

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI

Susanty Pratiwi Dahlia¹ Enas² Roni Marsiana Suhendi³
Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh Ciamis , Indonesia
susantypd12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini di fokuskan Pada Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Studi pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1]. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. 2]. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya ? 3]. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya ? Adapun penelitian ini bertujuan untuk 1]. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. 2]. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. 3]. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian survey explanatory. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi, Regresi Linear Berganda, Determinasi dan Uji Hipotesis menggunakan Uji Signifikan (Uji t dan Uji F).

Kata Kunci: *Disiplin, Motivasi, Produktivitas Kerja.*

Pendahuluan

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada Sekretariat di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Berdasarkan peraturan daerah (Perda) No.13 tahun 2007 mempunyai tugas pokok yaitu penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi umum dan kepegawaian, pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah dinas, penataan kearsipan dinas, penyelenggaraan kerumahtanggaan dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan dinas, pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemrosesan, pengusulan dan pengelolaan dan mutasi, cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup administrasi umum dan kepegawaian. Di dalam melaksanakan tugasnya tersebut, tentu Sekretariat di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya harus memiliki pegawai yang berkualitas baik dan handal. Namun pada kenyataannya masih adanya pegawai yang kurang disiplin, pendidikannya rendah serta masih adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja kantor sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal yang penulis lakukan pada Sekretariat di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya fenomena-fenomena yang berkaitan dengan Permasalahan-permasalahan mengenai rendahnya produktivitas kerja dalam hal kehadiran masih banyak pegawai yang kurang disiplin, belum optimalnya kinerja pegawai seperti dalam pencapaian target dan Belum optimalnya Produktivitas dilihat dari aspek Pendapatan asli daerah Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya , Diantaranya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Pegawai Bulan Oktober s.d Desember 2020 Yang Melaksanakan 5 Hari Kerja di Lingkungan Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya

No	Bulan	Jumlah Kehadiran	Jumlah Ketidakhadiran	Jumlah Kehadiran Seharusnya
1	Oktober	886	83	969
2	November	961	110	1.071
3	Desember	833	103	936

Sumber : Sekretariat Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa kehadiran pegawai sangat perlu diperhatikan dalam disiplin, dilihat dari jumlah kehadiran yang seharusnya. adanya pegawai yang keluar kantor diwaktu jam kerja dengan kepentingan pribadinya. Dari hasil pengamatan awal dilapangan menunjukan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang masuk kerja siang (jam 08.00 WIB) dan pulangny awal (sebelum jam 14:15 WIB). Disamping hal tersebut juga menurunya disiplin pegawai yang ditandai dengan absensi.

Tabel 1.2
**Capaian Kinerja Pegawai
Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya**

No	Unsur yang dinilai	Target	Realisasi
----	--------------------	--------	-----------

1	Sasaran Kerja Pegawai	60%	51,30%
2	Perilaku Kerja	40%	33,12%
	Jumlah	100%	84,42%

Sumber : Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya 2021

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa capaian kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya terdiri dari dua unsur yang dinilai yaitu Sasaran Kinerja Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja. Untuk Sasaran Kinerja Pegawai dari target 60% terealisasi sebesar 51,30% termasuk kategori baik dan untuk Perilaku Kerja dari target sebesar 40% terealisasi sebesar 33,12% termasuk kategori baik :

Tabel 1.3
Data Pendapatan asli daerah Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya Tahun 2018-2020

No	Jenis Pendapatan	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
1.	Retribusi pelayanan parker	<p>Target</p> <p>Rp2.016.908.000,00</p> <p>Realisasi</p> <p>Rp2.017.105.000,00</p> <p>(95,25%)</p>	<p>Target</p> <p>Rp2.142.908.000,00</p> <p>Realisasi</p> <p>Rp1.988.315.000,00</p> <p>(92,79%)</p>	<p>Target</p> <p>Rp2.016.092.000,00</p> <p>Realisasi</p> <p>Rp367.265.000,00</p> <p>(64,57%)</p>
2.	Retribusi Pengujian Kendaraan Bermotor	<p>Target</p> <p>Rp2.150.148.000,00</p> <p>Realisasi</p>	<p>Target</p> <p>Rp2.257.650.000,00</p> <p>Realisasi</p>	<p>Target</p> <p>Rp1.738.400.000,00</p> <p>Realisasi</p>

		Rp2.417.391.700,00 (104,60%)	Rp2.299.057.100,00 (101,83%)	Rp1.881.790.000,00 (108,25%)
3.	Retribusi Jasa Usaha Terminal	Target Rp746.972.500,00 Realisasi Rp705.506.500,00 (72,62%)	Target Rp746.972.500,00 Realisasi Rp666.300.000,00 (89,20%)	Target Rp387.265.000,00 Realisasi Rp367.265.000,00 (94,84%)
4.	Retribusi ijin Trayek	Target Rp 206.450.000,00 Realisasi Rp167.620.500,00 (100,25%)	Target Rp206.450.000,00 Realisasi Rp171.384.000,00 (83,01%)	Target Rp103.225.000,00 Realisasi Rp104.240.500,00 (100,98%)
Total		Rp5.307.623.700,00	Rp5.125.056.100,00	Rp4.244.982.000,00

Sumber : laporan pendapatan asli daerah Dinas Perhubungan Tahun 2018-2020

Berdasarkan tabel 1.3 bahwa produktivitas belum efisien karena output belum melebihi nilai input, dengan rata-rata produktivitas dari tahun 2019-2020 sebesar 96,48% berdasarkan kebijakan pemerintah Dinas Perhubungan menargetkan tingkat produktivitas sebesar 100,08% sehingga belum tercapai target yang ditetapkan. Kurang optimalnya Disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, dimana belum tepat sasaran dan belum sesuai dengan kerja pegawai.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:2) bahwa : “Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dengan kegunaan tertentu”. Mengacu kepada karakteristik penelitian, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survey explanatory*. Menurut Kerlinger dan Sugiyono (2018:7) bahwa : Metode *survey explanatory* adalah metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan deskripsi dan hubungan-hubungan antar variabel.

Penelitian *survey explanatory* digunakan untuk menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Desain penelitian ini yang digunakan adalah desain penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) desain penelitian kuantitatif adalah: Rencana penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, penggunaan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta, sifat, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Ada dua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan wawancara, dan angket metode tertutup, indikator-indikator untuk kedua variabel tersebut kemudian dijabarkan oleh penulis menjadi sejumlah pertanyaan-pertanyaan sehingga diperoleh data primer. Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengertian data primer dan data sekunder menurut Umar (2005:130) adalah sebagai berikut : Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan dengan baik oleh pihak pengumpul dan primer atau oleh pihak lain.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang handal, karena dalam organisasi peran manusia merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan banyak berperan menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan diantara organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya itu secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Semangat kerja merupakan sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Dengan semangat kerja pegawai yang tinggi pekerjaan akan lebih cepat dapat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, keluhan dapat dihindari, sehingga efisiensi kerja dan efektivitas kerja dapat stabil. Oleh karena itu peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja, dan semangat kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam usaha mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Bagi pegawai, tingkat produktivitas kerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan gaji atau mendapatkan penghargaan dalam bentuk bonus, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, kepuasan tersendiri akan hasil kerja, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Dalam kegiatan organisasi juga seringkali menemukan kesulitan dalam mengatur rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan pegawai, untuk itu organisasi harus memperhatikan disiplin sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan yang berlaku. Motivasi berperan penting dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, karena motivasi pendorong atau penggerak seseorang dalam mencapai tujuan. Faktor lain yang harus diperhatikan juga adalah Produktivitas kerja, dengan adanya Produktivitas kerja yang tinggi maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat.

Seseorang yang mempunyai sikap disiplin kerja perlu mempunyai motivasi dalam bekerja. Motivasi mempunyai peranan yang penting dalam dunia kerja. Motivasi adalah tenaga yang menggerakkan dan mengarahkan aktivitas seseorang. Rendahnya motivasi membuat kerja karyawan menjadi terhambat yang berakibat produktivitas kerja karyawan menjadi rendah. Seseorang yang mempunyai motivasi akan berusaha dengan segala cara yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuannya, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, menarik minat, dan antusias karyawan serta dapat memotivasi karyawan dalam bekerja.

Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang di tingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan tenaga kerja.

Muchdarsyah Sinungan (2005: 64) juga mengisyaratkan dua kelompok syarat bagi produktivitas perorangan yang tinggi: Kelompok pertama, Tingkat pendidikan dan keahlian, Jenis teknologi dan hasil produksi, Kondisi kerja, Kesehatan, kemampuan fisik dan mental. Kelompok kedua, Sikap mental (terhadap tugas), teman sejawat dan pengawas, Keaneka ragam tugas, Sistem insentif (sistem upah dan bonus). Dengan demikian konsep produktivitas dalam pandangan ini selalu ditempatkan pada kerangka hubungan teknis antara masukan (input) dan keluaran (output) (Kusnendi, 2003: 8.4).

Dari berbagai pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan. Menurut Pandji Anoraga (2005: 56-60). Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, yaitu: (1) pekerjaan yang menarik, (2) upah yang baik, (3) keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, (4) etos kerja dan (5) lingkungan atau sarana kerja yang baik, (6) promosi dan perkembangan diri mereka

sejalan dengan perkembangan perusahaan, (7) merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, (8) pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, (9) kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja, (10) Disiplin kerja yang keras.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : Disiplin kerja cenderung baik dan Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya cenderung tinggi, sehubungan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dan jika disiplin kerja baik maka produktivitas kerja tinggi pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Motivasi kerja cenderung baik dan Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya cenderung tinggi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai, dan jika motivasi kerja baik maka produktivitas kerja tinggi pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pegawai secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut Berdasarkan hasil penelitian mengenai Disiplin kerja di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalayasecara keseluruhan termasuk kategori baik, maka perlu untuk di pertahankan atau lebih ditingkatkan. Namun alangkah baiknya Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya selalu memahami ketaatan pada jam kerja, ketaatan pada peraturan dan pedoman kerja, mengerjakan tugas sesuai aturan, tetap memperhatikan aturan yang ada pada disiplin kerja. Untuk itu sebagai pimpinan perusahaan harus mampu mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih baik agar rencana perusahaan bisa berjalan sesuai dengan apa yang direncanakan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Motivasi kerja di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk kategori baik, maka perlu untuk di pertahankan atau lebih ditingkatkan. Untuk selalu memberikan kesempatan kepada pegawai ikut serta dalam memberikan masukan maupun pembuatan keputusan. Sehingga pegawai merasa termotivasi dalam bekerja karena keberadaan mereka dirasa mampu memberikan pengaruh terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Produktivitas kerja di Dinas Perhubungan Kota Tasikmalaya secara keseluruhan termasuk kategori baik. Dengan demikian alangkah baiknya perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil yang lebih baik lagi, hendaknya produktivitas kerja pegawai ditingkatkan melalui berbagai upaya seperti : memberikan semangat kepada pegawai, meningkatkan kemampuan kerja, selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja, selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dan kemampuan pegawai harus ditingkatkan.

Daftar Pustaka

- Afni Fuanida, 2012. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *urnal Ilmu Administrasi Bisnis*, vol. 1, no. 2, pp. 93-105, Oktober 2012.
- Ardana, I komang, Ni Wayan Muljati, I Wayan Mudiarta, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro, 2012. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpin terhadap Disiplin Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Jati Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012
- Assagaf, S. C. Y., & Dotulong, L. O. (2015). Pengaruh Disiplin, motivasi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dinas pendapatan daerah kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Dermawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit Temprina Media Grafika. Bandung.
- Dunggio, Mardjan. 2013. *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, FEB Unsrat*. Claudia Figari, 2011. *Work discipline and corporate training in modernising large companies in Argentina*. *Pluto Journal volume 5 No 1 (Summer 2011)*, pp. 130-149.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI**, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40-53.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta. Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian n- Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [Http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/469](http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/issue/view/469) Di akses pada tanggal 9 Februari 2015. Hal 523-533.
- Ridwan Purnama, 2008. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada bagian produksi CV.EPSILON Bandung. *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2008.
- Roni Faslah, Meghar Tremtari, Savitri, (2013) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja pada karyawan PT.Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Eknomi dan Bisnis (JPEB) Vol 1 , No. 2 Oktober 2012*.
- Rumondor, V. W. (2013). *Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Minahasa*

- Selatan. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1(4).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Shannon Cecilia Y.Assagaf, Lucky O.H D tulong,2013. Pengaruh Disiplin,Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015*.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono.
- (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).