

# **Analisis Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Moderating Pada BMT MADANI Sidoarjo** *(Analysis Of Discipline And Work Satisfaction To Employees's Performance With Employees's Motivation As Moderating Variable In BMT MADANI Sidoarjo)*

**Emillia Imanda, Diana Sulianti K. Tobing, I Ketut Mawi Dwi Payana**  
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: emilliaimanda@gmail.com

## **Abstrak**

Artikel ini menganalisis pengaruh disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui motivasi karyawan sebagai variabel moderating pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) MADANI Sidoarjo. Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif yang di kuantitatifkan dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi yang digunakan adalah karyawan yang ada pada Baitul Maal wat Tamwil (BMT) MADANI Sidoarjo dan pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*

diperoleh 55 responden. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan moderasi analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah disiplin, kepuasan kerja serta disiplin yang dimoderasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja yang dimoderasi motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

**Kata Kunci:** disiplin, kinerja, kepuasan kerja, motivasi.

## **Abstract**

*This article analyze the influence of discipline and work satisfaction on performance through motivation of employees as moderating variable in the Baitul maal wat Tamwil ( BMT) MADANI sidoarjo .This article adopting qualitative in quantitatively with the explanatory research approach .A population that used are employees which is in the Baitul Maal wat Tamwil ( BMT ) MADANI sidoarjo and the sample collection in a simple random sampling obtained 55 respondents .The method of analysis the data used in this research using moderated multiple regression linier analysis .The results of the study is discipline , work satisfaction and the discipline that moderated motivation have had a positive impact significant impact on performance , and work satisfaction moderated motivation have a negative influence on performance . .*

**Keywords:** discipline, motivation, performance, work satisfaction.

## **Pendahuluan**

Sumber daya manusia (karyawan) bagi kinerja perusahaan adalah hal yang sangat penting. Oleh sebab itu, kinerja karyawan sebuah perusahaan akan tergantung bagaimana sumber daya manusia (karyawan) tersebut dikelola. Sumber daya manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan serta optimalisasi kinerja karyawan pada organisasinya.

Meningkatkan kinerja karyawan secara efektif pada suatu lembaga mutlak diperlukan karena merupakan tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan lembaga atau perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan berhubungan erat dengan produktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan.

Kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar (Ravianto dalam Prajamagis, 2007).

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada organisasinya. Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja karyawan, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 2008 : 179).

Kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan suka rela untuk mengerahkan

kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Istijanto, 2006:240).

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat melalui manajemen kinerja yang diterapkan dalam perusahaan untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Baitul mal Wat Tamwil (BMT) MADANI atau kepanjangannya adalah Muhammadiyah Ada Di Sini menjadi BMT pertama yang didirikan di kecamatan Sepanjang dan eksistensinya bisa dilihat hingga kini dan dipercaya lebih dari 2000 nasabah. Baitul mal Wat Tamwil (BMT) MADANI Sidoarjo hadir memberikan produk pembiayaan yang mudah dan cepat jika dibandingkan dengan BMT sejenis di sekitarnya yang cenderung prosesnya berbelit dan memberatkan masyarakat saat akan meminjam modal. Alasan pemilihan Baitul mal Wat Tamwil (BMT) MADANI Sidoarjo ini sebagai objek penelitian karena adanya fenomena baik eksternal yaitu kehadiran BMT MADANI yang telah membantu peminjaman modal bagi banyak usaha kecil dan menengah khususnya di kecamatan Sepanjang dengan mampu menjaga kepercayaan dan kenyamanan nasabah untuk menggunakan produk pembiayaannya serta fenomena internal yakni kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja serta motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan BMT MADANI yang menjadikan kinerja menjadi baik dan optimal.

Disiplin kerja yang baik merupakan cerminan bahwa seseorang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Hal ini dijelaskan dalam penelitian Pratiwi *et al.* (2014) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)" menyatakan bahwa motivasi, kepuasan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis pertama pada artikel ini yaitu disiplin, kepuasan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_1$ ) dan hipotesis kedua pada artikel ini yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_2$ )

Kepuasan kerja adalah bagaimana seorang karyawan merasakan pekerjaannya dan hal tersebut dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan meliputi gaji atau upah, kondisi kerja, pengawasan, teman sekerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi serta ditentukan oleh bagaimana keluaran atau output yang dihasilkan. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2008:179). Hal ini didukung oleh penelitian Sonya *et al.* (2015) yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada BMT di Kota Salatiga" yang

menyatakan Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penjelasan tersebut hipotesis ketiga pada artikel ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $H_3$ )

Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia (Ball, 2012: 11). Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (achievement), kebutuhan kekuasaan (power), dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan akan prestasi mendorong individu untuk bekerja secara efisien dan tentunya disiplin dalam penggunaan waktu untuk meraih prestasi kerja yang lebih tinggi. Kebutuhan akan afiliasi atau bersahabat akan mendorong individu untuk bekerja secara bersama-sama dengan suasana rekan pekerja yang saling mendukung yang merupakan cikal bakal terbentuknya kepuasan kerja karena rekan pekerja yang mendukung akan membuat seseorang merasa dihargai oleh sesamanya dan puas atas hasil kerjanya. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis keempat pada artikel ini yaitu motivasi memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_4$ ) dan hipotesis kelima pada artikel ini yaitu motivasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ( $H_5$ ). Dalam penelitian ini masalah dirumuskan sebagai berikut: (a) Apakah disiplin kerja dan kepuasan kerja serta motivasi sebagai variabel moderasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (b) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (c) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, (d) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi, (e) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah : (a) Menganalisis secara simultan pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja serta motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan, (b) Menganalisis pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (c) Menganalisis pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (d) Menganalisis pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi, (e) Menganalisis pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi.

## Metode Penelitian

### Rancangan atau Desain Penelitian

Artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dikuantitatifkan dan bersifat *explanatory research*. *Explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam artikel ini adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam artikel ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh dengan memberikan kuisioner langsung kepada responden.

### Populasi dan Sampel

Menurut Hermawan (2009:145) populasi berkaitan dengan seluruh kelompok orang, peristiwa, atau benda yang menjadi pusat penelitian peneliti untuk diteliti. Populasi dalam artikel ini adalah seluruh karyawan yang ada pada BMT MADANI Sidoarjo sejumlah 64 karyawan. Sampel dalam artikel ini sejumlah 55 responden dengan penentuan jumlah sampel menggunakan tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 1% serta menggunakan metode *simple random sampling*.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada artikel ini adalah menggunakan uji interaksi atau sering disebut dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA). MRA merupakan aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi perkalian dua atau lebih variabel (Ghozali dalam Mahesa, 2010)

### Hasil Penelitian

#### Data Penelitian

Berikut deskripsi statistik variabel disiplin, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.

**Tabel 1. Hasil Analisis Deskripsi Statistik Variabel Disiplin, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.**

Variabel	Rata-rata Persentase Jawaban Responden (%)					Total (%)
	SS	S	CS	KS	TS	
X1	36,97	50,61	12,42	0	0	100
X2	31,64	51,27	16,73	0,36	0	100
X3	29,89	42,63	21,62	5,86	0	100
Y	16,59	52,95	28,41	2,05	0	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa karyawan setuju disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan baik tidaknya kinerja mereka. Disiplin yang baik membuat pekerjaan mereka selesai tepat waktu secara efisien serta sesuai target yang diharapkan perusahaan. Karyawan juga setuju bahwa memiliki kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja mereka pada perusahaan. Perusahaan yang memperhatikan kepuasan kerja karyawan menjadikan karyawan merasa lebih dihargai dan diperlakukan kesejahteraannya sehingga mereka mau dan mampu meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan setuju bahwa memiliki motivasi yang tinggi mampu mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja

guna memenuhi kebutuhan dan pencapaian mereka yang baru.

### Hasil Analisis Data

Berikut hasil analisis regresi linier berganda.

**Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B	t hitung	t tabel	Keterangan
Konstanta	2.289	0,419	2,004	-
X1	0,391	2,692	2,004	Signifikan
X2	0,637	2,730	2,004	Signifikan
absX1X3	0,497	2,230	2,004	Signifikan
absX2X3	-0,172	-0,950	2,004	Signifikan

Tabel 2. menunjukkan hasil dari analisis regresi linier berganda, hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja yang dimoderasi oleh Motivasi ( $H_1$ )

Hasil pengujian yang dilakukan pada artikel ini menunjukkan gambaran bahwa  $H_1$ ) disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Begitu juga dengan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Dalam kaitannya untuk memiliki disiplin kerja serta kepuasan kerja, dalam diri seseorang membutuhkan dorongan yang dilepaskan dan dikembangkan yang besarnya tergantung pada dirinya sendiri, dorongan dari dalam diri itulah yang disebut motivasi. Karyawan di suatu perusahaan tidak hanya harus memiliki keterampilan yang memadai tetapi juga motivasi untuk berkinerja dengan baik.

Bagi BMT MADANI Sidoarjo, sumber daya manusia (karyawan) adalah hal yang sangat penting sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu Oleh sebab itu kepentingan karyawan sangat diperhatikan karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kedisiplinan kerja, kepuasan kerja, motivasi karyawan serta optimalisasi kinerja karyawan pada organisasinya. Kinerja karyawan akan optimal apabila sumber daya manusia (karyawan) dalam perusahaan tersebut

memiliki kedisiplinan kerja yang baik, merasa puas atas perkerjaannya serta selalu termotivasi untuk menjadi lebih baik lagi.

#### b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $H_2$ )

Hasil pengujian yang dilakukan pada artikel ini menunjukkan gambaran bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis kedua bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin disiplin seorang karyawan maka semakin baik pula kinerjanya pada perusahaan.

Hal tersebut disebabkan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) MADANI Sidoarjo menjaga kedisiplinan karyawan melalui setiap karyawan BMT Madani diharuskan untuk mengisi absensi dan paraf setiap datang dan pulang kantor serta mengisi kolom jam sesuai dengan saat karyawan tersebut masuk atau keluar kantor. Dari tanda tangan dan kolom jam tersebut, dapat diketahui karyawan yang disiplin dan kurang disiplin. Jika terdapat karyawan yang secara sengaja melanggar kedisiplinan maka akan dikenakan sanksi berupa teguran hingga diberikan surat peringatan. Cara ini dirasa efektif untuk menilai dan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Selain itu juga akan diberikan *reward* berupa promosi jabatan bagi karyawan yang secara konsisten menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu serta yang aktif mengerjakan laporan harian.

#### c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ( $H_3$ )

Hasil pengujian yang dilakukan pada artikel ini menunjukkan gambaran bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis ketiga bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin puas seorang karyawan terhadap apa yang telah dikerjakannya maka semakin ia giat untuk memaksimalkan kinerjanya pada perusahaan.

Hal tersebut disebabkan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) MADANI Sepanjang-Sidoarjo yang sangat memperhatikan kepuasan karyawannya. dengan sesama karyawan, yaitu saling memberikan komunikasi yang baik antara lain menghargai pendapat karyawan lainnya, baik atasan maupun bawahan, saling menasehati dan mengingatkan, selain itu ialah menanamkan rasa kekeluargaan yang terjalin dengan baik antara atasan dengan karyawan maupun dengan sesama karyawan, serta saling tolong-menolong (*Ta'awun*) dan menjaga tali silaturahmi, sehingga tercipta suatu perhatian baik atasan kepada karyawan maupun karyawan terhadap atasan dalam melaksanakan tugas, adanya komunikasi secara efektif dalam hubungan dengan pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Selain itu BMT MADANI juga memberikan ganjaran yang pantas berupa gaji yang diberikan tepat waktu, kenaikan tunjangan dan insentif, jaminan kesehatan hingga touring (berekreasi) untuk lebih meningkatkan hubungan sesama rekan kerja. BMT MADANI juga memperhatikan kesesuaian pekerjaan dengan kepribadian karyawan dengan memberikan pelatihan atau *training*

sehingga karyawan bisa lebih paham akan tugas yang dikerjakannya.

#### d. Pengaruh Moderasi antara Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ( $H_4$ )

Hasil pengujian yang dilakukan pada artikel ini menunjukkan gambaran bahwa motivasi mampu memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis keempat bahwa terdapat pengaruh motivasi dalam memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi atau dorongan dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan pencapaian membuat karyawan lebih disiplin agar kinerja yang dihasilkan optimal.

Kebutuhan akan prestasi (n-Ach) dan Kebutuhan akan kekuasaan (n-Pow) menguatkan kedisiplinan karyawan BMT MADANI Sepanjang-Sidoarjo karena adanya *reward* berupa promosi jabatan bagi karyawan yang secara konsisten menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu serta yang aktif mengerjakan laporan harian, sehingga karyawan termotivasi untuk lebih disiplin dengan cara menggunakan waktu secara efisien agar tercapai kebutuhan akan prestasi dan kebutuhan akan kekuasaan berupa jabatan (kekuasaan) yang lebih tinggi.

#### e. Pengaruh Moderasi antara Kepuasan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan ( $H_5$ )

Hasil pengujian yang dilakukan pada artikel ini menunjukkan gambaran bahwa motivasi tidak mampu memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan hipotesis kelima bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi dalam memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut terjadi karena perbedaan perlakuan terhadap karyawan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Pada BMT MADANI Sidoarjo, kepuasan kerja karyawan begitu diperhatikan sehingga kinerja karyawan menjadi baik namun juga memicu karyawan merasa terlalu nyaman dengan kondisi pekerjaannya sehingga mereka malas untuk keluar dari zona nyaman dan tidak termotivasi untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka karena faktor kepuasan yang selama ini ada dirasa telah cukup.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Artikel ini memberikan gambaran bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi oleh motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi mampu memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan motivasi tidak mampu memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja

### Keterbatasan

Keterbatasan dalam artikel ini adalah menggunakan satu objek penelitian yang belum tentu hasilnya akan sama apabila menggunakan objek lain. Berdasarkan keterbatasan yang ada, peneliti memberikan saran bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan objek penelitian yang lain.

### Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada berbagai pihak yang membantu kesempurnaan penulisan artikel ini, baik pihak yang telah membantu tersedianya data, maupun kepada berbagai pihak yang telah memberikan sumbangsuhnya.

### Daftar Pustaka

Ball, Benyamin. 2012. *A Summary of Motivation Theories*.  
Jurnal Psikologi, Maret: 1-26.

Hermawan, Asep. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta : Grasindo

Sonya, Antika Febri. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Karyawan pada BMT di Kota Salatiga. Skripsi jurusan Ekonomi Syariah. 09 April 2015

Istijanto. 2006. *Riset sumber Daya Manusia; cara praktis mengukur stress, kepuasan kerja, komitmen, loyalitas, motivasi kerja & aspek-aspek kerja karyawan lainnya*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama

Mahesa, Dewar. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan Karyawan melalui Lama Kerja sebagai Variabel Moderating (studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). Skripsi Ilmu Ekonomi Manajemen, 27 september 2010

Prajamagis, Andaru. 2007. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT. Telkom Yogyakarta). Jurnal

Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Robbins, Stephen P. & Jugde, A. Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku* Terjemahan oleh Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta : Salemba Empat.