

## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT KAO INDONESIA

**Indra Jaya**

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

**Surya Ningsih**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan

### ABSTRAK

Motivasi mempunyai hubungan erat dan bagaimana perilaku seseorang dimulai, disokong, dikuatkan dan diarahkan. Oleh karena itu dasar untuk memotivasi karyawan antara lain adalah membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan tersebut (internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan melalui seorang pemimpin, salah satu cara peningkatan demi mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan. Penelitian ini ditujukan untuk menjelaskan apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT Kao Indonesia. Hasil analisis korelasi *pearson product moment* diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,540 artinya motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sedang. Koefisien determinasi sebesar 29,16% artinya variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja sebesar 29,16% dan sisanya 70,84% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil uji hipotesis korelasi dengan uji t menunjukkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,889 > 2,002$ ) maka  $H_0$  ditolak artinya terdapat hubungan yang nyata antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*Motivation has a close relationship and how a person's behavior begins, supported, strengthened and redirected. Therefore the basis for motivating employees, among others, is to create a work atmosphere that can cause or make employees can act and do something. Basically the employee's performance is the result of a complex process, both derived from the employee's personal self (internal factors) as well as the strategic efforts of the company through a leader, one of the ways of enhancing the sake of achieving good performance is to provide motivation or encouragement. This study aimed to clarify whether there is a relationship work motivation and performance of employees at PT Kao Indonesia. Hasil analysis Pearson product moment correlation coefficient correlation of 0.540 means that work motivation and performance of employees have a relationship that was. Determination coefficient of 29.16% means that employee performance variation can be explained by the work motivation of 29.16% and the remaining 70.84% is explained by other factors not examined. Hypothesis test results correlated with t test showed  $t_{count} > t_{table}$  ( $4.889 > 2.002$ )  $H_0$  is rejected it means there is a real relationship between work motivation and employee performance.*

*Keywords: Motivation and Employee Performance*

### I. Pendahuluan

Keinginan manusia bersumber pada kebutuhan masing-masing yang meletakkan titik berat yang berlainan mengenai kebutuhan dan keinginannya. Apabila kebutuhan dan keinginan

tersebut tidak dapat dicapai, manusia akan berusaha mencapainya dengan bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhinya. Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu

dimulai, disokong, dikuatkan dan diarahkan. Oleh karena itu dasar untuk memotivasi karyawan antara lain adalah membuat suasana kerja yang dapat menimbulkan atau membuat karyawan dapat bertindak dan melakukan sesuatu.

Sedangkan dari pihak perusahaan persyaratan-persyaratan yang diminta semakin tinggi. Tenaga-tenaga yang mempunyai tingkat ketrampilan tinggi makin banyak diminta. Jelaslah bahwa hubungan timbal balik karyawan dan perusahaan menimbulkan perkembangan yang positif. Beberapa orang harus memainkan peran sebagai top manajer, middle manajer dan bawahan yang harus memainkan peran sesuai porsi dan tanggung jawabnya masing-masing. Setiap organisasi memiliki sistem kewenangan, status dan kekuasaan yang berbeda-beda. Sementara setiap anggota dalam perusahaan mempunyai beragam kebutuhan yang diharapkan dapat terpenuhi melalui organisasi. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan tersebut

(internal faktor) maupun upaya strategis dari perusahaan melalui seorang pemimpin, salah satu cara peningkatan demi mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi atau dorongan, yang mana aktivitas motivasi ini dapat mempengaruhi gerak langkah kesuksesan serta kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi tentunya akan berdampak pada meningkatnya antusiasme kolektif.

PT Kao Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *consumer goods* yang berkedudukan di Jakarta. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1985. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di PT Kao Indonesia akan tergantung dari kinerja karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik atau meningkat, maka hasil yang mereka berikan akan semakin baik. Berdasarkan observasi peneliti menurunnya motivasi diindikasikan oleh tingginya tingkat absensi karyawan yang dapat dilihat berdasarkan grafik dibawah ini.



Gambar 1  
Grafik Absensi Karyawan 2011-2014 PT Kao Indonesia

Grafik di atas menjelaskan bahwa telah terjadi peningkatan absensi karyawan dengan rata-rata setiap bulannya terdapat 4 orang yang tidak hadir untuk bekerja selama empat tahun terakhir tahun 2011 sampai 2014 dengan berbagai alasan. Hal ini semuanya termasuk dalam bagian motivasi kerja karyawan yang akhirnya membuat kinerja karyawan menurun. Dari latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian tersebut.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan pada PT Kao Indonesia.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Kao Indonesia.
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada perusahaan PT Kao.

## II. Landasan Teori

Berkenaan dengan Motivasi Sunyoto (2013 : 1) menyatakan motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan yang akan mewujudkan suatu perilaku dalam mencapai tujuankepuasan dirinya pada tipe kegiatan yang spesifik, dan arah tersebut positif dengan mengarah mendekati objek yang menjadi tujuan. Motivasi yang dikemukakan oleh Sutrisno (2015 : 131) adalah sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja;
2. Prestasi yang diraih;
3. Peluang untuk maju;
4. Pengakuan orang lain;
5. Kemungkinan pengembangan karir;
6. Tanggung jawab.

Berkaitan dengan kinerja, Fahmi (2013 : 2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumuan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Menurut Bangun (2012 : 233), kinerja pegawai dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan;
2. Kualitas pekerjaan;

3. Ketepatan waktu;
4. Kehadiran;
5. Kemampuan kerjasama

Teori-teori tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu seperti di bawah ini:

Tabel 1  
Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan/ Perbedaan
1	Devi Maulidiyawati, Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan divisi produksi pada PT Pupuk Kujang, Cikampek, 2008	Motivasi Kerja (X) Produktivitas (Y)	Hasil uji koefisien korelasi motivasi kerja memiliki signifikansi terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,000 dan signifikansi penelitian sebesar 5% atau 0,05. Karena signifikansi hitung < signifikansi penelitian maka $H_0$ ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan dengan tingkat keeratan hubungan yang kuat (0,703)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persamaan dari Peneliti sebelumnya menggunakan motivasi sebagai variabel X</li> <li>• Persamaan lain yaitu metode yang digunakan koefisien korelasi.</li> </ul>
2	Nazaruddin, Hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKDD) Kabupaten Maros, Makassar 2012	Motivasi Kerja (X) Kinerja (Y)	Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, terbukti ada hubungan yang kurang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan pada persamaan korelasi yang memberikan hasil koefisien korelasi (r) sebesar 0,274. Tanda positif (+) yang diperlihatkan dari koefisien korelasi (r) menunjukkan bahwa meskipun tingkat korelasinya rendah, namun berhubungan positif yang artinya jika variabel motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti oleh variabel kinerja pegawai dan sebaliknya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persamaan dari Peneliti sebelumnya menggunakan motivasi sebagai variabel X dan Kinerja sebagai Variabel Y.</li> <li>• Persamaan berikutnya metode analisis data yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah koefisien korelasi product moment.</li> </ul>
3	Aida Rahmita Sari, Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta, 2013	Motivasi ( $X_1$ ) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Kinerja (Y)	Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat diperoleh: 1) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari rtabel yaitu $0,466 > 0,325$ dan nilai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persamaan dari penelitian sebelumnya menggunakan motivasi sebagai variabel X dan Kinerja sebagai variabel</li> </ul>

			<p>signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 (<math>0,000 &lt; 0,05</math>). 2) Terdapat hubungan positif antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru di SMK Muhammadiyah hal ini dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu <math>0,554 &gt; 0,325</math> dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti kurang dari 0,05 (<math>0,000 &lt; 0,05</math>). 3) Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Muhammadiyah yang dibuktikan dari nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu <math>11,752 &gt; 3,28</math> dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05 (<math>0,000 &lt; 0,05</math>).</p>	<p>Y</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Persamaan berikutnya metode analisis data yang digunakan oleh peneliti sebelumnya adalah koefisien korelasi product moment.</li> </ul>
--	--	--	---	--

### III. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian ini penulis melakukan observasi langsung dengan cara survei, wawancara kepada pihak perusahaan, dan pengamatan secara langsung sehingga peneliti memperoleh data dari perusahaan dan akan diolah dengan alat statistik, untuk mengetahui mengenai hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada perusahaan PT Kao Indonesia yang berkedudukan di Jl. MT. Haryono Kav.39-40 Cikokol Pancoran Jakarta Selatan. Jenis data yang diteliti adalah data kuantitatif yang merupakan data primer karena data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner atau berupa uraian/ penjelasan mengenai variabel yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *Sales* PT Kao Indonesia cabang Bekasi yang berjumlah 70 orang. Dengan tingkat

signifikan 5% atau 0,05 dan tingkat keyakinan atau tingkat kepercayaan 95%. Adapun rumus yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan metode slovin maka jumlah sampel dari populasi yang diambil untuk penelitian ini adalah sebanyak 60 orang.

Metode analisis data yang digunakan adalah, metode korelasional yaitu dengan korelasi pearson product moment, uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi dan uji hipotesis korelasi.

### IV. Hasil dan Pembahasan

Instrument pengukur dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian kuesioner yang digunakan dapat berfungsi sebagai alat pengukur data yang akurat dan dipercaya. Uji validitas ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  diambil dari output SPSS pada

output “*Correlation*” kolom “*pearson correlation-r hitung*”.

1. Uji Validitas Motivasi Kerja  
Uji validitas dari variabel motivasi kerja dapat dilihat pada lampiran 1, 2, dan 3. Dari hasil uji validitas pada lampiran 3 untuk variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa item 10, 11, dan 14 dinyatakan tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , sedangkan item lainnya dinyatakan valid.
2. Uji Validitas Item Kinerja

Dari hasil uji validitas untuk variabel kinerja pada lampiran 4, 5 dan 6 dapat disimpulkan bahwa item 10 dan 13 dinyatakan tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , sedangkan item lainnya dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas Item Motivasi Kerja  
Sebagaimana hasil yang dapat dilihat pada lampiran 7 bahwa 15 item untuk pertanyaan motivasi kerja dinyatakan reliabel dengan cronchbach alpha 0,858.

**Tabel 2**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

**Tabel 3**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	15

Dari hasil output diatas *case processing summary* menjelaskan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses sebanyak 15 item dengan persentase 100% maka tidak ada item yang dikeluarkan dan *reability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* 0,858 ini artinya dapat disimpulkan

instrument penelitian telah reliabel atau valid.

4. Uji Reliabilitas Item Kinerja  
Pada lampiran 8 sebanyak 13 item atas hasil uji reliabilitas kinerja dinyatakan reliabel karena sehingga pertanyaan-pertanyaan tersebut dapat digunakan untuk pembahasan berikutnya.

**Tabel 4**  
**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

**Tabel 5**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	13

Dari hasil output di atas *case processing summary* menjelaskan bahwa jumlah data yang valid untuk diproses sebanyak 13 item dengan persentase 100% maka tidak ada item yang dikeluarkan dan *reability statistic* menunjukkan bahwa *cronbach alpha* 0,894 ini artinya dapat disimpulkan instrument penelitian telah reliable atau valid.

Untuk mengetahui dan membuktikan bagaimana hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada bagian sales PT Kao Indonesia, maka dilakukan dengan analisis korelasi pearson product moment dengan bantuan alat statistik SPSS.

**Tabel 6**  
**Correlations**

		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.540**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	.540**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: data diolah 2016

Dari tabel di atas diketahui bahwa hubungan kedua variabel yaitu motivasi kerja dengan kinerja adalah sebesar 0,540 dengan tingkat hubungan yang sedang, karena angka signifikansi sebesar 0,000 dengan jumlah sampel (N)

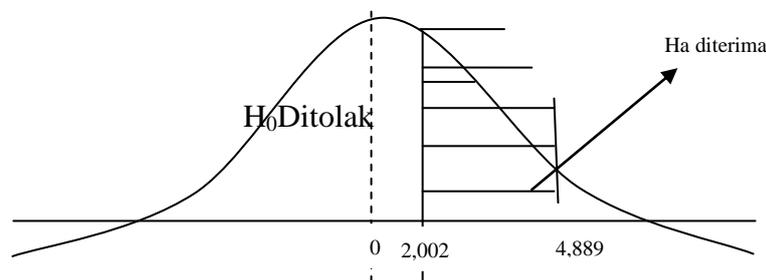
yang digunakan sebanyak 60 responden. Untuk melihat arah korelasi antara dua variabel tersebut dilihat dengan angka 0,540 karena angka tersebut hasilnya positif maka korelasi kedua variabel bersifat searah atau berbanding lurus.

Untuk tanda dua bintang ini mempunyai arti bahwa signifikan pada angka signifikansi sebesar 0,01 dan mempunyai kemungkinan dua arah (2-tailed). Kesimpulan dari analisis di atas adalah jika motivasi kerja yang diberikan perusahaan tinggi maka tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat pula.

Hasil dari analisis koefisien determinasi tersebut menunjukkan

bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 29,16%, sedangkan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dengan melihat signifikansi 5% atau 0,05 dan df 58 maka nilai yang diperoleh dari  $t_{tabel}$  adalah 2,002 hasil ini nantinya yang akan dibandingkan dengan hasil dari  $t_{hitung}$ .



**Gambar 2**  
**Kurva Hasil Pengujian Hipotesis Korelasi**

Berdasarkan Kurva hasil pengujian hipotesis korelasi di atas terlihat bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 4,889 angka ini lebih besar dari  $t_{tabel}$  yang sebelumnya telah diketahui yaitu 2,002 sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

## V. Penutup

Dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik simpulan bahwa dengan jumlah responden sebanyak 60 orang kemudian diketahui bahwa total responden yang memiliki skor rata-rata di atas sebanyak 20 orang dan nilai sebaran interval motivasi kerja yang dihasilkan adalah 33,33% yang berada pada interval nilai 30 sampai 49

dengan keterangan kurang baik sehingga peneliti dapat mengambil simpulan bahwa motivasi kerja karyawan pada bagian sales di PT Kao Indonesia dinyatakan masih kurang baik. Skor dari hasil jawaban pertanyaan kuesioner mengenai kinerja sebanyak 60 responden dan diperoleh sebanyak 23 respnden dengan skor total diatas rata-rata sehingga didapat dengan nilai sebaran interval sebesar 38,33%. Hasil tersebut membuktikan bahwa kinerja pada bagian sales PT Kao Indonesia masih kurang baik. Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pada PT Kao Indonesia khususnya pada karyawan bagian sales dapat dilihat dari hasil analisis berikut ini: a) Hasil analisis korelasi pearson product moment, diperoleh  $r^s$  sebesar 0,540. Artinya adalah motivasi kerja dengan kinerja memiliki hubungan yang sedang dan dua

arah dan motivasi kerja yang diberikan perusahaan tinggi maka tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat. b) Hasil dari analisis koefisien determinasi diperoleh bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja sebesar 29,16%, sedangkan sisanya sebesar 70,84% dipengaruhi oleh faktor lain di luar motivasi kerja misalnya lingkungan perusahaan. Terakhir, hasil dari uji hipotesis koefisien korelasi menunjukkan nilai dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,889 > 2,002$ ) ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya adalah terdapat hubungan yang nyata positif antara variabel X (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (Kinerja).

#### DAFTAR PUSTAKA

- Badeni (2014), *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Bangun, Wilson (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Bernardin, H.J, Russel J.E.A (1993), *Human Resource Management*. Singapore. Mc Graw Hill, Inc.
- Byars, Llyod L, & Rue, Leslie W (1997), *Human Resource Management. Fifth Editon*. Irwin.
- Dessler, Gary (2011), *Human Resource Management Thirteenth Edition*. New Jersey. Pearson Prentice Hall.
- Fahmi, Irham (2013), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- H. Moh. Pabundu Tika (2014), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- McCormick, J Ernest (1985), *Industrial Psychology*. New York. Prentice hall, Inc.
- Noor, Juliansyah (2013), *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Predana Media Grup. Jakarta
- Priansa, Doni Juni (2014), *Perencanaan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Sthephen P., and Merry Coulter (2013), *Management. Elevent Edition*, Pearson Education Limited, England.
- Siagian, Sondang P. (2012), *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sujanto, Bedjo. (2007), *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah di Era Otonomi Daerah*. CV Agung Seto. Jakarta
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Penerbit Alfabeta. Bandung
- Sugiyono (2014), *Statistika Untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suwatno.dan Priansa, Junni, Donni (2014), *Manajemen SDM dalam Organisasi Public dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang (2015), *Teori Perilaku Keorganisasian*. PT Buku Seru, Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Grup. Jakarta.
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- V. Wiratna, Sujarweni (2014), *Metodologi Penelitian*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta
- Yani, M. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. MitraWacana Media. Jakarta.

#### Makalah Seminar dan Skripsi

Devi Maulidiyawati. (2008). ***Hubungan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Karyawan Divisi Produksi Pada PT Pupuk Kujang.*** Skripsi Program Strata Satu Universitas Islam Bandung.P

Nazaruddin (2012). ***Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai di Badan Usaha Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kabupaten***

***Maros Yogyakarta.*** Skripsi Program Strata Satu Universitas Hasanuddin. Makassar

Aida Rahmita Sari. (2013). ***Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Yogyakarta.*** Skripsi Program Strata Satu Universitas Negeri Yogyakarta.