

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS BULUSPESANTREN II**

**Mahat Sugandi**

## **ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II. Responden pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Buluspesantren II yang berjumlah 40 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22. Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Pengujian hipotesis pada analisis regresi linier berganda variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kerja

## **PENDAHULUAN**

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Sedarmayanti, 2007). Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam menghadapi persaingan bisnis yang sangat kompetitif untuk mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu organisasi. Untuk mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi yang telah ditetapkan maka organisasi harus mampu membentuk manusia yang memiliki kinerja baik dan optimal. Kurangnya pegawai dalam mempertanggungjawabkan tugas dan hasil pekerjaannya menjadikan banyak tugas yang menumpuk yang akan semakin menunda-nunda dalam melaksanakan pencapaian tujuan organisasi. Dalam hal ini pemberian motivasi merupakan hal yang penting bagi pegawai agar bisa mengendalikan suatu kekuatan sehingga pegawai dapat mencapai kondisi terbaik yang bisa dilakukan. Perlu perhatian dari manajemen organisasi dalam hal ketaatan dan kepatuhan para pegawai di Puskesmas Buluspesantren II ini. Dengan pegawai yang disiplin tentu akan menjadikan pegawai memiliki jiwa tanggung jawab terhadap jabatan dan tugas yang diberikan. Adanya disiplin kerja yang baik para pegawai akan menjadikan suatu kebudayaan disiplin di organisasi yang tentunya akan memberikan citra positif nama organisasi. Budaya organisasi merupakan sesuatu yang sulit untuk didefinisikan

akan tetapi bila dilihat akan dapat diketahui. Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Steers & Porter dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010).

### Disiplin Kerja

Setyaningdyah (2013) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

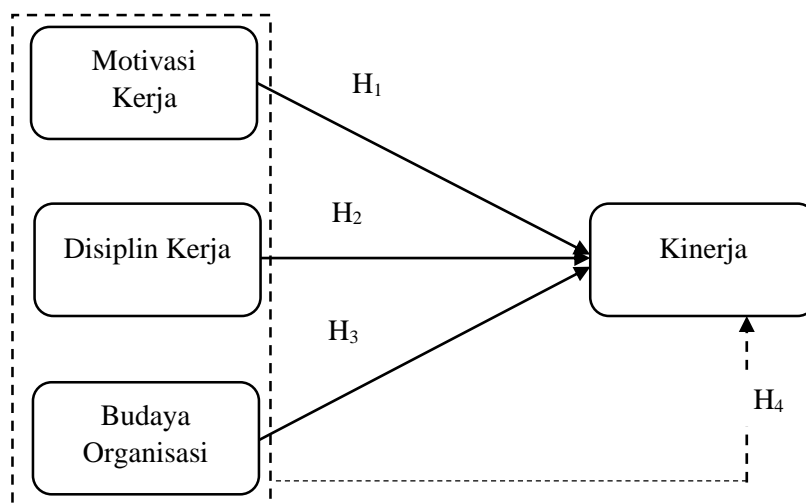
### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan dan prinsip-prinsip dasar yang merupakan landasan bagi sistem dan praktek-praktek manajemen serta perilaku yang meningkatkan dan memperkuat prinsip-prinsip tersebut (Riani, 2011).

### Kinerja

Sedarmayanti (2007:132) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

## KERANGKA PEMIKIRAN



## **HIPOTESIS**

- H<sub>1</sub> : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
- H<sub>2</sub> : Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
- H<sub>3</sub> : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.
- H<sub>4</sub> : Ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Puskesmas Buluspesantren II yang berjumlah 40 responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus (sampel jenuh).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif dilakukan dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar mengenai karakteristik responden dan disajikan dalam bentuk tabel.

#### **Analisis Statistika**

#### **Uji Validitas**

Suatu angket dikatakan valid (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Secara statistika, angka korelasi bagian total yang diperoleh dari metode *product moment person* dibandingkan dengan angka *r table product moment pearson correlation*.

#### **Uji Reliabilitas**

Suatu angket dikatakan reliable (andal) jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan one shot atau diukur sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan hasil pertanyaan lain.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Analisa data dalam hubungannya dengan pengujian suatu hipotesis tidak dapat dipisahkan dari bentuk jenis data yang diperoleh serta dapat terpenuhi tidaknya hasil uji asumsi yang telah

ditetapkan sebelumnya. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinieritas data, uji heterokedastisitas serta uji normalitas data.

### **Uji Multikolinieritas**

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas yang satu dengan yang lain dalam model regresi memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan mendekati 1). Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol (0).

### **Uji Heterokedastisitas**

Jika *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bisa dilakukan dengan metode *scatterplot* heterokedastisitas (Ghozali, 2009:53). Deteksi atas masalah heterokedastisitas dapat dilakukan dengan cepat dengan melihat grafik sebaran nilai residual yang berstandarisasi. Apabila sebenarnya membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, menyempit) maka dapat disimpulkan terjadi masalah.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas (Ghozali, 2009:50) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi kedua variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal. Adapun untuk mengujinya dilakukan dengan analisis grafik, yaitu dengan melihat *normal probability plot* dari hasil analisis SPSS. Jika model regresi memenuhi asumsi normalitas, maka pada grafik normal plot akan terlihat data atau titik menyebar di sekitar garis diagonal atau pada distribusi normal. Jika model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas maka pada grafik normal plot data atau titik menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Rumusnya adalah (Arikunto, 2009:85):  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Parsial**

Uji parsial digunakan untuk menguji apakah variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai variabel tidak bebas dengan rumus hipotesis sebagai berikut:

$$t = \frac{b_j}{S_{b_j}}$$

### Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ).

Rumusnya adalah:

$$F_{hit} = \frac{r^2/k}{(1 - r^2)/(n - k - 1)}$$

### Koefisien Determinasi

Uji R dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Selain itu koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program SPSS 22 for Windows. Untuk pedoman pengujian adalah jika r hitung > r tabel maka butir tersebut dinyatakan valid. Responden untuk uji validitas berjumlah 40 responden dengan derajat kebebasan (N-K) atau  $(40-4) = 36$   $\alpha = 0,05$  diperoleh angka tabel sebesar 0,2709.

### Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2709	0.859	Valid
2	0.2709	0.567	Valid
3	0.2709	0.848	Valid
4	0.2709	0.820	Valid
5	0.2709	0.895	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel motivasi kerja dinyatakan valid (sah).

### Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2709	0.740	Valid
2	0.2709	0.882	Valid
3	0.2709	0.575	Valid
4	0.2709	0.866	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan valid (sah).

### Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2709	0.524	Valid
2	0.2709	0.603	Valid
3	0.2709	0.543	Valid
4	0.2709	0.675	Valid
5	0.2709	0.675	Valid
6	0.2709	0.709	Valid
7	0.2709	0.669	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel budaya organisasi dinyatakan valid (sah).

### Uji Validitas Kinerja

Butir	r tabel	r hitung	Status
1	0.2709	0.413	Valid
2	0.2709	0.349	Valid
3	0.2709	0.786	Valid
4	0.2709	0.786	Valid
5	0.2709	0.801	Valid
6	0.2709	0.760	Valid
7	0.2709	0.830	Valid
8	0.2709	0.729	Valid

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga variabel kinerja dinyatakan valid (sah).

### Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	r alpha	Status
Motivasi Kerja	0.6	0.838	Reliabel
Disiplin Kerja	0.6	0.754	Reliabel
Budaya Organisasi	0.6	0.735	Reliabel
Kinerja	0.6	0.831	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliable (andal) karena r alphanya lebih besar dari 0,6.

## Uji Asumsi Klasik

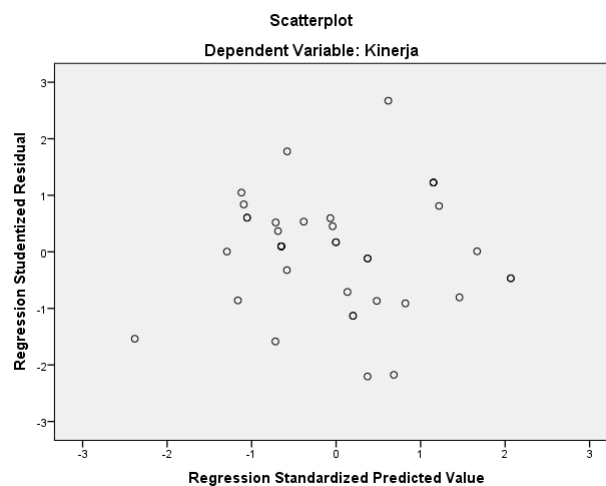
### Uji Multikolinieritas

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.669	1.494
	Disiplin Kerja	.190	5.269
	Budaya Organisasi	.215	4.660

a. Dependent Variable: Kinerja

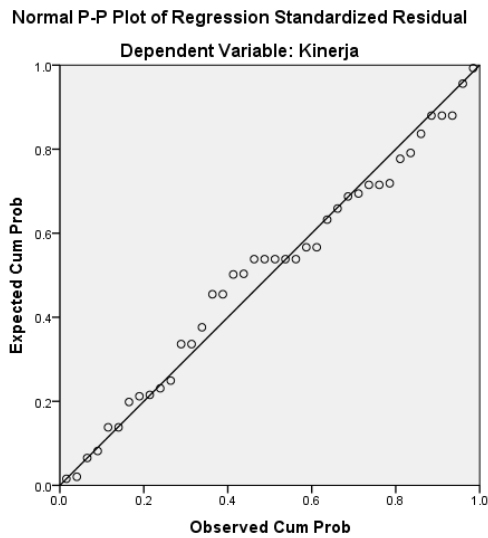
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa VIF di bawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Karena itu, model regresi persamaan tersebut tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi dapat dipakai.

### Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan mode regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

## Uji Normalitas



Berdasarkan gambar uji normalitas terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

## Analisis Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.810	.749		-1.082	.286
Motivasi Kerja	.202	.044	.144	4.628	.000
Disiplin Kerja	.734	.104	.412	7.041	.000
Budaya Organisasi	.616	.066	.516	9.378	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y = -0,810 + 0,202 + 0,734 + 0,616 + e$$

a (alpha) pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap kinerja yang tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi maka kinerja bernilai-0,810.

koefisien regresi untuk  $X_1$  sebesar 0,202 artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,202 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk  $X_2$  sebesar 0,734, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel disiplin kerja akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,734 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

koefisien regresi untuk  $X_3$  sebesar 0,616, artinya setiap kenaikan/bertambahnya satu satuan pada variabel budaya organisasi akan menyebabkan perubahan/bertambahnya kinerja sebesar 0,616 poin, apabila variabel independen lain nilainya tetap.

### UJI HIPOTESIS

#### Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T tabel	T hitung	Keterangan
Motivasi Kerja	1,68830	4,628	H <sub>1</sub> diterima
Disiplin Kerja	1,68830	7,041	H <sub>1</sub> diterima
Budaya Organisasi	1,68830	9,378	H <sub>1</sub> diterima

#### Uji Simultan (Uji F)

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	360.135	3	120.045	500.215	.000 <sup>b</sup>
Residual	8.640	36	.240		
Total	368.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Dari tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 500,125 >  $F_{tabel}$  sebesar 2,63 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diartikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II.

### Koefisien Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.988 <sup>a</sup>	.977	.975	.48988	.977	500.215	3	36	.000

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel di atas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,977 artinya 97,7% variabel kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi sedangkan sisanya sebesar 2,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### Kesimpulan

1. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II berpengaruh signifikan.

2. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II berpengaruh signifikan.
3. Pengujian analisis regresi linier berganda variabel budaya organisasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, hal ini berarti budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Puskesmas Buluspesantren II berpengaruh signifikan.

### **Saran**

1. Pihak manajemen organisasi hendaknya ikut membantu memberikan solusi kepada pegawai yang sedang mengalami kendala dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.
2. Pegawai Puskesmas Buluspesantren II hendaknya lebih taat terhadap peraturan waktu yang diberikan, yaitu dengan datang dan pulang kerja tepat waktu sehingga dapat memberikan kinerja yang optimal kepada organisasi.
3. Pegawai Puskesmas Buluspesantren II hendaknya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tanggap tanpa menunda-nunda, agar dapat selesai tepat waktu dan efisien dalam menggunakan waktu

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Agus Sunyoto. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE IPWI
- A Dale Timpe. 1992. *Kinerja (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Amstrong, M., and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development
- Depkes RI. 2009. *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta
- Deddy, Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Djuremi. 2016. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.” *Journal of Management*, Vol. 2. Universitas Pandanaran
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Gouzali, Saydam. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan

- Greenberd dan Baron. 2000. *Budaya dan Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Lateiner, R. Alfred. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemaham Imam Soejono. Jakarta: Aksara Baru
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- McClelland, David. 1976. *The Achievement Motive*. New York: Irvington Publisher, Inc
- Moekijat. 1997. *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Richard, L, Daft., Marcic, Dorothy. 2007. *Understanding Management*. New York: McGraw-Hill Education
- Robbins, SP, and Coulter Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education
- Robbins, SP, and Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sidanti, Heny. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun." *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9 No. 1
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Methodology Research*. Yogyakarta: ANDI
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*. Jakarta: Bina Rena Pariwara
- Tangkililisan, Nogi Hessel. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia
- Veithzal, Rivai dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers

Yanti. 2015. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang." Semarang: Universitas Pandanaran