

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan Pabrik Kue Pia AE Jaya Kota Batu)**

Nur Ida Iriani, Mathilde Due, Moh. Nur Hidayat
Fakultas Ekonomi, Universitas Tribhuwana Tungga Dewi
Email: duemathilde13@gmail.com

Abstract: The development of business and organization relies heavily on the productivity of the work in the company. The company in achieving its objectives, each employee will be expected to have a high motivation and work discipline so that later will increase the productivity of the work very high. The purpose of this research is to know the influence of motivation and work discipline towards employee work productivity. Research conducted is research using quantitative descriptive method. The data used is the primary data obtained from the research questionnaire. The method of data analysis used is analysis of multiple linear regression. The results of the study proved that there is a partial motivation influence for work productivity, the influence of working discipline on working productivity, and simultaneously the influence of motivation and work discipline towards work productivity.

Keywords: motivation, discipline, productivity.

Abstrak: Perkembangan usaha dan organisasi sangat bergantung pada produktivitas kerja yang ada di dalam perusahaan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan akan di harapkan memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang sangat tinggi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Metode analisa data yang di gunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, dan secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Motivasi, disiplin, produktivitas

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebuah hal penting yaitu bahwa suatu keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan

bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi, yang tersedia serana maupun praserana yang dimiliki, melainkan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Jadi, manusia dapat di pandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusia lah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan suatu perusahaan (Rifa'i, et al. 2017)

Perkembangan usaha dan organisasi sangat bergantung pada produktivitas kerja yang ada di dalam perusahaan. Peningkatan produktivitas dapat terwujud jika seorang pemimpin perusahaan memahami secara tepat tentang faktor-faktor penentu keberhasilan peningkatan produktivitas kerja. Perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah di sepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan akan di harapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang sangat tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk dipertahankan oleh pihak manajemen. Apabila manajemen mengingatkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dan dengan adanya motivasi seseorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak dapat memahami tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang terjadi motiv dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Walaupun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi . Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan perusahaannya. Loyalitas dan semangat seseorang dapat di lihat dari sikap kariawan yang sangat merasa senang dengan pekerjaannya, karyawan akan memberi lebih banyak perhatian. Imijinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Dengan demikian di perlukan suatu motivator bagi karyawannya yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik . Dengan terpenuhnya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan sangat baik. Karyawan akan lebih banyak memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggungjawabnya, sehingga hasil pekerjaannya yang dicapai dapat meningkat. Untuk itu dibutuhkan suatu dorongan bagi kariawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi, untuk motivasi orang lain perusahaan dapat memberikan penghargaan.

Disiplin kerja merupakan suatu sisitem keseluruhan dari kegiatan usaha yang ditunjuk untuk meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Dengan demikian peran serta kariawan sangat menunjang dalam proses produksi, seorang kariawan akan mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi. Akan tetapi disiplin kerja sering diabaikan oleh sebagian kariawan yang kurang bertanggungjawab serta kurangnya rasa kesadaran dan kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan perusahaaan. Dengan demikian menjadi tugas dari pimpinan untuk menegakan, meningkatkan serta menjaga kedisiplinan karyawan sehingga setiap kariawan akan menyadari bahwa bekerja dituntut adanya kedisiplinan. Pembinaan disiplin kerja yang dilakukan perusahaan diharapkan para tenaga kerja untuk melakukannya dari dorongan dari diri sendiri tanpa adanya paksaan dan berjalan sesuai dengan program kerja perusahaan

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Kue Pia AE Jaya Kota Batu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil responden karyawan Pia Ae Jaya Kota Batu, penelitian dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Metode analisa data yang di gunakan yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Uji t (T-test)

1. Hubungan motivasi kerja (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y)

Uji hipotesis penelitian digunakan uji t statistik untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 1. Analisis Uji t antara variabel motivasi kerja terhadap variabel produktivitas kerja.

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,274	,031
	MOTIVASI	,570	,573
	DISIPLIN	2,130	,042

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil analisis uji t diatas diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel atau $0,0570 < 2,024$ dan nilai signifikansi sebesar $0,573 > 0,05$, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada hubungan atau pengaruh antara motivasi kerja

terhadap produktivitas kerja atau dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a .

2. Hubungan motivasi kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y)
Uji hipotesis penelitian digunakan uji t statistik untuk mengetahui hubungan secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Tabel 2 Analisis Uji t disiplin terhadap variabel produktivitas kerja

Coefficients^a

Model		T	Sig.
1	(Constant)	2,274	,031
	MOTIVASI	,570	,573
	DISIPLIN	2,130	,042

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil analisis uji t diatas diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel atau $2,130 < 2,024$ dan nilai signifikansi sebesar $0,042 > 0,05$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa ada hubungan atau pengaruh antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja atau dapat disimpulkan bahwa menolak H_0 dan menerima H_a .

Statistik Uji F

Uji statistik f digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terkait. Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat menyatakan bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terkait. Variabel bebas dalam penelitian ini ada 2, yaitu motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2),

sedangkan variabel dependennya adalah produktivitas kerja.

Tabel 3. Analisis Uji F antara variabel independen terhadap variabel dependen

Model	Mean Square	F	Sig.
Regression	19,935	2,821	,077 ^a
Residual	7,068		
Total			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil analisis uji F diatas diketahui bahwa nilai F hitung < F tabel atau $2,821 < 3,369$ dan nilai signifikansi sebesar $0,077 > 0,05$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja atau dapat disimpulkan bahwa menerima H_0 dan menolak H_a .

Uji Regresi linear sederhana

Dalam analisis regresi akan dikembangkan sebuah persamaan, yaitu formula mencari variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Lebih lanjut secara umum regresi sederhana (dengan satu predikat) dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2015).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

dimana:

y= produktivitas kerja

a = konstanta

b_1b_2 = koefisien regresivariabel independen

x_1 = motivasi kerja

x_2 = disiplin kerja

e = standar error

Tabel 4. nilai koefisien regresi antara variabel independen terhadap variabel dependen

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10,966	4,823
MOTIVASI	,113	,198
DISIPLIN	,383	,180

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS

Berdasarkan hasil analisis data diatas diperoleh nilai A (konstanta) sebesar 10,966 dan nilai B (koefisien regresi X_1) sebesar 0,113 dan nilai B (koefisien regresi X_2) sebesar 0,383, sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini dapat ditulis $Y = 10,966 + 0,113X_1 + 0,383X_2$.

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika konstanta regresi = 0, maka nilai variabel Y sebesar 10,966 atau dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan variabel X_1 (motivasi kerja) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 0,113 dan setiap kenaikan variabel X_2 (disiplin kerja) sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan nilai variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 0,383.

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi di gunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan hubungang variabel independen (X) dengan variabel independen (Y).

Tabel 5. Nilai Koefisien determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	,416 ^a	,173	2,65852

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

Berdasarkan output analisis data diatas dapat terlihat bahwa nilai R (nilai korelasi) sebesar 0,416 atau 41,6%, maksudnya adalah hubungan antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 41,6%, masuk dalam kategori hubungan yang lemah. Sedangkan besarnya hubungan antara variabel X terhadap variabel Y adalah sebesar 0,173 atau kemampuan yang ditimbulkan oleh variabel independen (motivasi kerja dan disiplin kerja) dalam mempengaruhi variabel Y (produktivitas kerja) adalah sebesar 17,3%, sedangkan sisanya 82,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Analisis produktivitas kerjakaryawan yang di pabrik kue pia ae jaya Kota Batu tentunya tidak terlepas dari proses manajemen yang dilakukan dalam struktur organisasi yang mencerminkan wewenang, tugas pokok, dan fungsi setiap bagian-bagian yang ada dan bermuara pada produktivitas kerja. Sampai sejauh mana produktivitas kerja yang diberikan oleh karyawan dapat dilihat berdasarkan hasil dari serangkaian instrumen yang digunakan, yang diambil dari 30 responden yang bekerja di Pabrik Kue Pia Ae Jaya Batu memberikan penilaian untuk variabel motivasi kerja diukur melalui 6 indikator, variabel disiplin kerja terdapat 6 indikator dan variabel produktivitas juga 6 indikator.

Dari ketiga variabel yaitu variabel motivasi kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan produktivitas kerja (Y) yang dijabarkan diatas, diperkuat dengan nilai korelasi (r) diatas 0,3. Nilai korelasi (r) lebih besar dari nilai kritis 0,3 dengan demikian bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan valid. Hal ini bermakna bahwa data yang dilaporkan peneliti tidak berbeda dengan data sesungguhnya yang terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2012).

Bahwa semua item pertanyaan dari variabel penelitian mempunyai nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,6 yaitu 0,820 pada variabel motivasi kerja, 0,609 untuk variabel disiplin kerja dan 0,627 pada variabel produktivitas kerja. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk semua variabel tersebut dinyatakan reliabel. Reliabilitas menunjuk pada sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik, instrument yang baik tidak bersifat tendensius mengarahkan pada responden untuk memilih jawaban tertentu (Arikunto, 2012).

Dari hasil persamaan regresi berganda dapat diketahui bahwa dalam keadaan konstan atau tetap maka variabel dependen (produktivitas kerja) akan naik sebesar 10,966 dari semula. Nilai koefisien untuk variabel X₁ (motivasi kerja) sebesar 0,113, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel independen motivasi kerja (X₁) maka variabel dependen atau produktivitas kerja akan naik sebesar 0,113. Nilai koefisien untuk variabel X₂ (disiplin kerja) sebesar 0,383, hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel independen disiplin kerja (X₂) maka variabel dependen atau

produktivitas kerja akan naik sebesar 0,383.

Dari hasil analisis dengan menggunakan uji t (t-test) nilai signifikan pada variabel independen motivasi kerja (X_1) adalah 0,573. Nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 (5%), atau nilai $0,573 > 0,05$, maka H_0 di terima. Sedangkan nilai signifikansi variabel independen disiplin kerja (X_2) adalah 0,042. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (5%), atau nilai $0,042 < 0,05$, maka H_0 di tolak, karena Variabel independen mempunyai t hitung yakni 2,130 dengan t tabel sebesar 2,024. Jadi t hitung lebih besar dari t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel independen disiplin kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan hasil analisis uji F diatas diketahui bahwa nilai F hitung $< F$ tabel atau $2,821 < 3,369$ dan nilai signifikansi sebesar $0,077 > 0,05$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja atau dapat disimpulkan bahwa menerima H_0 dan menolak H_a .

Berdasarkan temuan penelitian dapat diketahui bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Kue Pia Ae Jaya, Batu. Hal ini berarti bahwa motivasi penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Minahasa Selatan, namun hasil ini belum signifikan dimata para karyawan Pabrik Kue Pia AE Jaya. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryana, Haerani dan Taba (2013), yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Sedangkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa disiplin kerjapenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pabrik Kue Pia AE Jaya, Disiplin kerja berpengaruh signifikan dimata karyawan Pabrik Kue Pia AE Jaya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Ilham (2012), dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, motivasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan produktivitas kerja. meskipun demikian, produktivitas kerja sudah baik tanpa variabel motivasi dan disiplin kerja yang diketahui dari persamaan regresi $Y = 10,966 + 0,113X_1 + 0,383X_2$. Artinya bahwa nilai produktivitas kerja karyawan Pabrik Kue Pia Ae Jaya sebesar 10,966 ketika motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) adalah konstan atau sama dengan nol.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan analisis data, secara parsial pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan uji t (t-test) nilai signifikan pada variabel independen motivasi kerja (X_1) adalah 0,573. Nilai signifikan lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 (5%), atau nilai $0,573 > 0,05$, maka H_0 di terima.
2. Berdasarkan analisis data, secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja dengan menggunakan uji t (t-test) nilai signifikansi variabel independen disiplin kerja (X_2) adalah 0,042. Nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (5%), atau nilai $0,042 < 0,05$, maka H_0 di tolak, karena Variabel independen mempunyai t hitung yakni 2,130 dengan t tabel sebesar 2,024. Jadi t

hitung lebih besar dari t tabel dapat disimpulkan bahwa variabel independen disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y).

3. Berdasarkan hasil analisis uji F, secara simultan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja, diketahui bahwa nilai F hitung $< F$ tabel atau $2,821 < 3,369$ dan nilai signifikansi sebesar $0,077 > 0,05$ sehingga dapat diinterpretasikan bahwa tidak ada pengaruh antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja atau dapat disimpulkan bahwa menerima H_0 dan menolak H_a .

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, Ibriati Kartika. 2012. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Kariawan". *Skripsi*, Makasar: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin,
- Ardana, Komang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Astriana Widyastuti, 2013, *Analisis Hubungan Antara Produktivitas Bekerja Dan Tingkat Pendidikan Pekerja Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Jawa Tengah Tahun 2009*, Jurnal Unnes, Vol. 1 (2).
- Candradewi, Ayuningtias. 2011. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja*". *skripsi*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Indonesi.
- Febri Cipto Hadi, 2015. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Kariawan (Studi Kasus Pada Kariawan Bagian Personalia Pada PT Kutai Timber Indonesia Probolinggo)*, Naskah yang dipublikasikan, Universitas Negeri Malang
- Hendryadi, *Teori Motivasi Kebutuhan McClelland*, available on: <http://teorionline.net/>.
- Husein Umar, 1999. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Nur Wahyu Hidayati, 2013. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Industri Genteng SHT di Desa Giwangretno Kecamatan Sruweng Kabupaten Kebumen, *OIKONOMIA*: Vol. 2 (4).
- Nusep Almigo, 2004. "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan", Vol. 1, No. 1,
- Rifa'i, M., Sasongko, T., & Indrihastuti, P. (2019). *Meningkatkan Keunggulan Bersaing Produk Melalui Inovasi dan Orientasi Pasar pada Usaha Sektor Industri Kreatif di KOTA MALANG*. *JURNAL EKBIS: ANALISIS, PREDIKSI DAN INFORMASI*, 20(1), 1194-1205.
- Syairozi, M., Rosyad, S., & Pambudy, A. P. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat Sebagai Pengguna Kosmetik Alami Beribu Khasiat Hasil Produk Tani Untuk Meminimalkan Pengeluaran Masyarakat Desa Wonorejo Kecamatan Glagah KAB. LAMONGAN*. Empowering:

- Jurnal Pengabdian Masyarakat, 3, 88-98.
- Syairozi, M. I. (2019). *Keterkaitan Variasi Produk dan Tenaga Kerja Terhadap Peningkatan Laba Bengkel AHAS PANDAAN*.
- Odie Susila Yudha, 2013. *Peningkatan Produktivitas Pelayanan Pelanggan Melalui Pendekatan Analisis Customer Value Dan Return On Investment PT. KERETA API Daerah Operasi 8 Surabaya*, Jurnal Unnes , Vol. 2 (2)
- Putu Agus Wisnu Sentana Putra, *Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Pekerja pada Industri Kerajinan Sanggah Di Desa Jehem Kabupaten Bangli*, E-Jurnal EP Unud, Vol. 2 (8).
- Rahmawati, Rini. 2010. "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin". *OPSI*. Vol 11(1).
- Muhamad Rifa'i, Nugraheni Suci Sayekti, Emilia, 2017, *Work Aspect Dimension And It's Influence Towards Employee's Performance In Hospital Organization*, *Jurnal Referensi*, Vol. 5 (2): h. 11-24
- Siswandi. 2011 *Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Suhartini, Eka. 2013. *Motivasi, Kepuasan kerja dan Kinerja*. Alauddin University Press.
- Sinungan Muchdarsyah, 2003, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta, Bumi Aksara
- Soedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Maandar Maju,
- Sugiyono, 2005, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta, Bandung.
- Yefrinaldi, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof. Hb. Sa'anin Padang, Jurnal, Universitas Tamansiswa Padang.