

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A Landasan Teori

1. Disiplin

a) Pengertian Disiplin

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus dimiliki pada setiap individu di dalam maupun di luar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau menaati segala peraturan perusahaan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi juga melanggar peraturan (Fatimah dan Azhariyah, 2014). Menurut (Pranitasari dan Khotimah, 2021) Disiplin merupakan pemahaman serta kesediaan Karyawan untuk menaati seluruh aturan perusahaan serta norma atau standar yang berlaku (Pranitasari dan Khotimah, 2021)

Dari teori di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin adalah sebuah perilaku maupun sikap, serta perbuatan yang taat terhadap aturan yang berlaku di perusahaan atau organisasi baik secara tertulis dan tidak tertulis.

b) Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin

Secara umum, pemimpin memiliki dampak langsung pada perilaku yang mendarah daging yang didapat oleh anggota pegawai. Pemimpin membangun kebiasaan melalui memberi teladan diri pribadi ataupun suasana atau iklim kepemimpinan. Seorang pemimpin harus menunjukkan kepemimpinan yang baik sehingga dapat menanamkan sikap disiplin yang sangat baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018) membagi beberapa faktor yang mempengaruhi Disiplin menjadi dua kategori, yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Keterikatan seseorang dengan lingkungan, terkhususnya lingkungan sosial, menghasilkan disiplin dalam dirinya. Maka dari itu, pedoman-pedoman proses pembelajaran berlaku untuk pengembangan Disiplin. Pemimpin pengubah harus memperhatikan kebijakan yang mengacu pada keadilan, konsistensi, keterbukaan, dan positif.

b. Faktor Kepribadian

Sistem nilai seseorang yang mereka yakini, sangat terkait erat dengan rasa disiplinnya dan merupakan faktor penting dalam kepribadiannya. Sikap seseorang akan menunjukkan sistem nilainya, dan sikap tersebut bermanifestasi dalam tingkah lakunya, antara lain Disiplin berdasarkan internalisasi, identifikasi, dan kepatuhan.

c) **Indikator Disiplin**

Indikator dalam penelitian Pranitasari dan Khotimah, (2021) menjelaskan dalam memberikan pengaruh dan mendorong pekerja agar mengubah perilaku mereka, Manajer menggunakan instrumen Disiplin tempat kerja. Disiplin kerja pun berupaya untuk membuat individu lebih sadar dan bersemangat dalam mematuhi semua kebijakan perusahaan maupun norma-norma sosial yang ada. Secara umum, terdapat berbagai indikator yang mempengaruhi tingkat Disiplin pegawai suatu instansi, berupa:

1. Cara kerja yang dilakukan selaras dengan kedudukan, perintah, dan kewajiban, serta bagaimana berinteraksi dengan unit kerja yang berbeda menunjukkan kepatuhan terhadap standar perilaku kerja.
2. Mengikuti peraturan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, termasuk bekerja dalam jam yang ditentukan, pulang dan istirahat kerja tepat waktu.
3. Menaati kebijakan dan aturan lainnya, norma yang mengatur apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan saat bekerja untuk instansi.
4. Mengikuti aturan berpakaian, perilaku di tempat kerja, dan kebijakan perusahaan.

2. Motivasi kerja.

a) Pengertian Motivasi Kerja

Kata Motivasi bersumber dari istilah Inggris yaitu *motive* yang berarti dorongan. Oleh karena itu, istilah "motivasi" mengacu pada keadaan yang mendukung atau mendorong perilaku atau tindakan yang disengaja. Motivasi adalah energi atau situasi untuk menggerakkan pegawai secara teratur agar dapat menggapai tujuan perusahaan (Saputra & Pertiwi, 2020).

McClelland dalam Ridho (2020) menyatakan orang memiliki cadangan energi potensial yang dapat digunakan atau ditumbuhkan berdasarkan dorongan motivasi pribadi mereka dan dengan dukungan lingkungan Karyawan. Oleh karena itu, Motivasi diperlukan untuk memanfaatkan cadangan energi potensial tersebut. Menurut McClelland dalam Ridho (2020), potensi-potensi tersebut berfokus pada tiga jenis kebutuhan, berupa: (1) *need of*

power yang disingkat dengan *nPow*, merupakan kebutuhan terhadap kekuasaan; (2) *need of affiliation* yang disingkat dengan *nAff*, merupakan kebutuhan terhadap afiliasi; (3) *need of achievement* yang disingkat *nAch*, merupakan kebutuhan terhadap pencapaian atau prestasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah sebab atau kondisi yang dimana sebagai penggerak diri seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi. Motivasi didukung oleh situasi dan kesempatan untuk mendorong potensi potensial dalam diri individu yang terpusat pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan afiliasi, kekuasaan dan prestasi.

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja:

Dua faktor yang secara signifikan mempengaruhi motivasi seseorang, berupa (Khairani, 2013)

a) Faktor Internal Motivasi Kerja :

Adapun faktor bersumber dari diri sendiri, seperti:

1. Pandangan seseorang tentang dirinya sendiri; termotivasi atau tidaknya seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu sangat dipengaruhi oleh proses kognitif berupa pandangan. Tindakan seseorang akan dipengaruhi dan dipandu oleh bagaimana mereka memandang diri mereka sendiri.
2. Harapan masa depan; terdapatnya beberapa harapan yang diinginkan di masa depan. Harapan merupakan komponen nyata dari lingkungan yang mempengaruhi perasaan dan perilaku seseorang.

3. Harga diri dan kesuksesan (prestasi); aspek ini sebagai pendorong manusia untuk berjuang menjadi kuat, mandiri, dan bebas serta mencapai kedudukan tertentu dalam masyarakat; hal itu juga bisa mendorong seseorang untuk sukses dan berprestasi
4. Kepuasan kerja; merupakan Motivator yang efektif bagi orang untuk mengejar tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
5. Kebutuhan; manusia didorong oleh keinginan untuk menjadi fungsional sepenuhnya agar dapat mewujudkan potensi penuh mereka. Seseorang akan terdorong dan diarahkan oleh kebutuhan dalam mencari atau menjauhi, mengarahkan dan bereaksi terhadap tekanan yang dihadapinya.

b) Faktor Eksternal Motivasi Kerja;

Beberapa faktor yang bersumber dari luar diri seseorang, antara lain:

1. Kelompok kerja; Perilaku individu dapat didorong atau dipengaruhi untuk mencapai tujuan perilaku tertentu oleh kelompok kerja atau organisasi tempat mereka berada; fungsi organisasi kelompok ini bisa menolong anggotanya dalam memahami pentingnya nilai-nilai kejujuran, kebenaran, dan kebajikan; dan dapat membantu orang mengembangkan sifat-sifat kebajikan, ketabahan pengendalian diri memberi orang tujuan dalam hubungannya dengan pekerjaan dan kehidupan sosialnya;
2. Jenis dan sifat pekerjaan; mendorong orang untuk mempertimbangkan sifat dan jenis tugas tertentu berdasarkan objek kerja yang tersedia akan membantu orang memilih sikap mereka terhadap bidang pekerjaan yang

mereka sukai. Sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek kerja yang dimaksud mungkin juga berdampak pada keadaan ini

3. Sistem *reward* yang diterima; *reward* adalah kualitas atau karakteristik objek pemuas yang seseorang butuhkan dalam mempengaruhi motivasi atau mengubah arah perilaku menuju objek dengan nilai reward yang lebih tinggi. Untuk menerima insentif ketika tujuan tercapai, sistem pengiriman dapat memotivasi orang untuk berperilaku untuk mencapai tujuan.
4. Situasi lingkungan keseluruhan; setiap orang didorong untuk mempertimbangkan seberapa baik dia dapat berinteraksi dengan lingkungannya.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut McClelland dalam Ridho (2020) motivasi terpusat pada tiga bentuk kebutuhan yaitu:

1. kebutuhan akan prestasi (*need of achievement*)

Ketika ada peluang untuk mencapai tujuan target yang nyata, kebutuhan terhadap prestasi (*nAch*) akan memotivasi seseorang untuk berhasil, dan juga cenderung menumbuhkan inovasi pada orang. Telah terbukti bahwa konflik antara harapan akan kesuksesan dan ketakutan akan kegagalan menghasilkan perilaku yang berhubungan dengan pencapaian perilaku yang dirumuskan dalam kebutuhan prestasi. Kecenderungan pendekatan dan penghindaran mencakup fungsi nilai-nilai insentif keberhasilan dan kegagalan, harapan keberhasilan dan kegagalan, serta kebutuhan pencapaian.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)

Keinginan untuk memiliki kendali atas seseorang, mengendalikan, atau menggunakan pengaruhnya atas orang lain dikenal sebagai kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*). Menurut McClelland, seseorang dengan *nPow* yang tinggi biasanya akan memiliki disposisi yang bertanggung jawab, berjuang untuk membujuk orang lain, menikmati berada dalam situasi persaingan, dan disibukkan dengan status sosial. Hasrat akan kekuasaan dapat menumbuhkan lingkungan belajar yang kompetitif dalam konteks pendidikan. Kekuasaan adalah kapasitas orang atau organisasi untuk mengarahkan perilaku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan mereka sendiri. Seseorang dengan tingkat kebutuhan akan kekuasaan yang tinggi biasanya akan bertindak lebih asertif.

3. Kebutuhan akan afiliasi (*need of affiliation*)

Keinginan untuk mendapatkan hubungan interpersonal yang positif adalah pengertian dari (*nAff*). Keinginan ini dapat diidentifikasi dengan kecenderungan seseorang untuk bekerja sama, tingkat saling pengertian yang tinggi dalam hubungan, dan motif yang tinggi untuk berteman. Kebutuhan berafiliasi dapat terwujud melalui proses pembelajaran, dimana terjadi interaksi antara dosen dengan mahasiswa dan antara mahasiswa itu sendiri, dalam rangka pendidikan. Bergantung pada keadaan, permintaan afiliasi ini akan tumbuh lebih kuat atau lebih lemah. Misalnya, *nAff* akan meningkat dalam situasi belajar kelompok. Setiap manusia berkeinginan untuk memiliki

hubungan dekat, ramah, dan kooperatif dengan orang lain. Kebutuhan afiliasi yang tinggi biasanya dikaitkan dengan kesuksesan di tempat kerja.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Istilah “kinerja” bersumber dari istilah Inggris yaitu *Actual Performance* atau *Job Performance* yang mengacu pada pencapaian yang dicapai dalam pekerjaan aktual seseorang. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (dikenal juga dengan “prestasi kerja”) adalah hasil dari kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dicapai seorang karyawan saat melakukan tugas yang dibebankan kepada karyawan. Pengertian kinerja menurut Prawirosentono & Primasari (2015) merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam lingkup perusahaan dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing, dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan yang bersangkutan secara sah, selaras dengan moral dan etika, serta tanpa melanggar hukum

Dari teori di atas, maka disimpulkan bahwa hasil dari upaya atau pencapaian individu atau kelompok pada organisasi merupakan kinerja. Kinerja juga merupakan pencapaian dalam konteks upaya pencapaian tujuan perusahaan yang dapat diterima secara moral dan etis serta tidak melanggar hukum.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2011) menyatakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja dan disiplin kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil pekerjaan, termasuk kuantitas dan kualitas hasil serta jangkauan pengawasan yang dilaksanakan.
2. Inisiatif, berupa tingkat inisiatif yang digunakan saat melakukan kewajiban pekerjaan, terutama saat menyelesaikan tantangan yang mungkin muncul.
3. Sikap, yaitu derajat semangat kerja dan pandangan positif saat melakukan aktivitas di tempat kerja.
4. Kecakapan mental, atau kapasitas dan keuletan untuk mengikuti instruksi dan menyesuaikan diri dengan praktik kerja dan lingkungan kerja yang telah ditetapkan.
5. Kedisiplinan, ketepatan waktu, dan kehadiran, berupa derajat keteraturan waktu dan kehadiran.

Menurut Mangkunegara (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1 Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) Pegawai terdiri atas kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, Pegawai perlu ditepatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2 Faktor Motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang Pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi mendorong orang untuk mempertimbangkan sifat dan jenis tugas tertentu berdasarkan objek kerja yang tersedia akan membantu orang memilih sikap mereka terhadap bidang pekerjaan yang mereka sukai. Sejauh mana nilai imbalan yang

dimiliki oleh objek kerja yang dimaksud mungkin juga berdampak pada keadaan ini

3 Sikap

Mental Sikap mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

c) Indikator kinerja

(Herman, 2017) memaparkan indikator–indikator kinerja yang dapat diukur, berupa:

1. Kualitas Kerja

Jika Karyawan mematuhi kebijakan yang ditetapkan oleh perusahaan, pekerjaan mereka akan sesuai dengan standar dan hasilnya dapat diandalkan di bidang produksi serta dapat memperkecil risiko di tempat kerja.

2. Ketepatan Waktu

Dalam hal ketepatan waktu, seorang karyawan dalam hal ini dapat berhasil memenuhi tugasnya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

3. Inisiatif

Dalam keadaan tertentu, setiap karyawan harus memiliki inisiatif. Karyawan yang berinisiatif selalu menyarankan solusi atas tantangan di tempat kerja untuk mencari jalan keluar. Oleh karena itu, jika suatu tugas diselesaikan atas inisiatif atau dengan mencari ide-ide segar saat bekerja, itu akan mudah diselesaikan.

4. Kemampuan

Setiap Karyawan harus dapat mengandalkan keterampilan dalam situasi apa pun, dan Manajer mencari anggota pegawai yang dapat menguasai keterampilan terkait pekerjaan yang diperlukan di tempat kerja.

d) Hubungan antara variabel

1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin merupakan pemahaman serta kesediaan Karyawan untuk menaati seluruh aturan perusahaan serta norma atau standard yang berlaku (Pranitasari dan Khotimah, 2021). Mematuhi aturan yang ada dan bersedia menghadapi konsekuensi atau hukuman ketika aturan itu dilanggar, merupakan aspek dari disiplin. Manajer atau pemimpin menggunakan Disiplin sebagai alat untuk mengubah perilaku karyawan dan mempromosikan kepatuhan terhadap segala kebijakan perusahaan dan norma sosial yang relevan (Hasibuan dalam Aviyana & Fatmasari, 2019).

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah dan Azhariyah, 2014) Disiplin Kerja sangat berpengaruh secara signifikan dengan karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja sangat berpengaruh dan berdampak positif.

Jelas dari penjelasan di atas, bahwa Disiplin adalah kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan, dan jika melanggarnya, maka orang tersebut akan dikenakan sanksi atau hukuman sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk melakukan tindakan agar mencapai ke arah yang diinginkannya (Rivai, 2019) berpendapat pada dasarnya motivasi mendorong karyawan agar mampu bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkannya.

Menurut temuan penelitian yang dilaksanakan oleh Qiyah dan Siagian, (2021) bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sangat berpengaruh dan berdampak positif. Berdasarkan definisi yang diberikan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa dorongan individu dalam melakukan tindakan dalam untuk mencapai tujuan organisasi atau bisnis diperlukan Motivasi.

B Penelitian terdahulu

Penelitian ini tak terlepas dari beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya yang dijadikan oleh peneliti sebagai sumbangsih teori dan acuan penelitian yang berkenaan dengan topik dan kesamaan variabel. Berikut merupakan rangkuman dari penelitian terdahulu:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Kesamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Andi Andika (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv.	Terdapat kesamaan pada variabel independen berupa Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin (X2)	Terdapat perbedaan pada subjek penelitian dan fenomena yang terjadi pada subjek	hasil analisis regresi linier berganda yaitu (1) Baik disiplin maupun motivasi

		Grand Indo Properti Kota Palembang	serta kesamaan pada variabel bebas berupa Kinerja (Y)		kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersamaan, dan; (2) kedua variabel tersebut signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial.
2.	Abdal Fadilah (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Lintas Properti Pekanbaru	Terdapat kesamaan pada variabel independen berupa Motivasi Kerja (X1) dan kesamaan pada variabel bebas berupa Kinerja (Y)	Terdapat perbedaan pada subjek penelitian dan fenomena yang terjadi pada subjek perusahaan	Motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan di divisi pemasaran PT. Lintas Properti Pekanbaru
3.	Sari Enjelina Hasibuan (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas	Terdapat kesamaan pada variabel bebas berupa disiplin dan motivasi kerja serta kesamaan pada variabel terikat berupa Kinerja. Uji datanya dengan metode analisis regresi linier berganda.	Terdapat perbedaan di lokasi penelitian, penelitian dengan variabel kompensasi, serta teknik uji data menggunakan metode analisis regresi linier sederhana	1). Secara signifikan dan positif, Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas 2). Kinerja karyawan PT. Astra International Tbk, Toyota Sales Operation Cabang Medan Amplas Disiplin dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin.

4.	Rahmansyah (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Salesman Dalam Peningkatan Penjualan Pada PT Megahputra Sejahtera Main Mobil Suzuki Cabang Gowa	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu disiplin dan motivasi kerja	Terdapat perbedaan pada subjek penelitian dan fenomena yang terjadi pada subjek	1) Pertumbuhan penjualan pada PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Motivasi Kerja karyawan. 2) pertumbuhan penjualan pada PT. Megahputra Sejahtera Cabang Gowa dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh Disiplin Kerja karyawan
6.	Mifatulani sa (2020)	Pengaruh Iklan Media <i>Online</i> dan Iklan media Cetak terhadap penjualan pada PT. Brighton Agen properti Citraland Surabaya	Terdapat variabel bebas dan terikatnya yang sama yaitu Disiplin Kerja	Terdapat perbedaan di lokasi penelitian, serta teknik uji data dengan penggunaan analisis regresi linier sederhana.	(1) variabel Disiplin secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan (2) pengaruh Disiplin kerja Karyawan mengalami keterlambatan

C Kerangka Teoritis dan Model Analisis

1. Kerangka Teoritis

Konsep Kerangka teoritis adalah istilah yang sebenarnya merupakan abstraksi dari temuan penalaran, kerangka kerja, dan referensi yang pada dasarnya berusaha untuk membuat penilaian mengenai dimensi. Karena teori dan proses pengumpulan, pemrosesan, analisis, dan produksi data sangat erat kaitannya, pemikiran teoritis selalu ada dalam suatu penelitian (Gunardi, 2013). Berikut hubungan antar Variabel.

a. Hubungan antara Disiplin terhadap Kinerja

- (1) Andi Andika (2020) menyatakan bahwa Kinerja secara signifikan dipengaruhi Disiplin.
- (2) Hasibuan, (2019) mengatakan bahwa Kinerja secara positif dan signifikan dipengaruhi Disiplin.
- (3) Rahmansyah (2019) mengatakan bahwa Disiplin secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja

b. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

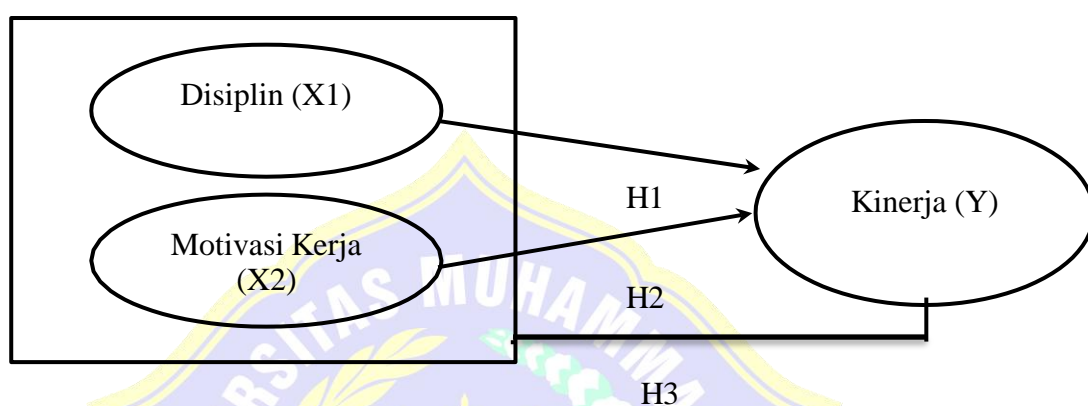
- 1) Abdal Fadilah (2022) mengatakan bahwa Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh Kinerja.
- 2) Mifatulanisa (2020) mengatakan bahwa Motivasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja
- 3) Rio dan Dharmawan (2019) mengatakan bahwa Motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja

c. Hubungan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja.

- 1) Qiyah dan Siagian (2021) mengatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap Kinerja.
- 2) Kusumasari (2022) mengatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap Kinerja.
- 3) Farhah, dkk (2020) mengatakan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara signifikan dan positif berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Model Analisis

Model analisis adalah gambaran keterkaitan secara spesifik antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pada umumnya ditunjukkan dengan tanda arah panah, garis, atau garis putus-putus dari kotak satu ke kotak lainnya. Model analisis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Sumber: Peneliti, (2023)

Gambar 2.1 Model Analisis

Keterangan:

X1 : Variabel Disiplin

X2 : Variabel Motivasi Kerja

Y : Variabel Kinerja.

D Hipotesis.

Pada penelitian ini menggunakan tiga hipotesis yang terdiri dari:

1. H1 → Diduga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya.

2. H2 → Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya.
3. H3 → Diduga Kinerja Agen properti Ray White Diponegoro Surabaya secara simultan Disiplin dan Motivasi Kerja.

