

SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB

Fitria Nur Anggraeni
Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta
tahfizz@gmail.com

Submitted: 11th March 2020/ **Edited:** 20th June 2020/ **Issued:** 01st July 2020
Cited on: Anggraeni, F. N. (2020). SURVEY MOTIVASI KERJA DRIVER OJEK
ONLINE GRAB. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting,
Management and Business*, 3(3), 251-260.
DOI: 10.5281/zenodo.3930682
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3930682>

ABSTRACT

It's not easy to get a job in this century, although highly educated, there is no guarantee. However, technological progress does not mean without opportunities, one of them being a transportation partner. Being a freelance worker is not as good as it seems, because the amount of income is very dependent on hard work, and it really drains everything. So it is not uncommon to feel tired and discouraged. Moreover, the field of work is very dependent on the customer, so there is not much to do but keep hoping for the opportunity. This study aims to find information about the work motivation of online drivers, the quantitative approach is expected to provide input. The population is determined by 50 respondents with an incidental sample technique. The results showed that the highest motivation for drivers was necessity, followed by hope. This finding confirms that the motivation theory initiated by Maslow is operationally very dependent on the characteristics of the research subjects, so the treatment will be different.

Keywords: Life Necessities, Security & Safety, Social, Appreciation, Actualization

PENDAHULUAN

Saat ini mendapatkan pekerjaan bukanlah hal yang mudah, meskipun sudah berjuang keras dan berpendidikan, bukanlah jaminan. Namun bukan berarti harus patah semangat, kita hanya perlu terus berusaha dan mendapatkan yang terbaik, meskipun itu hanya sebagai tukang ojek. Ya, pekerjaan ini bukan pilihan bagi sebagian orang, namun di saat yang sulit pekerjaan ini dapat membantu untuk tetap bertahan hidup.

Sedikit menilik sejarah munculnya ojek Online, diprakarsai oleh Gojek yang berdiri pada tahun 2010, kemudian disusul oleh Grab pada tahun 2012. Seiring berjalannya waktu ojek Online telah menjadi gaya kehidupan bagi kota urban. Tidak dipungkiri hampir seluruh aktivitas transportasi didominasi oleh ojek Online, bahkan tidak hanya mengangkut orang, ojek Online juga mengakomodir angkut barang dan

jasa. Ini menjadi langkah revolusioner di abad ini, uniknya harga dan standar pelayanan cukup terjaga sehingga popularitas ojek Online lebih diminati.

Bagi para mitra ojek Online adalah nafas kehidupan, karena mereka sangat bergantung pada pendapatan tarikan. Tentu, ini menjadi dasar bagi para mitra pengemudi untuk bekerja lebih giat. Dalam jurnal Puspitasari, dkk. (2018) dijelaskan motivasi diri adalah satu-satunya modal yang dibutuhkan bagi pengendara ojek Online. Pasalnya perusahaan penyedia layanan tidak memberikan fasilitas langsung yang dibutuhkan oleh pengemudi. Dengan kata lain, sukses atau gagalnya menjadi pengemudi ojek Online tergantung pada masing-masing semangat kerja yang dimiliki. Berikut ini data pra survey yang diperoleh dari salah satu pengemudi ojek Online Grab.

Tabel 1. Pendapatan Ojek Online Selama Satu tahun Terakhir

No	Bulan	Pendapatan Rata-Rata	Poin Berlian (Rata-rata)	Bonus (Rata-rata)	Bonus (Rata-rata)
1	Januari	Rp 2.315.000	66	Rp 199.680	Rp 2.000
2	Februari	Rp 2.297.100	70	Rp 200.000	Rp 3.000
3	Maret	Rp 2.280.000	55	Rp 130.000	Rp 5.000
4	April	Rp 2.261.500	75	Rp 215.000	Rp 2.000
5	Mei	Rp 2.245.000	80	Rp 220.000	Rp 5.000
6	Juni	Rp 2.229.000	50	Rp 100.000	Rp 5.000
7	Juli	Rp 2.212.100	45	Rp 95.000	Rp 2.000
8	Agustus	Rp 2.183.600	50	Rp 100.000	Rp 2.000
9	September	Rp 2.162.800	40	Rp 95.000	Rp 2.000
10	Oktober	Rp 2.136.300	30	Rp 70.000	Rp 2.000
11	November	Rp 2.114.900	25	Rp 50.000	Rp 3.000
12	Desember	Rp 2.102.800	20	Rp 35.000	Rp 2.000
Rata-rata		Rp 2.211.675	50,5	Rp 125.807	Rp 2.917

Sumber: Data observasi, 2019

Berdasarkan tabel di atas, diketahui rata-rata pendapatan *driver* ojek *online* salah satu mitra Grab di Wilayah Parung Bogor sebesar Rp 2.211.675, di mana pendapatan tersebut masih di bawah UMP kota Bogor sebesar Rp. 3.557.146. Selain itu diketahui rata-rata poin berlian yang didapat sebesar 50,5 poin berlian, di mana pendapatan poin berlian tersebut masih belum mencapai titik maksimal sebesar 350 poin berlian. Selanjutnya diketahui rata-rata bonus yang didapat dari besarnya poin berlian yaitu sebesar Rp 125.807, dan pendapatan bonus ini masih belum mencapai target bonus yang diberikan oleh perusahaan yakni sebesar Rp 200.000. Kemudian diketahui rata-rata tips yang diberikan dari para penumpang sebesar Rp 2.917, di mana tips yang diberikan

memang sangat kecil karena tips ini di luar dari pembayaran atau argo sebenarnya dan hanya sukarela diberikannya.

Lebih lanjut berdasarkan hasil wawancara dikemukakan beberapa hal, di antaranya tentang tidak konsistennya semangat kerja. Bagi para Driver hal yang paling buruk adalah malas bekerja, karena kondisi inilah yang menyebabkan tidak adanya pemasukan. Namun, para mitra menyadari terlalu banyak faktor yang menyebabkan motivasi rendah, namun yang paling dominan adalah soal “order”. Artinya, para mitra tidak mendapatkan kepastian order berapa minimal sehari, tentu sistem ini dipandang tidak adil, pasalnya sistem ini bekerja berdasarkan kecanggihan Hp dan stabilitas jaringan. Kedua syarat tersebut berada di luar jangkauan mitra.

Dampak terburuk dari sistem ini adalah waktu menunggu yang lama. Artinya, para mitra lebih banyak membuang waktu untuk menunggu mendapatkan tarikan/pesanan. Hal ini menyebabkan kerugian non materil yang tidak dapat diganti oleh apapun. Kondisi ini sudah terjadi cukup lama pada sebagian mitra ojek Online, tentu ini menjadi faktor yang menyebabkan kurang semangatnya para mitra bekerja.

Triyani, dkk. (2018) menjelaskan faktor motivasi memiliki ragam dimensi, namun yang sulit untuk diperbaiki adalah faktor psikologi seperti keadilan dan dukungan. Jika terdapat satu di antara kemungkinan tersebut maka potensi rendahnya motivasi kerja akan tinggi. Hal ini perlu diantisipasi, terlebih pada tenaga kerja lepas, yang tidak memiliki banyak atribut untuk semangat kerja.

Prahara & Halias (2020) menambahkan sebab rendahnya motivasi para mitra ojek Online adalah ketidakpuasan seperti jarang mendapatkan order, tidak mencapai target, mendapatkan pelanggan yang rewel, dan berbagai masalah internal lainnya. Secara akumulasi, dimensi tersebut berdampak pada buruknya keadaan psikologi mitra.

Hasil observasi diperoleh informasi, bahwa dari lima indikator motivasi teori Maslow ternyata persoalan yang paling kompleks adalah soal motivasi kebutuhan dasar. Dengan kata lain, ini menjadi masalah yang fundamental dan bagi para mitra ini adalah masalah yang serius, ibarat kata pekerjaan ini adalah sebagai penyambung hidup kebutuhan dasar, namun sayangnya kebutuhan dasar ini pun tidak dapat dipenuhi dalam profesi ini. Belum lagi ada masalah kesehatan fisik dalam jangka panjang, bahwa para mitra secara sadar mengetahui persoalan ini dan tidak bisa berbuat apa-apa.

LANDASAN TEORI

Semangat kerja sangat diperlukan dalam berbagai aktivitas, tidak terkecuali bagi para mitra ojek online. Terlebih sistem kerja bersifat lepas/ bebas, tidak ada jaminan kompensasi dan jaminan lain, tidak ada perlengkapan dan fasilitas kerja, dan pendapatan sangat bergantung pada sistem yang telah ditetapkan, tentu keadaan ini membutuhkan berkali lipat semangat kerja di bandingkan profesi lain. Para mitra harus dapat membangun motivasinya sendiri, mereka tidak boleh larut oleh dinamika atau masalah, baik yang terjadi secara internal maupun eksternal, mereka harus dapat menemukan secercah tujuan yang menjadi dasar atau fondasi motivasi, sehingga selalu dapat melakukan pekerjaan ojek Online setiap harinya. Harras, dkk. (2020) menjelaskan, bahwa semangat kerja adalah bahan bakar bagi diri untuk dapat melakukan aktivitas, namun dibutuhkan pemicu agar bahan bakar ini cepat menyala dan jika menyala apinya sangat besar, yakni terpenuhinya kebutuhan dasar.

Pada level dan jenis pekerjaan tertentu pemenuhan kebutuhan dasar adalah motivasi yang paling kuat, misalnya profesi ojek Online ini. Sejatinnya hanya kebutuhan dasarlah motivasi utama dan satu-satunya pemicu yang selalu menggerakkan mitra pengemudi bekerja setiap harinya. Adapun dimensi yang terkait dari kebutuhan dasar ini adalah persoalan bagaimana dapur keluarga bisa menyala, anak istri bisa makan, pendidikan anak bisa terbayarkan, dan sewa tempat tinggal dapat diatasi. Ekhsan (2019) dan Laksmiari (2019) menjelaskan, motivasi sulit diidentifikasi namun cara-cara klasik seperti kompensasi terbukti efektif membangkitkan semangat kerja.

“Masalah utama dalam motivasi adalah bagaimana caranya menggerakkan sumber daya manusia dan potensi karyawan agar mau bekerja sama secara optimal dan produktif, berhasil mewujudkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai” (Hasibuan dalam Sunyoto, 2012:194).

Sedangkan menurut Robbins dalam Priansa (2014:201) menyatakan bahwa “motivasi adalah proses yang menunjukkan 7 intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan”. Menurut Rivai (2010:837) menyatakan, motivasi adalah “serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Saputra (2019) dan Adha, dkk. (2019) mengemukakan bukti nyata dari motivasi adalah semangat kerja, dan itu terlihat dari raut wajah, keceriaan, dan antusias. Kesemua hal tersebut dapat terjadi ketika kompensasi menjadi stimulusnya. Artinya, deretan yang terkait dengan kompensasi seperti pemenuhan kebutuhan hidup rumah tangga menjadi efektif dalam membangkitkan semangat kerja, bahkan model kompensasi ini tidak terbatas pada jabatan atau level kerja tertentu, semua pegawai mulai dari manajemen puncak hingga manajemen operasional sangat terpengaruh oleh motif kompensasi.

Atas dasar penjelasan di atas dan pertimbangan keadaan, maka model motivasi Maslow digunakan dalam penelitian ini (Hasibuan, 2012:152):

1. Kebutuhan Dasar

“Yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, kepuasan seksual, kebutuhan fisik lainnya”.

2. Keamanan dan keselamatan kerja

“Yaitu kebutuhan seseorang akan keamanan dari yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan”.

3. Sosial

“Yaitu kebutuhan sosial, teman dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok karyawan dan lingkungan”.

4. Penghargaan

“Yaitu kebutuhan karyawan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan, dan masyarakat lingkungannya”.

5. Aktualisasi

“Yaitu kebutuhan untuk aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain”.

Dalam beberapa riset dikemukakan, teori motivasi Maslow sangat relevan dengan banyak keadaan, terlebih konsep motivasi dasar ini menjadi hal yang paling inti dan dalam temuan selalu menunjukkan hal yang paling dominan dalam menjelaskan motivasi kerja. Dalam temuan dikemukakan jika besarnya semangat kerja sangat bergantung pada model imbalan yang ditawarkan, karena dengan demikian seorang

pegawai dapat memenuhi ragam kebutuhan hidup (Purwanto, dkk. 2019; Widiati, 2015; Lantara, 2019).

METODE PENELITIAN

Beberapa langkah ilmiah dilakukan, guna menempuh cara-cara yang benar, di antaranya:

1. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan alasan memiliki karakteristik yang sesuai dengan penulis.
2. Lokasi penelitian dilakukan di wilayah Parung – Bogor.
3. Subyek penelitian adalah para mitra ojek Online dengan beragam karakteristik (Usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jumlah tanggungan, jenis kelamin, jenis kendaraan, dan jenis pengangkutan).
4. Metode pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan memberikan kuesioner.
5. Jumlah sampel ditetapkan 50 responden secara acak
6. Tidak ada kriteria khusus dalam menetapkan responden sebagai mana disebutkan pada poin 3.
7. Indikator yang digunakan mengacu pada pendapat Maslow, yakni kebutuhan hidup, keamanan & keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi.

HASIL PENELITIAN

Berikut ini dikemukakan hasil penelitian:

1. Hasil uji regresi menunjukkan indikator kebutuhan hidup menjadi satu-satunya indikator yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan nilai regresi sebesar 0,688. Temuan ini menegaskan bahwa semangat kerja pengemudi ojek Online sangat dipengaruhi oleh pemenuhan hidup. Dengan kata lain alasan utama para pengemudi menjadi mitra ojek Online adalah untuk bisa bertahan hidup. Tentu fakta ini terkonfirmasi oleh keadaan sesungguhnya, banyak alasan kehidupan di balik keputusan para mitra bergabung menjadi ojek Online di antaranya untuk bisa memenuhi pangan, membayar kontrakan, dan membayar biaya pendidikan. Para mitra ojek Online mengakui setidaknya ketiga ukuran tersebut adalah motivasi dasar yang harus mereka penuhi dari profesi ojek Online. Sejujurnya, para mitra

tidak terlalu berharap tinggi soal mendapatkan upah dari tarikan ojek Online dengan berharap dapat membeli kendara baru, dapat menyicil rumah, dan dapat membayar jaminan kesehatan. Semua itu dianggap sebagai hal yang sulit dicapai jika tidak ada sistem yang mengatur minimal pendapatan, maka harapan sederhananya adalah ketika keluar dari rumah setidaknya dapat memenuhi tiga hal mendasar yakni kebutuhan pangan, tinggal, dan pendidikan anak.

2. Hasil oleh data menunjukkan 4 indikator lain seperti keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Tentu ini menegaskan fakta lapangan, bahwa profesi ojek Online sebatas untuk bisa bertahan hidup, maka siapa pun hendaknya tidak menjadikan profesi ojek Online sebagai pilihan utama penyangga kehidupan. Sederhananya, bisa makan dan bayar kontrakan saja sudah cukup dengan profesi ojek Online, dan tidak sangat kecil peluangnya untuk mendapatkan lebih.

Temuan ini memberikan pengetahuan bahwa hal yang paling dibutuhkan oleh para mitra dalam merajut asa sebagai ojek Online adalah kebutuhan hidup. Ini artinya, profesi ojek Online masuk pada kategori pekerjaan berlevel rendah yang hanya bisa memenuhi kebutuhan hidup saja, namun tidak untuk memberikan dampak perubahan di masa mendatang. Maka sebaiknya perlu ada program yang lebih baik dari sistem ini, misalnya pemerintah merancang peraturan yang memberikan peluang kesejahteraan lebih misalnya dengan mengatur standar tarikan dalam setiap harinya, di mana perhitungannya sudah mempertimbangkan aspek pemenuhan kebutuhan dasar. Kemudian dalam sistem tersebut juga menyediakan program kerja sama kesejahteraan di masa mendatang seperti program rumah dan kendaraan atau menunaikan ibadah (umrah dan haji), tentu dengan membuat skema yang realistis, misalnya dengan membuat program ikatan kontrak atau carter dalam periode tertentu, sehingga para mitra mendapatkan uang tambahan untuk memenuhi program kesejahteraan jangka panjang tersebut.

Selain itu, penyedia program ojek Online harus membuat sistem berkesinambungan, di mana melihat mitra sebagai aset jangka panjang misalnya dengan menyediakan program kesehatan, tentu ini akan sedikit sulit namun dengan adanya sistem target hal ini dapat dimungkinkan. Misalnya dalam program target terselipkan reward dalam bentuk pembayaran jaminan kesehatan, dengan demikian tidak terjadi

pemotongan pendapatan namun justru mendapatkan fasilitas tambahan. Dengan adanya program seperti ini tentu ke depan para mitra akan bekerja tidak hanya semangat namun akan menunjukkan kinerja yang baik.

Hal terakhir yang dapat dijelaskan, bahwa temuan ini sekali lagi mengonfirmasi masih rendahnya orientasi SDM dalam jangka panjang. Ini perlu ada regulasi yang mengatur dengan serius, bahwa pemerintah harus hadir sebagai pendamping, dan melihat profesi ini sejatinya adalah peluang dalam menekan angka pengangguran, sehingga pemerintah dan mitra harus bahu membahu membangun kerja sama yang kohesif, sehingga dapat melahirkan kebijakan dan program yang menuntun peningkatan kualitas SDM, melalui jalan kesejahteraan.

Riset yang dilakukan oleh Saputra (2019) menegaskan, sejatinya motivasi adalah alat untuk pegawai bisa berkembang lebih baik, sehingga luarannya adalah kinerja. Hal ini sama dengan profesi ojek Online, jika saja kebutuhan dasar mitra ojek Online dapat terpenuhi maka sejatinya akan lahir perilaku kerja yang baik dari para mitra pengemudi ojek Online, tentu hal ini akan membangun citra positif penyedia jasa layanan transportasi Online, dan dampaknya meningkatnya kepercayaan masyarakat yang diwujudkan dalam bentuk penggunaan jasa layanan tersebut. Dengan kata lain, sejatinya ini adalah persoalan efek luas yang perlu dikelola secara profesional, cara melihatnya bukan pada aspek jangka pendek, namun dampak yang lebih besar di masa mendatang.

KESIMPULAN

Beberapa hal dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini di antaranya:

1. Hasil statistik menunjukkan, kebutuhan dasar menjadi satu-satunya sumber motivasi bagi para mitra ojek Online. mereka sangat menggantungkan asa dan keberuntungan untuk mendapatkan kompensasi dari pelanggan dan insentif lainnya (uang tips dan bonus dari target). Hal tersebut adalah satu-satunya peluang yang dapat diupayakan oleh para mitra ojek Online. Para mitra juga menyadari, diperlukan sebuah upaya agar hasil dari motivasi ini dapat tercapai, di antaranya adalah memberikan pelayanan yang ramah kepada penumpang.
2. Selain itu, sosial menjadi motivasi kedua yang memberikan semangat tinggi dalam bekerja. Para mitra menyadari hal lain di luar kebutuhan dasar adalah memiliki teman-teman seperjuangan yang senantiasa ada dalam kebersamaan, saling peduli

dalam kesusahan, mau mendengarkan keluhan, dan lain sebagainya. Sebetulnya mendapatkan lingkungan seperti ini adalah motif yang penting selain memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup, terutama pada saat menunggu penumpang.

3. Motivasi aktualisasi, keamanan & keselamatan, dan penghargaan dalam konteks mitra ojek Online tidak menjadi hal yang mencolok, mengingat ketiga kategori tersebut secara nyata sangat kecil peluangnya. Misalnya aktualisasi dalam konteks pekerjaan ojek tidak ada hal yang bisa dibanggakan, kemudian keamanan & keselamatan bergantung pada nasib, begitu pun dalam hal penghargaan faktanya tidak ada apresiasi yang membahagiakan kecuali mendapat poin bonus. Atas kondisi ini para mitra hanya fokus pada dua hal motivasi saja, yakni pemenuhan kebutuhan dasar dan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Mahasiswa. Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231-240.
- Prahara, S. A., & Halias, D. S. (2020). Kepuasan Kerja Dengan Employee Engagement Pada Driver Ojek Online. *Psyche 165 Journal*, 13(1), 95-100.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, A., Asbari, M., & Santoso, P. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Kerja Sistem Manajemen Integrasi ISO 9001, ISO 14000 dan ISO 45001 Pada Industri Otomotif. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 6(2).

- Puspitasari, I., Priyatama, A. N., & Astriana, S. (2018). Motivasi Kerja pada Driver Go-Car Ditinjau dari Psychological Contract dan Person-Organization Fit. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 6(2), 181-188.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saputra, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Permai Pekanbaru. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 316-325.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Triyani, D., NSS, R. L. P., & Santoso, A. (2018). MOTIVASI PEKERJA OJEK KONVENSIONAL DALAM PERSAINGAN BISNIS TRANSPORTASI ONLINE (STUDI PADA JASA OJEK PANGKALAN DI KECAMATAN NGALIYAN KOTA SEMARANG). *Solusi*, 16(1).
- Widiati, E. (2015). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan pada rumah sakit panti secanti gisting. *JMBA Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1), 21-34.