



Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende

Asri Nofa Rama

Prodi Pendidikan Bahasa Inggris, FKIP, Universitas Lakidende

Email : asrirama21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dosen di universitas lakidende. Adapun populasi dalam penelitian ini ialah karyawan Universitas Lakidende sebanyak 37 karyawan. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat analisis SPSS 25. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Universitas Lakidende, kemudian motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Universitas Lakidende dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Lakidende.

Kata kunci : *Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kepuasan kerja*

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation and work discipline on the job satisfaction of lecturers at Lakidende University, the partial effect of work motivation on job satisfaction at Lakidende University, and the effect of work discipline on job satisfaction at Lakidende University. The population in this study were 37 employees of Lakidende University. The analytical method uses multiple linear regression analysis using the SPSS 25 analysis tool. Based on the results of the study, it shows that simultaneously work motivation and work discipline have a significant effect on job satisfaction at Laikende University, then work motivation partially has a significant effect on work satisfaction at Lakdende University and work discipline partially has a significant effect on job satisfaction of Lakdende University employees. .

Keywords: work motivation, work discipline, job satisfaction.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi/Perguruan Tinggi dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu Perguruan Tinggi perlu dikelola secara benar agar tercipta antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan Perguruan Tinggi tersebut.

Dalam menghadapi era globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia harus dapat memanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Berkembangnya suatu Perguruan Tinggi sangatlah bergantung pada motivasi, disiplin dan kepuasan kerja dari tenaga kerja yang ada di Perguruan Tinggi itu sendiri

Motivasi merupakan hal paling penting untuk diperhatikan oleh pihak Perguruan Tinggi bila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan Perguruan Tinggi,

karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Robbins (2015) motivasi adalah keinginan diri untuk melakukan atau mengeluarkan upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan individual. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan Perguruan Tinggi. Apabila karyawan-karyawan merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin juga mereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan. Pada umumnya mereka itu menyetujui saja perintah-perintah, tetapi dengan perasaan yang kurang senang.

Motivasi memberikan karyawan dorongan untuk mengerjakan sesuatu secara maksimal dan sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkan. Motivasi mempunyai peran penting bagi kepuasan karyawan dalam bekerja. Namun yang jadi permasalahan adalah motivasi kerja akan sulit ditentukan apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Masalah motivasi pada Universitas Lakidende ialah ketidakpuasan karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan yang menyebabkan mereka tidak termotivasi dalam bekerja yang bisa saja disebabkan oleh karyawan kurang bersemangat dalam bekerja diantaranya sering meninggalkan jam kerja serta lambannya kinerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya hal ini akan berdampak langsung pada menurunnya motivasi kerja karyawan yang menyebabkan Perguruan Tinggi berjalan tidak baik.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang Menurut Mangkunegara (2015), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan Perguruan Tinggi yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan sehingga dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketepatan Perguruan Tinggi. Dengan tidak adanya dukungan disiplin kerja dari karyawan yang baik akan sangat sulit bagi suatu Perguruan Tinggi untuk mencapai tujuan Perguruan Tinggi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah Perguruan Tinggi dalam mencapai tujuan yang telah dibuat.

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu menaati peraturan dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan oleh Perguruan Tinggi dalam rangka tercapainya tujuan Perguruan Tinggi. disiplin kerja yang baik maka akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkan kepada karyawan.

Namun fenomena yang masih saja terjadi pada Universitas Lakidende adalah kedisiplinan mengenai kehadiran karyawan yang masih tidak tepat waktu, masih terdapat karyawan-karyawan yang telat masuk kantor kemudian masih terdapat beberapa karyawan yang masih saja melanggar aturan Perguruan Tinggi tersebut. Hal ini akan memiliki menyebabkan penurunan pada kualitas karyawan Universitas Lakidende disiplin kerja yang rendah akan memiliki dampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Disiplin kerja sangat perlu ditingkatkan agar harapan karyawan tercapai dan menghasilkan kepuasan dalam bekerja.

Setiap karyawan ingin memiliki kepuasan dalam melakukan pekerjaannya, karena dengan kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi mampu melaksanakan kegiatan manajemen secara benar dan memberikan kepuasan bagi karyawan dalam melakukan tanggungjawabnya. Kepuasan kerja merupakan

sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristiknya (Robbins, 2015).

Kepuasan kerja karyawan mendukung kinerja di dalam sebuah organisasi, karena kepuasan menunjukkan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih baik dikarenakan hal tersebut berkaitan dengan hasil yang positif dan merupakan tanda organisasi tersebut dikelola dengan baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas Perguruan Tinggi.

METODE

Pengumpulan sumber data primer dilakukan dengan melakukan survei langsung ke Universitas Lakidende sebagai tempat objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang akurat. Adapun data yang diperoleh dengan meliputi :

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan yang kemudian disebarkan kepada responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Daftar pertanyaan atau pernyataan dibuat sesuai dengan operasionalisasi variabel yang telah disusun sebelumnya. Kuesioner digunakan untuk mendapatkan pendapat atau tanggapan responden mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja terhadap produktivitas di Universitas Lakidende. Observasi dilakukan dengan melakukan pengalaman secara langsung dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti di Universitas Lakidende guna mengetahui permasalahan yang sebenarnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1
Analisis Regresi Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 1,565 | 4,895 | | ,320 | ,751 |
| | Motivasi Kerja | ,532 | ,107 | ,600 | 4,958 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,300 | ,126 | ,288 | 2,374 | ,023 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai koefisien sebagai berikut :

$$Y = 1,555 + 0,532 X_1 + 0,300 X_2$$

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel bebas mengandung arti sebagai berikut :

- Dari persamaan regresi linear berganda diatas, maka dapat dilihat nilai konstantanya sebesar 1,555. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai nilai 1,555 jika variabel independennya di anggap konstan.
- Koefisien $b_1 = 0,532$ artinya jika variabel Motivasi Kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan, dengan asumsi semua variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam model penelitian ini adalah tetap.

- c. Koefisien $b_2 = 0,300$ artinya jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan, dengan asumsi semua variabel yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dalam model penelitian ini adalah tetap.

2. Uji F

Tabel 2

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 391,753 | 2 | 195,877 | 20,242 | ,000 ^b |
| | Residual | 329,004 | 34 | 9,677 | | |
| | Total | 720,757 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber : Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai F-hitung yaitu sebesar 20,242 atau dengan tingkat signifikan F sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X_1) Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen di Universitas Lakidende.

3. Uji t

Tabel 3

Uji Parsial

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,565 | 4,895 | | ,320 | ,751 |
| | Motivasi Kerja | ,532 | ,107 | ,600 | 4,958 | ,000 |
| | Disiplin Kerja | ,300 | ,126 | ,288 | 2,374 | ,023 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 26

- a. Berdasarkan tabel 3, diperoleh t-hitung untuk Motivasi Kerja yaitu sebesar 4,958 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil analisis dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende
- b. Untuk Kepribadian diperoleh t-hitung yaitu sebesar 2,374 dengan tingkat signifikan t sebesar $0,023 < \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4
Uji Koefisien Korelasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,737 ^a | ,544 | ,517 | 3,11072 |

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0.517 atau sekitar 51.7%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) yang dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) yaitu sebesar 51.7%, sedangkan 48.3% variasi perubahan variabel kepuasan kerja (Y) dijelaskan oleh variabel lain, yang belum masuk dalam model.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa apabila terjadi peningkatan pada motivasi kerja dan disiplin kerja maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan. Motivasi memiliki peran yang berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, karena apabila atasan mampu memberikan motivasi yang baik kepada karyawannya maka secara tidak langsung akan memunculkan rasa semangat dan kedisiplinan pada setiap karyawan dalam bekerja secara maksimal. Atasan memberikan tugas dengan waktu yang telah ditentukan dengan harapan karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, maka atasan maupun bawahan akan merasa sangat puas dengan hasil kerja yang telah selesai. Selain itu juga, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen. Pada Universitas Lakidende, motivasi memiliki peran yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen dimana, imotivasi yang sering digunakan untuk meningkatkan kepuasan karyawan bekerja seperti memberikan reward bagi dosen yang akan memberikan rasa semangat atau dorongan bagi dosen untuk dapat meningkatkan kualitas kerja mereka sehingga kepuasan dalam bekerja dapat terpenuhi atau meningkat. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dosen. Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja dosen di universitas lakidende ialah disiplin kerja. disiplin kerja diartikan sebagai suatu keadaan atau kondisi tertib dimana orang-orang tergabung dalam perusahaan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang atau sekelompok orang. Pada Universitas Lakidende memiliki peran dalam mengelola dosen agar dapat mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh universitas sehingga para dosen bekerja dengan disiplin dan efektif.

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009) Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kemudian teori yang dikemukakan oleh Veithzal (2006) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para dosen. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi dosen akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, dosen dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan universitas.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka peneliti dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Universitas Lakidende dengan temuan ini maka dapat dikatakan ketika motivasi kerja dan disiplin kerja meningkat secara bersamaan maka akan kepuasan kerja akan ikut meningkat yang berdampak baik bagi individu maupun perguruan tinggi.
2. Motivasi kerja dan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Universitas Lakidende dengan temuan ini maka dapat dikatakan ketika motivasi kerja meningkat maka akan kepuasan kerja akan ikut meningkat yang berdampak baik bagi individu maupun perguruan tinggi.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Universitas Lakidende dengan temuan ini maka dapat dikatakan ketika disiplin kerja meningkat maka akan kepuasan kerja akan ikut meningkat yang berdampak baik bagi individu maupun perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiah Mukhtar dan Asmawiyah (2020). Motivasi Dan Produktivitas Kerja. Jurnal Mirai Management Terakreditasi Nasional e-ISSN : 2597 - 4084, Volume 5 No.2 2020
- Agus Jamaludin. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho Indah Citra Garment jakarta. Jakarta: Jurnal Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169.
- Agustuti Handayani. (2010). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pa da Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung. Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan, Vol.1, No.1, Januari – Juni 2010. ISSN : 2087-0825.
- Alex S. Nitisemito, (1996). Manajemen Personalial, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya : Bandung
- Andi Miske Tamara (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas keRja Karyawan Radio Cosmo Bandung. e-Proceeding of Management: Vol.8, No.1 Februari 2021
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Trisakti. Jakarta
- As'ad, Moh. (2004). Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty
- Cahyono, Budhi dan Suharto (2005), pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, jurnal, JRBI Vol. 1, Yogyakarta
- Chidi, O.C. (2012). Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria. International Journal of Business Administration. Vol. 3, No. 1, January 2012
- Endang Kustini, Novita Sari (2020) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020
- Fuad Mas'ud, (2004) "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gaspersz, Vincent. (2000). Manajemen Produktivitas Total. Jakarta : Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Ghozali, Imam. (2006). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamzah B. Uno. (2012). Model Pembelajaran Menciptakan Proses Belajar Mengajar yang Kreatif dan Efektif . PT Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM , Pengawasan. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta
- Henry Simamora, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. (2013). Organizational Behavior : An Evidence – Based Approach 12 th Edition. New York : The Mc Grow – Hill Companies, Inc
- Ni Putu Pradita Laksmiari, (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perguruan Tinggi Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Volume 11 No. 1 Tahun 2019
- Moekijat. (2002). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja. Bandung : Pionir Jaya.
- Moeljono. (2005). Budaya Organisasi Dalam Tantangan. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Munandar, (2014) Pengembangan Kreativitas, Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perguruan Tinggi : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perguruan Tinggi, Rajawali Pers, Jakarta
- Rivai, Veithzal, Ella Januari Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perguruan Tinggi, Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada
- Robbin & Judge. (2015). Perilaku Organisasi Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta
- Samsudin, (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan ke-1 : Pustaka Setia. Bandung
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam , Vol.1 No.2, 43-53.
- Sedarmayanti. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Simanjuntak (2005). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. (2006). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung : Bumi Aksara.
- Sulaiman, Abdul Safrin Daeng Talli (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan. Economy Deposit Journal Volume 2 No 2, Desember 2020
- Sugiyono (2011). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Alfabeta. Jakarta
- Sutrisno Edi. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Waluyo (2012) Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Jurnal STIE-AUB, Surakarta.
- Wiwin Winarsih, Aries Veronica, Amy Anggraini (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.AWFA Smart Media Palembang. Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmadiyah (JIAR) Vol. 3 No.2, Juni 2020, 34 –51 ISSN 2620
- Winardi, (2001). Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen , Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yulianita, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo)