

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV. PUSPA

R. Maisaroh<sup>1</sup>, I N. Suarmanayasa<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja  
e-mail: rifatulmaisaroh30@undiksha.ac.id, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id

## Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pengecatan pada karyawan CV. Puspa. Untuk mengetahui pengaruh simultan pekerjaan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh parsial wilayah kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Puspa, dengan 76 personel. Desain penelitian ini menggunakan kuantitatif kausal. Penilaian yang digunakan adalah evaluasi regresi linier berganda. Hasilnya menegaskan bahwa (1) kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang luas terhadap produktivitas karyawan. (2) disiplin kerja berpengaruh luar biasa dan masif terhadap produktivitas kerja karyawan, dan (3) motivasi kerja berpengaruh luar biasa dan besar terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata kunci:** disiplin kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja

## Abstract

*This have a observe goals to observe the effect of vicinity and work motivation on worker work productivity at CV. Puspa. To decide the simultaneous effect of exertions place and artwork motivation on worker work productiveness, and to determine the partial impact of labor challenge and work motivation on employee paintings productivity. The population in this check were all personnel of CV. Puspa, with seventy six personnel. The studies layout used quantitative causal. The assessment used is multiple linear regression analysis. The results confirmed that (1) work area and work motivation had a extensive impact on employee productivity. (2) work subject has a advantageous and superb impact on employee work productivity, and (3) work motivation has a tremendous and sizeable effect on worker work productivity.*

**Keywords :** work discipline, work motivation, work productivity.

## 1. Pendahuluan

Selain gandum dan jagung, Sativa Oryza atau yang biasa dikenal dengan padi adalah tumbuhan pangan terpenting di dunia Tanaman ini paling banyak ditanam di Asia karena menjadi makanan pokok masyarakat. Beras menjadi komoditas strategis di Indonesia karena memiliki pengaruh yang luar biasa terhadap sistem ekonomi dan politik (Purnamaningsih, 2006).

Penggilingan padi memiliki posisi yang sangat penting, posisi ini dialokasikan secara diam-diam dari turbin padi yang kemungkinan besar akan dibuka di hampir semua fasilitas produksi beras di Indonesia. Penggilingan merupakan faktor pertemuan antara manufaktur, transportasi, pengiriman dan periklanan dan pemasaran gabah/beras, sehingga mil merupakan mata rantai penting dalam rantai transportasi beras nasional dengan tujuan memberikan kontribusi kuantitas dan besar (Arsyad, et al., 2015). ). Keanekaragaman tanaman padi yang tersebar di beberapa daerah saat ini tidak menjamin kualitas unggul yang dihasilkan bisa lebih baik lagi (Asmawati, 2009).

Konsisten dengan Sutrisno (2016), produktivitas kerja dapat menjadi sangat penting bagi karyawan di dalam instansi, dengan produktivitas kerja yang diharapkan dapat diselesaikan secara efisien dan tepat sehingga dalam jangka panjang sangat penting dalam mencapai keinginan yang telah ditetapkan. . Menurut Ravianto, luar biasa dalam (Sutrisno,

2016) didorong oleh penggunaan berbagai elemen, masing-masing terkait dengan tim pekerja itu sendiri dan faktor, termasuk rentang sekolah, kemampuan, mata pelajaran, sikap dan etika, motivasi, nutrisi, dan kesehatan, tingkat keuntungan, keamanan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, pembangkitan, fasilitas yang efisien, pengelolaan dan manufaktur. Selanjutnya, sesuai dengan Mathis dan Jakshon (2001) menguraikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dengan totalitas input pada beberapa rentang dalam jangka waktu tersebut. Berdasarkan para profesional tersebut, dapat dikatakan bahwa produktivitas sangat diilhami oleh cara subjek mengingat pekerjaan dan motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan bisnis.

Basicnya perusahaan yang didirikan guna untuk bertahan hidup dan mendapatkan penghasilan takdir diprediksi. Menjaga organisasi tetap hidup juga dapat membayar bunga dan berusaha untuk memastikan dan mengadakan kelompok pekerja joring. Salah satu faktor penentu keberhasilan suatu usaha adalah tenaga kerja. karenanya, sangat penting untuk melakukan perencanaan bantuan manusia yang luar biasa. Keistimewaan hak milik manusia tersebut mampu mengarahkan dan mewujudkan impian para karyawan dan organisasi. produktivitas merupakan isu yang sangat vital dan merupakan tantangan yang tepat, khususnya bagi negara berkembang seperti Indonesia. produktivitas yang tinggi dapat menunjukkan kemajuan dan tingkat kemakmuran suatu desa. lokasi internasional yang memiliki personel besar dan sumber yang cukup besar memang memiliki produktivitas kerja yang berlebihan. produktivitas kerja dirangsang dengan bantuan faktor-faktor yang berbeda, masing-masing terkait dengan personel itu sendiri dan terkait dengan lingkungan dan otoritas pemberi kerja secara keseluruhan, yang meliputi sekolah, kemampuan, sikap, motivasi, nutrisi dan, keuntungan atau tingkat menengah, cuaca dan lingkungan kerja. (Simanjuntak, 1985).

Perusahaan penggilingan padi merupakan perusahaan yang di gerakan dengan menggunakan kekuatan dan dimaksudkan dan digunakan untuk mengolah nasi menjadi nasi. Di lingkungan Jembrana, saat ini usaha niaga mengolah beras menjadi beras atau penggilingan padi dilakukan dengan bantuan 3 usaha, yaitu UD Abdi Tunggal, UD Ayu Mandiri, dan CV Puspa. CV Puspa adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang industri pengolahan beras menjadi beras atau penggilingan padi (Rice Milling Unit). Perusahaan ini menghasilkan 2 jenis merek beras yaitu Rajawali dan Ratun Jaged Bali yang di pasarkan di daerah Jembrana dan sekitarnya. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak I Ketut Sukadana, ST pada tahun 1986 yang berada di Jl. Patih Jelantik No. 109 Br. Taman, Desa Batuagung, Kecamatan Jembrana, Kabupaten Jembrana, Bali. CV Puspa memiliki karyawan sebanyak 76 orang. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di CV Puspa, menunjukkan bahwa saat ini produktivitas kerja personel belum mencapai tujuan manufaktur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini menunjukkan hilangnya fokus pekerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Tingkat absensi yang berlebihan berdampak besar pada kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pelaku usaha harus memperhatikan disiplin kerja karyawan agar tercipta disiplin kerja yang tepat bagi Anda untuk memperoleh produktivitas kerja karyawan. Sutrisno (2015) menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan sangat dirangsang oleh lokasi pekerja. Jika personel tidak berada di area kerja, bisa dipastikan produktivitas kerja bermil-mil akan menurun. Padahal, untuk mendapatkan produktivitas kerja, dibutuhkan topik dari karyawan. Sama seperti subjek, produktivitas kerja juga terinspirasi dengan menggunakan lukisan motivasi orang. Motivasi dalam suatu instansi atau perusahaan didorong untuk menggugah semangat kerja para personelnnya untuk bekerja keras dengan bantuan menanamkan kemampuan dan keterampilannya untuk memperoleh keinginan. senada dengan Widodo (2014), motivasi adalah dorongan terhadap proses tingkah laku manusia menuju mimpi. Prinsip motivasi terdiri dari, khususnya prinsip kesenangan dan teori cara. salah satu teori kebanggaan yaitu ide hierarki (Maslow) terdiri dari kebutuhan fisiologis, keinginan perlindungan, kebutuhan sosial, keinginan harga diri dan aktualisasi diri.

Dalam suatu perusahaan bisnis, seorang karyawan yang memiliki dorongan untuk mencapai tujuan pribadinya, maka karyawan tersebut perlu meningkatkan produktivitas

kerjanya. Peningkatan lapangan kerja akan dengan tulus meningkatkan produksi majikan. Motivasi untuk melukis bisa sangat penting untuk hasil organisasi, produktivitas tinggi dan rajin. tanpa membujuk personel untuk bekerja secara kolektif demi keuntungan perusahaan impian yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya jika ada motivasi dari karyawan, maka itu merupakan jaminan terpenuhinya keinginan majikan dalam mewujudkan keinginannya. Hal ini terjadi kepada karyawan CV Puspa, bersama dengan karyawan yang terlihat bosan dengan pekerjaan lebih memilih untuk bermain di ponsel mereka, bersantai dan mengobrol dengan rekan kerja di beberapa titik jam kerja, selain itu masalah yang terjadi adalah komunikasi pekerja yang jauh lebih kurang efektif. agar ternyata ada kehadiran negatif. . Selain itu, banyak personel yang tidak mempermasalahkan reward atau penghargaan yang diberikan melalui perusahaan kepada personel. Berdasarkan fakta, kendala yang terdapat di CV Puspa adalah menurunnya tingkat produktivitas kerja pekerja yang terjadi dari tahun 2017 hingga 2019. Untuk bertahan menghadapi persaingan yang semakin ketat, penting untuk meningkatkan produktivitas. Tercapainya produktivitas kerja pekerja dipengaruhi oleh area kerja dan motivasi pekerja.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, insan CV Puspa harus mengetahui motivasi dan pekerjaan dengan baik agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh badan usaha. Jika insan CV Puspa memiliki tingkat keluasan dan motivasi yang tinggi, maka akan membantu pertumbuhan produktivitas pekerja. Sesuai dengan Ravianto dalam (Edi Sutrisno, 2015) terpuji dengan bantuan beberapa elemen, masing-masing terkait dengan staf itu sendiri dan berbagai faktor, yang terdiri dari tingkat sekolah, keahlian, bidang, pola pikir dan etika, motivasi, vitamin dan kebugaran. . , gelar pendapatan, jaminan sosial. , lingkungan kerja, cuaca kerja, pembangkitan, teknik manufaktur, manajemen dan produksi. Konsekuensi dari penelitian Faslah dan Savitri (2017) adalah kualitas tinggi yang berlebihan dan besar dapat berpengaruh pada topik kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas kerja pekerja. H1 : ada pengaruh mata pelajaran dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Puspa.

Disiplin kerja dapat berpengaruh pada produktivitas pekerja. Semakin baik situasinya maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Sinungan (2003: 148), “daerah yang mendorong produktivitas atau tempat merupakan pendekatan vital untuk mencapai produktivitas”. Deklarasi ini didasarkan pada temuan studi yang dilakukan oleh Tintri (2009) yang menunjukkan bahwa mungkin ada kalender besar di antara bidang seni lukis dan produktivitas seni lukis. Lebih lanjut, hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulistyani (2013) yang menyatakan bahwa pekerjaan dapat mendorong produktivitas karyawan, karena situasi kerja merupakan cara penting untuk memperoleh produktivitas karyawan. H2 : Ada pengaruh subjek terhadap produktivitas kerja personel di CV Puspa.

motivasi kerja mungkin sangat penting dan memiliki efek besar pada personel dan bisnis. Bagi personel, motivasi hidup digunakan sebagai alat untuk menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, memperdalam kecintaan, dan menumbuhkan partisipasi pekerja di dalam perusahaan. Sedangkan bagi instansi, pemberian motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan efektifitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan motivasi, Miles berharap setiap pekerja bisa membuat pilihan untuk melukis dengan keras dan bersemangat untuk menuai produktivitas kerja yang berlebihan (Hasibuan, 2010). Sejalan dengan pendapat tersebut, Simamora (2006) menyatakan bahwa orang yang memiliki motivasi untuk melukis tidak memiliki kemampuan dan kemauan untuk memberikan konsekuensi kerja yang menonjol, untuk menawarkan manfaat bagi peningkatan produktivitas. Pendapat lain datang dari Wibowo (2012) yang menyatakan bahwa motivasi yang tepat dari personel dapat dipastikan untuk bekerja keras untuk memperoleh produktivitas kerja yang tidak memadai. Handoko (2001) menyatakan bahwa jika motivasi kerja seseorang berlebihan maka orang tersebut akan bekerja lebih keras sehingga produktivitas kerja akan meningkat. Hal ini didukung dengan adanya bantuan studi empiris dari Sunarmie (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pekerja. semakin baik motivasi kerja, semakin baik produktivitasnya. H3 : ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja insan CV Puspa.

Berdasarkan uraian yang penulis sarankan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengidentifikasi “Pengaruh Motivasi Kerja dan Motivasi Kerja Pekerja Terhadap Produktivitas Pekerja Pada CV Puspa”. Sejarah dan rumusan masalah, motif pembahasan ini adalah untuk mengkaji dan melihat hal-hal sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui pengaruh wilayah kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Puspa. (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di CV Puspa. (3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan pengecatan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja personel di CV Puspa. Evaluasi literatur yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan antara lapangan kerja, motivasi dan produktivitas kerja.

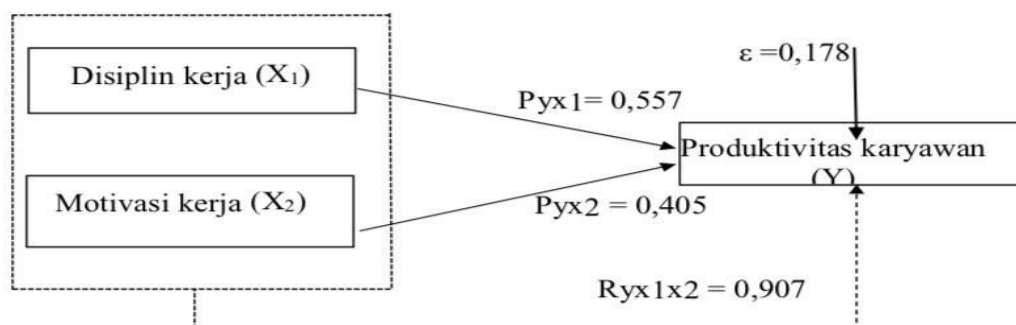
## 2. Metode

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Tata letak penelitian yang digunakan pada pernyataan ini adalah tampilan kausal dari tata letak. populasi tingkat pertama, mengumpulkan fakta-fakta tentang penggunaan kuesioner, wawancara, observasi, dengan tujuan mencoba hipotesis terkait. Tata letak penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah format penelitian kuantitatif kausal. Tata letak pemeriksaan kausal adalah tampilan yang memiliki tujuan prinsip hubungan antar variabel yang mempengaruhi variabel yang ditanyakan (Sugiyono, 2010). Rentang dalam format penelitian kuantitatif kausal meliputi (1) merumuskan masalah, (2) kajian teoritis, (3) merumuskan hipotesis, (4) mengumpulkan catatan, (5) mengolah informasi, dan (6) menarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah situasi kerja dan motivasi kerja dan variabel yang paling banyak digunakan adalah produktivitas kerja. topik penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Puspa. Sedangkan gadget yang dimaksud adalah lingkungan lukisan ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ), dan produktivitas kerja ( $Y$ ). Populasi pada pengamatan ini berjumlah 76 responden. fakta telah diperoleh melalui kuesioner, wawancara, umpan balik, dan analisis menggunakan analisis regresi linier beragam. Perhitungan sejumlah uji regresi linier pada pengamatan ini menjadi terbantu dengan bantuan program Statistical Package for Social Sciences (SPSS) 22.0 for windows.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Lebih dari satu versi analisis regresi linier digunakan untuk menentukan persamaan regresi yang berpengaruh terhadap subjek dan motivasi kerja pada produktivitas seni lukis CV Puspa. Perhitungan evaluasi regresi berganda dalam pembahasan ini dibantu oleh software Statistical Package for Social Science (SPSS). 22 pengujian konsekuensi dalam bentuk ringkasan output SPSS seperti yang ditunjukkan pada menentukan 1. Bentuk hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas pekerja adalah sebagai berikut.



Gambar 1  
Struktur Pengaruh Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Motivasi kerja ( $X_2$ )  
terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ )

Rekapitulasi hasil uji regresi linier lebih dari satu menunjukkan hasil  $R_{yx1x2} = 0,907$  dengan  $p\text{-value} < 0,05$  yang menyatakan menolak  $H_0$ , artinya terdapat pengaruh yang sangat besar antara subjek kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja pekerja ( $Y$ ) pada CV. Puspa. Kemudian untuk rekap hasil uji regresi berpasangan yang menunjukkan hasil  $ryx1 = 0,557$  dengan  $p\text{-value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. yang artinya kesempatan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh kuat dan cukup masif terhadap produktivitas kerja pekerja ( $Y$ ), maka dari pengaruh regresi berganda lihat  $ryx2 = 0,405$  dengan  $p\text{-value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. hal ini berarti bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh kuat dan cukup besar terhadap produktivitas kerja masyarakat ( $Y$ ).

Berdasarkan perhitungan lebih dari satu regresi linier yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Package for Social Generation (SPSS) 20 for windows menunjukkan bahwa secara kolektif variabel disiplin kerja dan penggambaran motivasi memainkan peran utama dalam menumbuhkan produktivitas pekerja. Dalam meningkatkan produktivitas kerja insan CV Puspa menyadari motivasi dan subjek kerja dengan cara yang baik untuk melakukan percepatan sesuai dengan apa yang telah diputuskan melalui perusahaan. Jika insan CV Puspa memiliki tingkat kewilayahan dan motivasi yang berlebihan, hal itu akan membantu peningkatan produktivitas karyawan. dengan Ravianto dalam (Edi Sutrisno, 2015) produktivitas dimotivasi dengan bantuan berbagai hal yang terkait dengan staf itu sendiri dan berbagai faktor, termasuk tingkat sekolah, kompetensi, disiplin, sikap dan etika, motivasi, vitamin dan kesehatan, gelar keuntungan, jaminan sosial, lingkungan kerja, lukisan cuaca, pembangkitan, fasilitas produksi, manajemen dan manufaktur. efek ini cukup untuk memandu studi yang dilakukan penggunaan Faslah dan Savitri (2017) bahwa ada pengaruh yang besar dan besar antara subjek kerja dan motivasi kerja dengan produktivitas pekerja.

Hasil pengamatan ini menyiratkan bahwa mungkin ada dampak besar dan berkualitas tinggi terhadap produktivitas kerja pekerja. produktivitas pekerja memiliki posisi penting dalam kemajuan suatu organisasi. subjek kerja dapat mempengaruhi produktivitas pekerja. Semakin baik lapangan kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. yaitu sesuai dengan apa yang dikemukakan melalui Sinungan (2003) "daerah yang mendorong produktivitas atau lahan merupakan cara yang kritis untuk memperoleh produktivitas". Pernyataan ini menunjukkan bahwa ada temuan penelitian yang dilakukan melalui Tintri (2009) yang menunjukkan hubungan yang cukup besar dengan subjek kerja dan produktivitas kerja. Hal serupa juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulistyani (2013) yang menyatakan bahwa menggambarkan subjek dapat mendorong produktivitas kerja pekerja, karena wilayah merupakan metode penting untuk mencapai produktivitas kerja pekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan luas terhadap motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pekerja. Semakin baik motivasi kerja yang diperoleh maka semakin baik pula produktivitasnya. motivasi kerja sangat penting dan berdampak luas pada setiap orang dan instansi. Bagi karyawan, motivasi gaya hidup digunakan sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, menumbuhkan produktivitas lukisan, memperdalam kecintaan pada organisasi dan meningkatkan partisipasi karyawan dalam perusahaan. Bagi perusahaan, menanamkan motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

#### 4. Simpulan dan Saran

Dari sepenuhnya hasil pada penelitian dan pembicaraan, kesimpulan yang sama dapat ditarik. ketenagakerjaan berdampak pada produktivitas pegawai di CV. Puspa. motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Puspa. disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV. Puspa.

Berdasarkan pengamatan, pembahasan, dan kesimpulan secara menyeluruh dapat dikemukakan beberapa petunjuk untuk perusahaan CV. Puspa di Kabupaten Jembrana diprediksi dapat meningkatkan produktivitas kerja melalui peningkatan subjek kerja, karena fakta penelitian membuktikan bahwa subjek kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja

pekerja. Adapun upaya untuk meningkatkan produktivitas pekerja melalui peningkatan subjek kerja dengan menggunakan komunikasi yang efektif antar personel. Faktor motivasi juga perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja di CV. Puspa. salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pekerja melalui motivasi adalah dengan menciptakan lingkungan berjalan yang nyaman bagi manajemen dan memberikan motivasi kerja kepada karyawan dalam bentuk bonus/reward.

Bagi peneliti yang ingin tahu tentang menganalisis elemen serupa, khususnya subjek, motivasi, dan produktivitas. Penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan dengan menganalisis berbagai variabel yang diduga kuat berpengaruh terhadap produktivitas.

### Daftar Pustaka

- Arsyad, M., Muhidong, J., & Tahir, M. 2015. Evaluasi Kualitas Beras dan Unit Cost Penggilingan Padi. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol.1 No. 10.
- Asmawati. 2009. Analisis Kesetimbangan Massa Pada Pabrik Penggilingan Gabah Sumber Hidup di Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros. *Jurnal Agri Techno*.Vol.9.No 1
- Faslah, Roni., & Savitri, Meghar, T. 2007. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Kabelindo Murni, tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, Vol.1 No.2.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mathis, L. Robert., & Jackson, John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Kedua.
- Purnamaningsih, Ragapadmi. 2006. Induksi Kalus dan Optimasi Regenerasi Empat Varietas Padi Melalui Kultur In Vitro. *Jurnal Agrobiogen*. Volume 2, Nomor 2 (halaman 74 – 80)
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simanjuntak, Payaman. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas : apa dan bagaimana* . Jakarta : Bumi aksara.
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar, Teguh. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sunarmie. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PDAM Palangka Raya Perusahaan Jasa. *Jurnal Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol.1 No. 2.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Predana Media.

Tintri, Darma., & Fitriatin. 2009. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya. *Jurnal Ekonomi Bisnis* , Vol.1 No.2.

Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Rajawali Pers.

Widodo, Swasono & Oemar, Yohanas. 2014. Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT Pegadaian (PERSERO) KANWIL II Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol.6 No.1