

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. LIXIL ALUMINIUM INDONESIA

Oleh :

Maha Putra

Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email : maha.putra@pelitabangsa.ac.id

Qurrotun Nada Fauzi

Ekonomi dan Bisnis/ Manajemen Universitas Pelita Bangsa

Article Info*Article History :**Received 16 Nov - 2022**Accepted 25 Nov - 2022**Available Online**30 Nov – 2022***Abstract**

PT. LIXIL Aluminum Indonesia is a manufacturing company engaged in the aluminum sash building sector. This study aims to find out how to increase employee productivity, also to find out how the influence of motivation, discipline and job satisfaction has an impact on employee productivity at PT. LIXIL Aluminum Indonesia. The sampling technique used non-probability sampling method with purposive sampling technique. While data collection techniques include observation, interviews and distribution of questionnaires. Then the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. From the results of the research that has been done, it shows that work motivation, work discipline, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee productivity at PT. LIXIL Aluminum Indonesia is proven from the t-count results and the significance value of each variable is more than the specified value. And simultaneously (together) all variables (work motivation, work discipline, and job satisfaction) based on the results of the coefficient of determination (R^2) above it is found that work motivation, work discipline and job satisfaction can affect the work productivity of employees of PT. LIXIL Aluminum Indonesia is 79.6% of which the other 20.4% is influenced by other variables outside the variables in this study, such as work environment factors, access to companies and so on.

Keyword :*Work motivation, work discipline, job satisfaction, work predictability.***1. PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas kerja pegawainya, maka suatu perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan produktivitas kerja

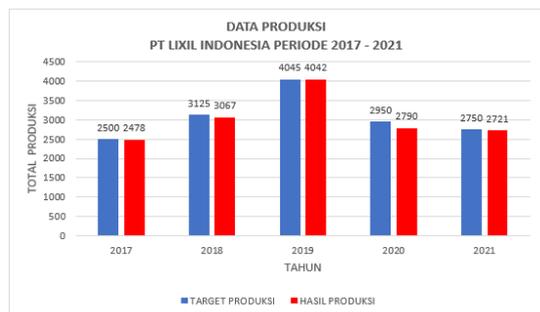
pegawainya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai

PT. LIXIL Aluminium Indonesia merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang aluminium sash building. Pada beberapa tahun terakhir tingkat produksi PT. LIXIL Aluminium Indonesia mengalami ketidakstabilan produktivitas kerja pegawai sehingga menyebabkan terjadinya penurunan tingkat produksi selama 2 tahun terakhir. Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya

alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Gambar 1. Data Produksi Tahun 2017-2021
Sumber: PT. LIXIL Alumunium Indonesia

Produktifitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Produktifitas



bagi karyawan merupakan persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan (Sinaga, 2020). Produktivitas merupakan faktor penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas menjadi modal bagi seorang karyawan. Tujuan utama perusahaan adalah memperoleh laba dan menjadi yang terbaik dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Diantara tujuan tersebut perusahaan dituntut untuk selalu berproduktif menghasilkan produk yang bermutu, berkualitas dan mempunyai daya guna berkelanjutan (Saleh & Utomo, 2018). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja dari diri seorang dan kepuasan kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang memadai. Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki motivasi, disiplin kerja yang tinggi serta mendapat kepuasan kerja yang didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan mampu melakukan pekerjaannya sesuai target produktivitas kerja yang maksimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. (Saputri & Luturlean, 2019) Disiplin merupakan cerminan bersarnya tanggungjawab seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong gairah dan semangat kerja seseorang. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap sebuah organisasi. disiplin

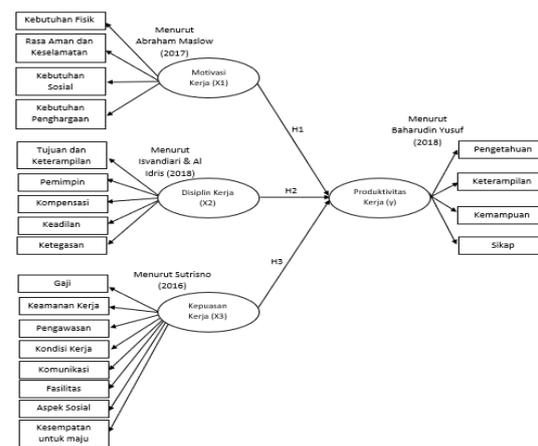
dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. pekerjaan menurut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang ideal dan hal serupa lainnya. (Nabawi, 2019)

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah mencari jawaban dari “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT. Lixil Aluminium Indonesia”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang menitikberatkan pada pengujian hipotesis dengan menggunakan data terukur sehingga diharapkan dapat menarik suatu simpulan. Penelitian ini dilaksanakan di kota Cikarang, lebih tepatnya di PT. LIXIL Alumunium Indonesia pada bulan November 2021 sampai dengan April 2022. Berikut adalah model desain penelitian yang dilakukan.



Gambar 2. Kerangka konsep
Sumber: Data primer, tahun 2022

Variabel adalah setiap karakteristik, jumlah, atau kuantitas yang dapat diukur atau dihitung. Sedangkan operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu Variabel Terikat (Dependent

Variable) dan Variabel Bebas (Independent variable).

Variabel terikat adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti (Augusty, 2018) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Produktivitas (Y). Sedangkan Variabel bebas yang dilambangkan dengan (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Augusty, 2018) Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3)

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada setiap bidang pekerjaan yang berada pada PT. LIXIL Aluminium Indonesia. Karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti hanya mengambil setidaknya 70 responden dari total keseluruhan pegawai PT. LIXIL Aluminium Indonesia sebagai objek penelitian.

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan metode penyebaran angket/kuesioner dengan skala likert sebagai acuannya. Menurut (Sugiyono, 2010) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang merupakan skala kontinum bipolar, pada ujung sebelah kiri (angka rendah) menggambarkan suatu jawaban yang bersifat negatif. Sedang ujung sebelah kanan (angka tinggi), menggambarkan suatu jawaban yang bersifat positif.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dengan dilanjutkan dengan melakukan analisa data serta pengujian terhadap hasil Analisa data melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji t menggunakan SPSS sebagai aplikasi pengolahan data. Tata kerja penelitian ditulis secara jelas, sehingga percobaan atau penelitian tersebut dapat diulang dengan hasil yang sama. Berisi rancangan desain/prosedur penelitian, populasi dan sampel/sumber data,

teknik pengumpulan data dan pengembangan instrumen, teknik analisis data. Pemaparan dilakukan secara naratif dalam bentuk alinea yang terpadu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Lalu melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan memiliki nilai cronbach's alpha > 0.60 . Kemudian Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel R Square yaitu sebesar 0,796. nilai tersebut menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Dengan mengetahui nilai tersebut maka besarnya peningkatan variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja adalah 79,6%, sedangkan 20,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Pengujian diatas dapat dilihat dari gambar berikut ini.

No.	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)				
1	X1.1	0.864	0.2352	Valid
2	X1.2	0.832	0.2352	Valid
3	X1.3	0.848	0.2352	Valid
4	X1.4	0.824	0.2352	Valid
5	X1.5	0.768	0.2352	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
1	X2.1	0.831	0.2352	Valid
2	X2.2	0.854	0.2352	Valid
3	X2.3	0.905	0.2352	Valid
4	X2.4	0.867	0.2352	Valid
5	X2.5	0.797	0.2352	Valid
Kepuasan Kerja (X3)				
1	X3.1	0.839	0.2352	Valid
2	X3.2	0.779	0.2352	Valid
3	X3.3	0.844	0.2352	Valid
4	X3.4	0.887	0.2352	Valid
5	X3.5	0.826	0.2352	Valid
Produktivitas Kerja (Y)				
1	Y1	0.900	0.2352	Valid
2	Y2	0.897	0.2352	Valid
3	Y3	0.864	0.2352	Valid
4	Y4	0.835	0.2352	Valid
5	Y5	0.697	0.2352	Valid

Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan

tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.902	1.158		.779	.439
	Motivasi Kerja (X1)	.335	.083	.326	4.031	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.350	.093	.362	3.741	.000
	Kepuasan Kerja (X3)	.299	.100	.299	2.987	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Gambar 4. Hasil uji analisis regresi linier berganda dan uji t.

Sumber: Data primer, tahun 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.902 + 0.335X_1 + 0.350X_2 + 0.299X_3 + e$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial, maka dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut.

Nilai konstanta persamaan diatas adalah 0.902, artinya jika tidak terjadi perubahan nilai variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja (nilai X1, X2, dan X3 adalah 0) maka produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia ada sebesar 0,902 satuan. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0.335, artinya jika variabel motivasi kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan nilai konstanta adalah 0, maka produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia meningkat sebesar 0,335. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) berkontribusi positif bagi produktivitas kerja pegawai. Sehingga semakin termotivasi seorang pegawai, maka semakin tinggi juga nilai produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia.

Lalu nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah 0.350, artinya jika variabel disiplin kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel motivasi kerja (X1), Kepuasan Kerja (X3) dan nilai konstanta adalah 0, maka produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia meningkat sebesar 0,350. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berkontribusi positif juga bagi produktivitas kerja pegawai. Sehingga semakin disiplin seorang pegawai, maka semakin tinggi juga nilai produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia.

Kemudian nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0.244, artinya jika variabel kepuasan kerja

(X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X1) dan nilai konstanta adalah 0, maka produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia meningkat sebesar 0,299. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berkontribusi positif bagi produktivitas kerja pegawai. Sehingga semakin kepuasan seorang pegawai terpenuhi, maka semakin meningkat juga nilai produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia.

Dari ketiga nilai variabel, terdapat perbedaan di mana variabel disiplin kerja berpengaruh lebih terhadap produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia.

Melihat data diatas maka hasil dari uji t menunjukkan secara parsial setiap variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikatnya.

Pembahasan

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil analisis deskriptif bahwa kondisi responden terhadap variable-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variable penelitian. Dari hasil tersebut dapat diperoleh bahwa tiga variable independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. LIXIL Alumunium Indonesia.

Dari hasil pengujian diatas variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X1) yaitu $0,000 < 0,05$. Kemudian nilai dari $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 70-3-1) = (0,025; 66) = 1,996$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($4,031 > 1,996$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. LIXIL Alumunium Indonesia diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Abdul Rachman Saleh, Hardi Utomo dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang" Tahun 2018 dengan hasil penelitian bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan di PT. Inko Java. Dan juga penelitian dari Suwanto, Kosasih, Nurjaya, Denok Sunarsi, Heri Erlangga dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Happy Restaurant di Bandung" Tahun 2021 dengan hasil

penelitian bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Mendapati hasil pengujian diatas juga variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT. LIXIL Alumunium Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X2) yaitu $0,000 < 0,05$. Lalu untuk nilai dari $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 70-3-1) = (0,025;66) = 1,996$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($3,741 > 1,996$), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang berbunyi disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan juga diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ni Kadek Ira Agustini, A.A Sagung Kartika Dewi dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali" Tahun 2019 dengan hasil penelitian bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant & Bar Bali. Begitupun dengan penelitian dari Edy Jumady dalam jurnal yang berjudul "Peran Moderasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perbankan Syariah Di Makassar" Tahun 2020 dengan hasil penelitian bahwa Disiplin kerja dapat memperkuat kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan. Penyebab positif dan signifikan disebabkan karena adanya karyawan yang patuh terhadap tugas yang diberikan oleh manager selain itu manager mengeluarkan seluruh kemampuan dalam setiap tugas yang diberikan kepada karyawan.

Lalu dari hasil pengujian diatas variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai PT LIXIL Alumunium Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X3) yaitu $0,004 < 0,05$. Kemudian nilai dari $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,05/2; 70-3-1) = (0,025;66) = 1,996$. Berarti nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,987 > 1,996$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang berbunyi kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Gloria Natalia Mandik, Adolfin, Greis M Sendow dalam jurnal yang berjudul "Pengaruh Pendidikan, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Paniki Manado" Tahun 2019 dengan hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. PLN

(Persero) Rayon Paniki Manado. Dan juga penelitian dari Dhany Iskandar dalam jurnal yang berjudul "Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan" Tahun 2018 dengan hasil penelitian bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan Berdasarkan pengujian dan nilai Critical Ratio (CR) artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan dan positif.

4. KESIMPULAN

Hasil analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kemudian disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan juga kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. diharapkan bagi pimpinan dan direksi perusahaan PT. LIXIL Alumunium Indonesia untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja, sehingga diharapkan di masa mendatang tingkat produktivitas kerja karyawannya menjadi lebih optimal. Dan untuk penelitian berikutnya agar kiranya menambah variabel selain motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang karyawan, beberapa diantaranya adalah lingkungan kerja, kompensasi, lokasi dan lain sebagainya.

5. REFERENSI

- Aziz, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai PT.Prioritas Rengat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, Vol. 18 No. 1,.
- Hadi, F. P., & Jufrizen. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, Vol 7, No 1.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1.
- Hasibuan, M. (2001). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol 12, No 1.
- Jufrizen. (2018). PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MEMODERASI PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *The National Conference on Management and Business (NCMAB)*.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga*, 17-26.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, Vol 3, No 1.
- Maslow, A. (2017). *Motivation and Personality* (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Citra Pustaka.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2.
- Nardo, R., & Susriyanti. (2019). Pengaruh Fungsi Komunikasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Pemberian Pelayanan Nasabah PT. BPR LPN Talawi Sakato. *Jasiora*, Vol 3, No 2.
- Prawira, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 3, No. 1.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT. INKO JAVA SEMARANG. *Among Makarti*, Vol.11 No.21.
- Saputri, C. A., & Luturlean, B. S. (2019). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT POS INDONESIA CABANG SOLO. *SOSIOHUMANITAS*, VOL. XXI Edisi 1.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinaga, S. (2020). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. TRIKARYA CEMERLANG MEDAN. *Jurnal Ilmiah METADATA*, Vol 2, No 2.
- Singodimedjo, m. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sunyoto, D. (2012). *Teori Kuesioner dan Analisa*. Yogyakarta: CAPS.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume. 9, No. 2.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal ilmiah, Manajemen sumber daya manusia*, Vol. 3, No. 1.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga*. Jakarta: :PT Raja Grafindo Persada.