



MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN

KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA

PEGAWAI KANTOR POS JOMBANG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh:

Mohammad Rizal Firmansyah

NPM 21801081356



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

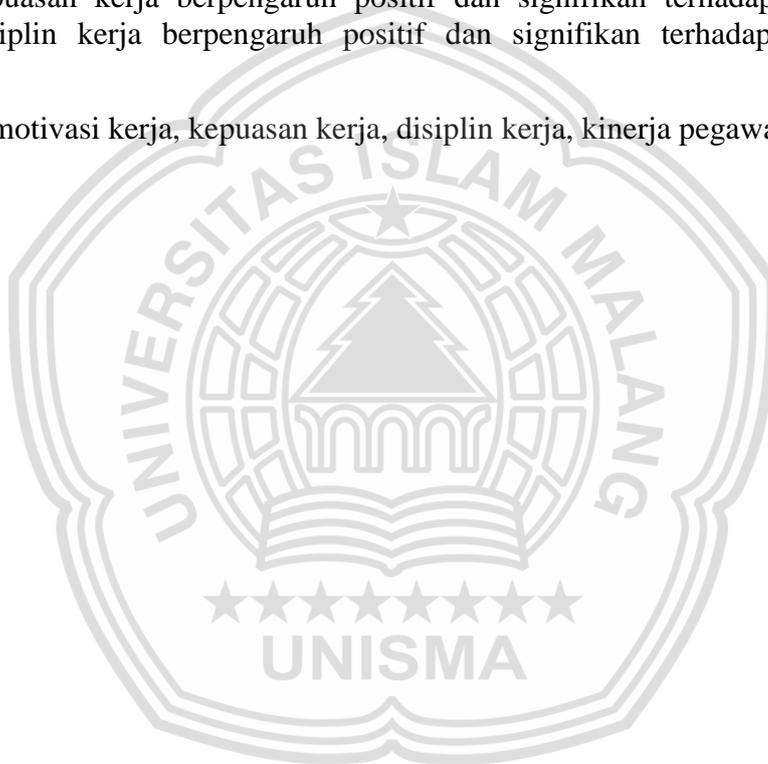
2022

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini yakni, Untuk mengetahui deskripsi dari motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni seluruh pegawai kantor pos Jombang yang berjumlah 62. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai.



ABSTRACTION

The aims of this study are, To find out the description of work motivation, job satisfaction, work discipline and employee performance. To find out and analyze the impact of work motivation, job satisfaction and work discipline on employee performance. To find out and analyze the impact of work motivation on employee performance. To find out and analyze the impact of job satisfaction on employee performance. To find out and analyze the impact of work discipline on employee performance.

This study uses a saturated sample, namely all 62 Jombang post office employees. The results of this study indicate that, Work motivation, job satisfaction and work discipline have a significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *work motivation, job satisfaction, work discipline, employee performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun banyaknya sarana dan prasarana serta sumber daya, tanpa dukungan sumber daya manusia kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Perusahaan akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh kinerja karyawan yang berkompeten dibidangnya.

Oleh karena itu sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai kemampuan yang lebih dibanding yang lainnya sangat di perlukan di era saat ini. Yang mana sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap kelangsungan suatu perusahaan atau organisasi yang ada di era global saat ini , dimana sebuah perusahaan atau organisasi menginginkan supaya pegawai bisa bersaing secara kompetitif. Senada dengan hal itu peneliti tertarik untuk meneliti kinerja karyawan yang ada pada PT Pos Indonesia atau biasa dikenal Kantor Pos. Kantor Pos merupakan salah satu perusahaan milik negara (BUMN) yang mana perusahaan ini sendiri bergerak di bidang pelayanan jasa. Pada setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja pegawai yang baik agar dapat menjalankan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai secara

maksimal. Setiap atasan harus memperhatikan kinerja pegawai, agar dapat melihat apa saja yang membuat kinerja pegawai dapat meningkat. Pada Kantor Pos Jombang juga mengalami naik turunnya produktifitas kinerja pegawai yang membuat pegawai tidak melakukan kerja dengan maksimal yang bisa jadi akan berdampak pada perusahaannya.

Tabel 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang Tahun 2018-2020

Keterangan	2018	2019	2020
TW I	66%	71%	75%
TW II	73%	72%	67%
TW III	60%	65%	65%
TW IV	89%	73%	80%

Sumber : data kantor pos Jombang, 2021

Pada tabel 1.1 dapat dilihat dengan periode TW (Triwulan) yang dihitung setiap 3 bulan sekali. Pada tahun 2018 TW I memperoleh pencapaian sebesar 66% dari target, TW II memperoleh pencapaian sebesar 73% dari target, TW III memperoleh pencapaian sebesar 60% dari target, TW IV memperoleh penilaian sebesar 89% dari target. Pada tahun 2019 TW I memperoleh pencapaian sebesar 71% dari target, TW II memperoleh pencapaian penilaian sebesar 72% dari target, TW III memperoleh penilaian sebesar 65% dari target, TW IV memperoleh penilaian sebesar 73% dari target. Pada tahun 2020 TW I memperoleh penilaian sebesar 75% dari target, TW II memperoleh penilaian sebesar 67% dari target, TW III memperoleh penilaian sebesar 65% dari target, TW IV memperoleh penilaian sebesar 80% dari target.

Fenomena tersebut dapat melatar belakangi pada penelitian ini. Hal tersebut dapat dilihat dari pemberian motivasi kepada pegawai, kepuasan kerja yang

dilakukan pegawai, dan disiplin kerja yang diterapkan pegawai yang semuanya akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama untuk meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan harus mengetahui bakat dari pegawai tersebut agar pegawai dapat bekerja dengan maksimal pada bidangnya sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih bagus. Menurut Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai yang dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi dan rendahnya kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi atau perusahaan atau bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi atau perusahaannya. Setiap perusahaan pasti menginginkan peningkatan kinerja pada karyawan mereka. Peningkatan kinerja sangat dibutuhkan pada setiap karyawan agar bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dan juga dapat mempercepat pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan akan terus memantau kinerja karyawannya dan berharap agar selalu ada peningkatan kinerja yang

akan berdampak positif pada perusahaannya. Agar dapat mencapai kinerja yang baik, pegawai harus mendapatkan motivasi dari atasan supaya pegawai dapat bersemangat saat bekerja. Menurut penelitian terdahulu Sari, Hadijah (2016) kinerja pegawai ialah suatu hasil kerja pegawai secara menyeluruh atau dalam waktu tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah disepakati sebelumnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang sebenarnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja merupakan suatu yang menimbulkan dorongan agar pegawai memiliki rasa semangat kerja. Motivasi merupakan penimbulan atau pemberian motif yang merangsang keinginan pada diri seseorang dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang untuk mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan pada suatu organisasi atau perusahaan atau bisa dikatakan sebagai serangkaian nilai dan sikap yang mempengaruhi individu untuk menuju kepada hal spesifik yang sesuai dengan tujuan setiap individu.

Menurut Mangkunegara (2016:61) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai agar memiliki arah untuk mencapai tujuan yang ditentukan pada organisasi perusahaan. Motivasi kerja menjadi semangat para pegawai dalam menjalankan kerjanya, apabila setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang terpenuhi maka akan berdampak baik pada kinerja serta meningkatkan perusahaannya. Tidak hanya motivasi kerja saja yang dapat menunjang kinerja pegawai, namun kepuasan kerja juga harus ada dalam diri setiap pegawai. Menurut penelitian terdahulu

Harahap, Tirtayasa (2020) motivasi juga bisa menjadi penentu keberhasilan dalam suatu organisasi. Karena dengan adanya motivasi didalam organisasi, yang akan bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, sehingga akan lebih mudah mencapai tujuannya.

Kepuasan kerja merupakan cara pegawai menikmati pekerjaannya dengan rampatan sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan oleh aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam. Menurut Affandi (2018:74) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja seperti perasaan, tingkah laku terhadap pekerjaan melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi positif maupun emosi negatif yang berasal dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja karyawan.

Menurut penelitian terdahulu Susanto (2019) kepuasan kerja akan membangun kinerja karyawan dalam bekerja pada perusahaan, sehingga dengan membangun budaya kerja yang baik maka karyawan senang dan semangat saat menjalankan pekerjaannya. Sikap menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dilakukan juga akan menumbuhkan kepuasan dalam bekerja, karena suatu pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati akan memberikan semangat pada diri seseorang sehingga menciptakan kepuasan kerja dalam dirinya. Selain itu dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan perusahaan juga dapat menambah kepuasan untuk para pegawai dan juga harus mempunyai kualitas kehidupan kerja yang baik agar karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan tepat dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

tersebut. Selain kepuasan kerja sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan, setiap karyawan harus memiliki sikap disiplin agar dapat memaksimalkan kinerja yang akan berdampak baik pada dirinya maupun pada perusahaannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas–tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai pegawai tersebut. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut penelitian terdahulu Harahap, Tirtayasa (2020) kedisiplinan pegawai dapat muncul ketika seorang pegawai dapat menghargain suatu peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Tujuan dari disiplin itu sendiri untuk dapat mengendalikan dirinya pada peraturan-peraturan perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja merupakan kekuatan yang meningkat dalam diri pegawai dan mengakibatkan pegawai melakukan penyesuaian diri dengan sukarela pada peraturan yang ada, dan nilai tinggi dari pekerjaan. Salah satu cara agar menumbukan rasa disiplin pada lingkungan kerja yakni, dengan adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang dapat mengetahui dan sadar apa tugas yang akan mereka kerjakan, bagaimana cara

untuk mengerjakannya, kapan pekerjaan akan dimulai dan kapan tugasnya harus selesai, memahami seperti apa hasil kerja yang telah diharuskan, dan memahami kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya tersebut.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susanto (2018) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Alasan peneliti melakukan penelitian dengan judul tersebut untuk menemukan penelitian baru dengan perusahaan yang berbeda tetapi variabel yang sama. Dengan tujuan dapat dijadikan bahan perbandingan dari penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dan penelitian selanjutnya. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Jombang”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi dari motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berdampak terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai?
4. Apakah kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai?
5. Apakah disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi dari motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, dalam penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Bagi teoritis manfaat penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan dapat menambah wawasan bagi penulis serta pembaca mengenai ilmu-ilmu pengetahuan tentang peranan motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin yang berdampak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pos Jombang.

2. Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menilai dampak motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai. Dimana motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dapat memberikan manfaat bagi kinerja pegawai. Selain itu kedepannya dapat dijadikan sebagai bahan penelitian yang akan datang di Kantor Pos Jombang.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pos Jombang. Responden dalam penelitian ini berjumlah 62 orang. Responden tersebut merupakan pegawai kantor pos Jombang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Simpulan dari implementasi deskripsi sebagai berikut :
 - a. Variabel motivasi kerja indikatornya adalah kondisi kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja. Variabel motivasi kerja direfleksikan oleh indikator kondisi kerja, dengan pernyataan lingkungan kerja sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan secara optimal.
 - b. Variabel kepuasan kerja indikatornya adalah pekerjaan, pengawas, dan rekan kerja. Variabel kepuasan kerja direfeksikan oleh indikator rekan kerja, dengan pernyataan saya dapat berinteraksi dengan anggota organisasi.
 - c. Variabel disiplin kerja indikatornya adalah masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi peraturan yang telah ditetapkan, dan laporan kerja. Variabel disiplin kerja direfleksikan oleh indikator masuk kerja tepat waktu, dengan pernyataan saya berusaha absensi dengan tepat waktu.

- d. Variabel kinerja pegawai indikatornya adalah kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efektifitas. Variabel kinerja pegawai direfleksikan oleh indikator ketepatan waktu, dengan pernyataan saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dampaknya terhadap kinerja pegawai
3. Motivasi kerja yang terdiri dari indikator kondisi kerja, fasilitas kerja dan prestasi kerja, dinyatakan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Kepuasan kerja yang terdiri dari indikator pekerjaan, pengawas dan rekan kerja, dinyatakan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Disiplin kerja yang terdiri dari indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, mematuhi peraturan yang telah diciptakan, dan laporan kerja, dinyatakan berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya dilakukan pada pegawai kantor pos yang berada di kantor pos Jombang, jadi untuk hasil penelitian ini hanya dapat digunakan untuk kantor pos Jombang saja.

5.3 Saran

1. Bagi Peneliti

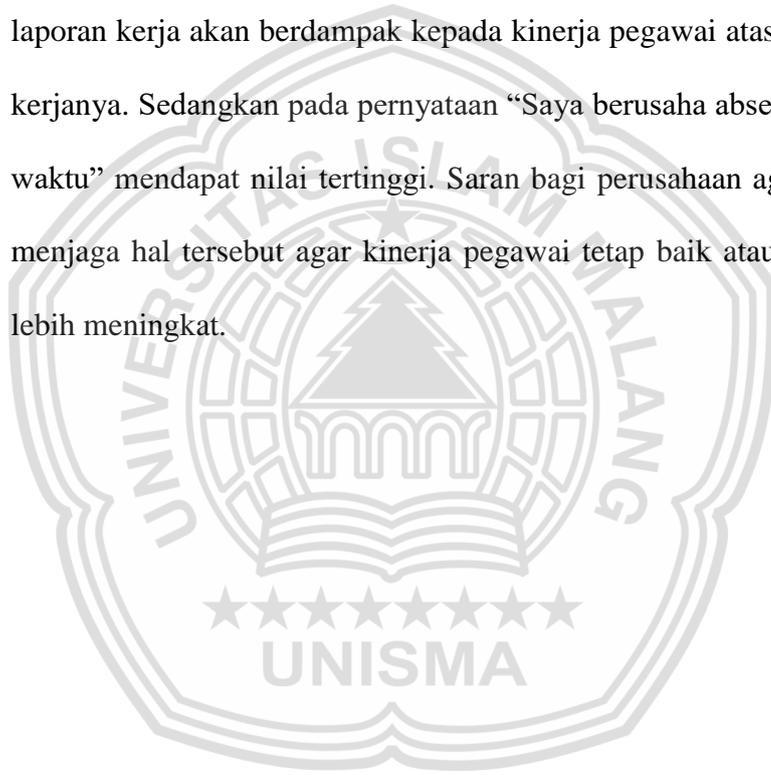
- a. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan variabel yang lain selain pada variabel penelitian ini
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang menerapkan subjek dan variabel dependen yang sama dianjurkan untuk memilih responden yang lebih luas dan lebih banyak sehingga mendapat hasil yang lebih baik dari penelitian ini

2. Bagi Perusahaan

- a. Perihal motivasi kerja pada pernyataan “Fasilitas kerja tersedia sesuai dengan kebutuhan kerja” mendapat nilai terendah. Saran bagi perusahaan kedepannya agar lebih menambah fasilitas kerja sesuai standart perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan pada pernyataan “Lingkungan kerja sesuai standart perusahaan dapat mendukung saya untuk menjalankan pekerjaan secara optimal” mendapat nilai tertinggi. Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.
- b. Perihal kepuasan kerja pada pernyataan “Saya merasa puas terhadap pekerjaan yang telah diberikan” mendapat nilai terendah. Saran bagi perusahaan kedepannya dapat memberikan tugas kepada pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai, apabila pegawai bekerja sesuai dengan kemampuannya maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan pada pernyataan “Saya dapat

berinteraksi dengan anggota organisasi” mendapat nilai tertinggi. Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.

- c. Perihal disiplin kerja pada pernyataan “Saya membuat laporan kerja” mendapat nilai terendah. Saran bagi perusahaan kedepannya agar lebih menekankan kepada pegawai untuk membuat laporan kerja tepat waktu, karena dengan ketepatan waktu dalam membuat laporan kerja akan berdampak kepada kinerja pegawai atas disiplin kerjanya. Sedangkan pada pernyataan “Saya berusaha absensi tepat waktu” mendapat nilai tertinggi. Saran bagi perusahaan agar tetap menjaga hal tersebut agar kinerja pegawai tetap baik atau bahkan lebih meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astuti. (2013). *Peranan Motivasi Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Otopedi Prof. Dr. R. Soeharsono Surakarta. Vol.7 No.1.*
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap & Tirtayasa. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Vol.3 No.1.*
- Hartatik, Puji, & Indah. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur, & Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen (Edisi 1)*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. (2017). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Purba, dkk. (2019). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum*

- Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. Vol.7 No.1*Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior . Edition 17*. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Sandy Martha, M. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Universitas Widayatama Bandung*.
- Sari & Hadijah. (2016). *Peningkatan Kinerja Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. Vol.1 No.1*.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, H. B. (2013). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanto. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Vol.7 No.1*.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Torang. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wijono, S. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.