



**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS PADA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN PROBOLINGGO**

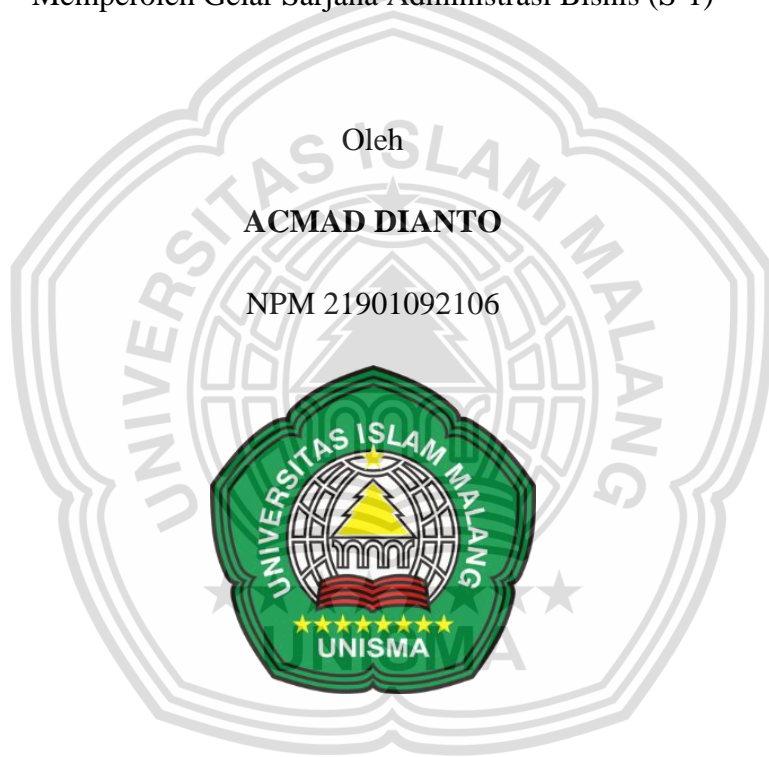
**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Administrasi Bisnis (S-1)

Oleh

**ACMAD DIANTO**

NPM 21901092106



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
MALANG**

**2023**

## RINGKASAN

Acamad Dianto, 2023. **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo**, Dosen Pembimbing 1: Daris Zunaida S.AB., M.AB. Dosen Pembimbing 2: Eny Widayawati S.AB., M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo, pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dimana sampel yang digunakan sebanyak 55 responden. Untuk uji instrumen penelitian digunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Kemudian untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai t hitung variabel disiplin sebesar 2,731 dengan ( $\text{sig} = 0,009 < 0,05$ ) dan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai t hitung sebesar 2,286 dengan ( $\text{sig} = 0,026 < 0,05$ ). Disiplin dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan secara simultan terhadap produktivitas dengan nilai F hitung sebesar 19,182 dengan ( $\text{sig} = 0,000 < 0,05$ ). Besarnya kontribusi pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas sebesar 42,5% dan untuk sisanya 57,5% dapat dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi kerja dan Produktivitas

## SUMMARY

*Acmaad Dianto, 2023. The Effect of Work Discipline and Motivation on Productivity in Employees of the Population and Civil Registration Office of Probolinggo Regency, Supervisor 1: Daris Zunaida S.AB., M.AB, Supervisor 2: Eny Widayawati S.AB., M.AB.*

*This study aims to determine the effect of discipline and work motivation on productivity in employees of the Probolinggo Regency Population and Civil Registration Office partially or simultaneously. This study used quantitative research methods. The population in this study was employees of the Population and Civil Registration Office of Probolinggo Regency, sampling in this study used a saturated sampling technique where the sample used was 55 respondents. For testing research instruments, validity tests, reliability tests and classical assumption tests are used. Then to test the hypothesis using the t test and f test. The analysis method in this study is multiple linear regression analysis.*

*Based on the results of research that has been done, it can be seen that partially discipline has a significant effect on productivity with a calculated t value of discipline variables of 2.731 with ( $sig = 0.009 < 0.05$ ) and partially work motivation has a significant effect on productivity with a calculated t value of 2.286 with ( $sig = 0.026 < 0.05$ ). Work discipline and motivation also have a significant effect simultaneously on productivity with a calculated F value of 19.182 with ( $sig = 0.000 < 0.05$ ). The magnitude of the contribution of the influence of discipline and work motivation on productivity by 4.2.5% and for the remaining 5.7.5% can be influenced or explained by other variables not studied in this study.*

*Keywords: Discipline, Work Motivation and Productivity*

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah komponen utama dan elemen terpenting sebagai perencana, serta pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia juga faktor penggerak dan faktor penentu keberhasilan yang dicapai oleh sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang baik, maka dibutuhkan suatu sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi bagi organisasi atau perusahaan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Penyelesaian tugas dengan efektif dan efisien dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan cepat. Dengan demikian perlu adanya kedisiplinan dalam bekerja agar terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

Disiplin sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Dalam lingkungan kerja kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain, jika lingkungan kerja semuanya disiplin maka seorang pegawai akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin maka seorang karyawan juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja organisasi jika tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Disiplin adalah patuh terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan dan pengendalian. Sedangkan pendisiplinan adalah sebuah usaha yang

dilaksanakan untuk menanamkan nilai atau pemaksaan supaya subjek mentaati sebuah peraturan. Menurut Hasibuan (2013: 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin dapat mempengaruhi produktivitas. Akan tetapi, disiplin harus diimbangi juga dengan motivasi.

Motivasi dalam diri dapat mempengaruhi produktivitas. Setiap karyawan sebagai individu membutuhkan motivasi untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja, ketika semangat dalam diri karyawan muncul maka tugas-tugas yang dikerjakan oleh karyawan akan terselesaikan sesuai dengan perintah organisasi atau perusahaan dan akan menciptakan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat timbul dari diri sendiri maupun dari orang lain. Dalam organisasi atau perusahaan, karyawan mau bekerja karena mereka memiliki suatu tujuan salah satunya adalah untuk memenuhi kebutuhan, kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi maupun non materi. Menurut American Encyclopedia dalam buku Hasibuan (2013:143) Motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia, dengan demikian motivasi sangat mempengaruhi produktivitas.

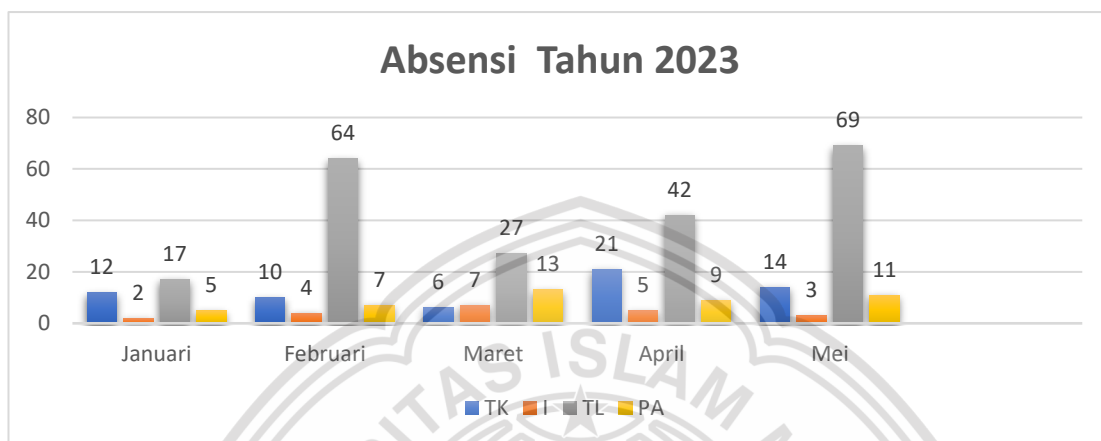
Produktivitas adalah faktor penunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dengan baik. Produktivitas dipengaruhi oleh disiplin dan

motivasi kerja karyawan, karyawan yang termotivasi dan memiliki disiplin kerja yang baik akan menciptakan produktivitas yang diharapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Produktivitas adalah suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dan masukan (*input*) persatuan waktu. Menurut Komarudin (1992) dalam Ardana dkk (2012:269) Produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per bulan, per mesin, per faktor produksi lainnya. Dengan demikian meningkatnya produktivitas akan membawa dampak positif bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah ( OPD ) yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pelayanan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dimana di dalam dinas tersebut menjalankan tugas-tugas sebagaimana yang di maksud yaitu, perumusan kebijakan teknis bidang kependudukan dan pencatatan sipil, penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum, pembinaan dan pelaksanaan tugas sebagaimana yang di maksud, pengelolaan ketatausahaan, dan di pimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah wewenang dan bertanggung jawab kepada Bupati. Untuk terlaksananya seluruh tugas – tugas dengan baik, organisasi perlu produktivitas yang tinggi dengan memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu disiplin dan motivasi kerja karyawan. Sebagai karyawan setiap tindakan dan perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja. Pada hasil pengamatan yang dilakukan pada Dinas Kependudukan

dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo, saat ini menggunakan sistem absensi *fingerprint* untuk membiasakan karyawannya disiplin. Berikut adalah data absensi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo.



**Gambar 1. Grafik absensi bulan Februari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo**

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo 2023

Keterangan:

TK : Tidak Kerja

I : Ijin

TL : Telat

PA : Pulang Awal

Berdasarkan grafik absensi tahun 2023 diatas menunjukkan bahwa meskipun sudah ada perbaikan sistem untuk absensi kehadiran karyawan akan tetapi masih kurang dalam meningkatkan kedisiplinan, karena masih banyak karyawan yang terlambat hadir, pulang awal dari jam yang telah ditentukan dan juga ada beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa ada keterangan. Karyawan yang sering melakukan izin juga mencerminkan tinggi rendahnya kedisiplinan karyawan.

Dengan begitu sesuai dengan peraturan pemerintah republik Indonesia nomer 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil yang apabila peraturan tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Dengan tindakan karyawan yang kurang disiplin tersebut akan mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pekerjaan dalam membentuk karyawan yang memiliki produktivitas tinggi. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Azhari (2020) dimana disiplin kerja berpengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Sukabumi. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Saleh (2018) dimana disiplin kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo pasti ingin memberikan yang terbaik untuk karyawannya. Dalam hal tersebut dinas selalu memberikan motivasi dalam bentuk pembinaan dan BIMTEK (Bimbingan Teknis) yang merupakan pelatihan sebulan sekali untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang dapat berpengaruh pada produktivitas. Namun dari hasil wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian dalam hal pemberian motivasi masih terkendala dengan sering terjadinya miskomunikasi sehingga informasi yang disampaikan tidak dapat diterima dengan baik oleh karyawan, dalam hal ini juga bisa disebabkan oleh karakter latar belakang karyawan yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi motivasi diri untuk meningkatkan produktivitas, salah satunya perbedaan latar belakang pendidikan dan pemikiran setiap orang akan memiliki tujuan yang berbeda pula dalam bekerja, sehingga produktivitas akan dipengaruhi oleh motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian motivasi



merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas yang optimal. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Jasmani (2021) dimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian Putra (2019) dimana motivasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja.

Produktivitas akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Dari hasil wawancara dengan sub bagian umum dan kepegawaian tugas atau pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan belum sepenuhnya selesai dengan tepat waktu, hal tersebut terjadi karena adanya permasalahan pada karyawan yang tidak disiplin dan kurang termotivasi. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat meningkatkan kedisiplinan dan motivasi pada karyawannya, agar dapat menciptakan produktivitas yang baik pada organisasi dan karyawan pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan fenomena yang diuraikan sebelumnya dan masih terdapatnya hasil yang beragam dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah yang digunakan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan pengaruh disiplin terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo
2. Menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo
3. Menjelaskan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas pada karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat atau kegunaan yang ingin diperoleh dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo

Manfaat penelitian bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo adalah sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam evaluasi mengenai disiplin dan motivasi kerja untuk mempengaruhi produktivitas.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna.

**E. Sistematika Pembahasan**

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan penelaahan penelitian. Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan terdiri atas lima bab, masing-masing uraian yang secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, Batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, tinjauan teori, hubungan antar variabel, kerangka konseptual, dan hipotesis.

### BAB III METODE PENELITIAN

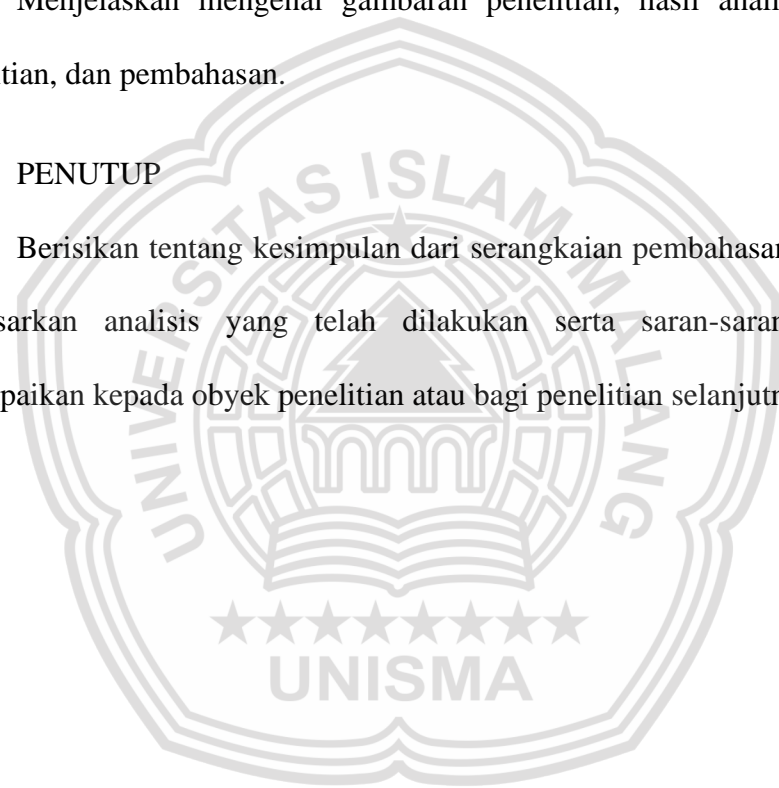
Dalam bab ini berisikan tentang jenis penelitian, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan juga teknik analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai gambaran penelitian, hasil analisis data penelitian, dan pembahasan.

### BAB V PENUTUP

Berisikan tentang kesimpulan dari serangkaian pembahasan skripsi berdasarkan analisis yang telah dilakukan serta saran-saran untuk disampaikan kepada obyek penelitian atau bagi penelitian selanjutnya.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan disiplin dengan produktivitas sebesar 0,283 yang berarti memiliki hubungan dan searah, artinya jika disiplin meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas juga akan semakin meningkat sebesar 0,283 satuan. Disiplin berkaitan erat dengan produktivitas, disiplin yang tinggi akan menciptakan karyawan yang memiliki produktivitas yang baik dan karyawan tersebut akan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja.
2. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja dengan produktivitas sebesar 0,413 yang berarti memiliki hubungan dan searah, artinya jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan maka produktivitas juga akan semakin meningkat sebesar 0,413 satuan. Motivasi kerja berkaitan erat dengan produktivitas, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan memiliki produktivitas yang baik dan karyawan tersebut akan bersemangat dalam bekerja.
3. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap produktivitas berkontribusi

sebesar 0,425 atau 42,5% dan sisanya sebesar 57,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis dan kesimpulan diatas. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan berkenaan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo
  - a. Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui nilai rata-rata jawaban pada variabel disiplin sebesar 4,53 yang memiliki arti bahwa seluruh item pernyataan hampir mendekati jawaban sangat setuju, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo harus mempertahankannya. Sedangkan pada indikator “tujuan dan kemampuan” dengan pernyataan “beban pekerjaan yang anda terima sudah sesuai dengan kemampuan yang anda miliki” mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar (4,27), maka dari itu hal tersebut harus menjadi perhatian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo yang dimana sebaiknya pimpinan memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan karyawan dan mengurangi pekerjaan yang melebihi kapasitas karyawan, agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien.
  - b. Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui nilai rata-rata jawaban pada variabel disiplin sebesar 4,63 yang memiliki arti bahwa seluruh item pernyataan hampir mendekati jawaban sangat setuju, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo harus mempertahankannya.

Sedangkan pada indikator pada indikator “kebutuhan pengakuan” dengan pernyataan “anda diberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai”. Mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar (4,47), maka dari itu hal tersebut harus menjadi perhatian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo yang dimana sebaiknya jenis penghargaan disesuaikan dengan harapan dan kebutuhan karyawan mungkin dalam bentuk piagam penghargaan, insentif, promosi jabatan atau fasilitas-fasilitas lainnya untuk karyawan. Proses pemberian penghargaan juga sebaiknya diberikan melalui suatu ceremonial khusus agar membuat karyawan merasa bangga dan diakui prestasinya.

- c. Berdasarkan dari penelitian ini dapat diketahui nilai rata-rata jawaban pada variabel disiplin sebesar 4,64 yang memiliki arti bahwa seluruh item pernyataan hampir mendekati jawaban sangat setuju, maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo harus mempertahankannya. Sedangkan pada indikator “efisiensi” dengan pernyataan “kehadiran anda sudah sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh instansi”. Mendapatkan nilai rata-rata terendah sebesar (4,36), maka dari itu hal tersebut harus menjadi perhatian Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo yang dimana sebaiknya dinas harus lebih tegas untuk memberlakukan sanksi bagi karyawan yang sering telat, agar mengurangi kehadiran karyawan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis menyadari dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, karena dalam hal ini juga dalam keterbatasan peneliti. Peneliti

mengharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggali lebih dalam informasi mengenai variabel-variabel dalam penelitian ini. Serta menambahkan variabel yang lainnya yang berhubungan dengan produktivitas.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2018). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Untuk Akuntansi Bisnis dan Ilmu Sosial Lainnya*. Semarang: Yoga Pratama.
- Hakim, Moch Irfan. (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada staf BAUPK UNISMA Malang*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jasmani. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life Di Jakarta*. Jurnal: Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Mandey, M.A., Lengkong, V.P.K. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal: Fakultas ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Mangkunegara, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslow. (2010). *Motivasi and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- Nasution. (2003). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Pananrangi, Andi Rasyid. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Prawironegoro, Darsono. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia ABAD 21*. Jakarta: Mitra Wicana Media.

- Priyatno, Dwi. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Priyatno, Dwi. (2018). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Putra, Bagus Alisyah. (2019). *Pengaruh konflik kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lowokwaru kota Malang*. Jurnal: STIE AMA Salatiga.
- Saleh, Abdul Rachman. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. INKO JAVA Semarang*. Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.
- Sinambela, L. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keempat Belas. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwanto. (2011). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.