

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

Acmad Dianto, Daris Zunaida, Eny Widayawati

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang,
Jl. MT. Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPMM Universitas Islam Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, Indonesia
E-mail: diantoacmad8@gmail.com*

ABSTRAK

Ditujukan guna informasi akan dampak disiplin juga motivasi kerja pada produktivitas oleh karyawan Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo dengan parsial maupun simultan. Pengaplikasiannya dengan cara kuantitatif. Populasi berupa karyawan Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo, yang mana sampel sejumlah 55 responden. Alat uji instrumen penelitian diaplikasikan oleh uji validitas, reliabilitas juga asumsi klasik. Serta hipotesis memanfaatkan uji t serta f. Hasilnya didapati dengan parsial disiplin berdampak signifikan pada produktivitas dengan t hitung senilai 2,731 dengan ($\text{sig} = 0,009 < 0,05$) dengan parsial motivasi kerja berdampak signifikan pada produktivitas t hitung senilai 2,286 dengan ($\text{sig} = 0,026 < 0,05$). Disiplin juga motivasi kerja juga berdampak signifikan dengan simultan pada produktivitas F hitung senilai 19,182 dengan ($\text{sig} = 0,000 < 0,05$). Besarnya kontribusi dampak disiplin juga motivasi kerja pada produktivitas senilai 42,5% sisanya 57,5% didampaki dari variabel yang tak diteliti.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi kerja dan Produktivitas

ABSTRACT

Intended for information on the impact of discipline as well as work motivation on productivity by employees of the Dukcapil Office of Probolinggo Regency, partially or simultaneously. Its application in a quantitative way. The population is employees of the Dukcapil Office of Probolinggo Regency, where the sample is 55 respondents. Testing the research instrument is applied by testing validity, reliability as well as classical assumptions. And the hypothesis uses the t and f tests. The results found that partial discipline has a significant impact on productivity with t count of 2.731 ($\text{sig} = 0.009 < 0.05$) with partial work motivation having a significant impact on productivity t count of 2.286 ($\text{sig} = 0.026 < 0.05$). Discipline as well as work motivation also has a significant impact simultaneously on productivity F count valued at 19.182 ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$). The magnitude of the contribution of the impact of discipline as well as work motivation on productivity is 42.5%, the remaining 57.5% is affected by variables not examined.

Keywords: Discipline, Work Motivation and Productivity

PENDAHULUAN

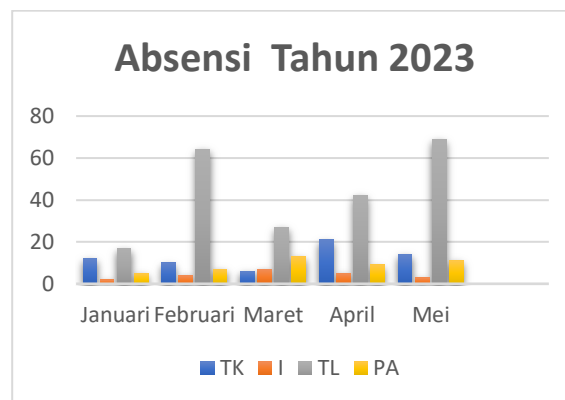
Sumber daya manusia yakni faktor penggerak dan faktor penentu keberhasilan yang dicapai oleh suatu organisasi. Pencapaian maksud organisasi dibutuhkan SDM yang berkualitas tinggi bagi organisasi untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Penyelesaian tugas dengan efektif dan efisien guna mencapai visi dengan cepat. Dengan demikian perlu adanya kedisiplinan dalam bekerja agar terbentuk sumber daya manusia yang berkualitas.

Hasibuan (2013: 193) Kedisiplinan yakni kesadaran serta kesediaan perorangan mematuhi aturan yang ada. Demikian disiplin dapat memdampaki produktivitas. Tetapi, disiplin harus di imbangi juga dengan motivasi.

Motivasi dalam diri dapat memdampaki 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 yakni minat seseorang guna menyelesaikan pekerjaannya secara baik dalam mencapai suatu visi tertentu.

Produktivitas yakni faktor penunjang keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan dengan baik. Dari meningkatnya produktivitas akan membawa dampak positif bagi kemajuan suatu organisasi atau perusahaan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo yakni sebuah Organisasi Kepegawaian Daerah dengan tanggung jawab menjalankan urusan daerah dalam administrasi kependudukan juga pencatatan sipil. Tanggung jawab berupa perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan masalah pemerintah juga pelayanan publik, membina juga melaksanakan tugas, mengelola administratif.



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 ada pegawai telat datang, pulang awal juga karyawan absen tanpa ada keterangan. Dengan tindakan karyawan yang kurang disiplin tersebut akan mendampaki efektifitas dan efisiensi pekerjaan dalam membentuk karyawan yang memiliki produktivitas tinggi.

Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo pasti ingin mengalokasikan 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 berdampak pada produktivitas. Namun dalam hal pemberian motivasi masih terkendala dengan sering terjadinya miskomunikasi, hal ini juga bisa disebabkan oleh karakter latar belakang karyawan yang berbeda-beda yang dapat memdampaki 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 didampaki oleh motivasi karyawan dalam bekerja. Dengan begitu motivasi merupakan variabel penting dalam produktivitas.

Pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan belum sepenuhnya selesai dengan tepat waktu, hal tersebut terjadi karena adanya permasalahan pada karyawan yang tak disiplin dan kurang termotivasi. Dengan begitu, pimpinan wajib meningkatkan kedisiplinan dan motivasi dari karyawannya, agar bisa menciptakan produktivitas yang baik pegawai juga sadar akan kewajibannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya.

Penguraian fenomena yang sebelumnya sudah dipaparkan serta masih adanya hasil yang beragam dari penelitian yang sudah dilakukan, peneliti berminat mengimplementasikan pengetahuan dengan judul "**Dampak Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo**".

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah disiplin berdampak pada produktivitas oleh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Probolinggo?
2. Apakah motivasi kerja berdampak pada produktivitas oleh pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo?
3. Apakah disiplin dan motivasi kerja berdampak pada produktivitas oleh pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo?

TINJAUAN TEORI

Disiplin

Menurut Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno (2009:86) yakni sikap sigap serta ikhlas dalam pematuhan aturan yang ditetapkan.

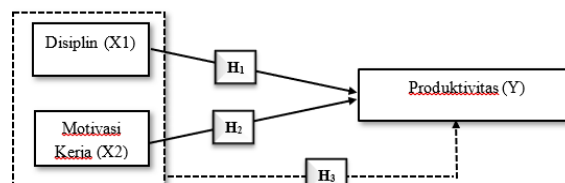
Motivasi Kerja

Ardana dkk (2012:195), yakni pengutan guna melaksanakan sebuah aksi pada dasarnya ada dengan internal juga eksternal dengan positif atau negatif untuk pengaruhannya bergantung dari ketangguhan manajer.

Produktivitas

Sutrisno (2009:99) yakni perbandingan antar nilai keluaran juga masukan. Masukan biasanya terbatas pada tenaga kerja, dan keluaran dihitung memakai kesatuan fisik, pola, juga hasil.

HIPOTESIS



Gambar 3. Kerangka Hipotesis

Keterangan: —————> (Secara Parsial)
 - - - - -> (Secara Simultan)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti dalam mendapati hasil mengaplikasikan jenis penelitian secara kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo yang beralamat pada JL. Raya Dringu No. 901 Dringu, Probolinggo, Jawa Timur Telp. 0335 – 420829.

Waktu Penelitian

Adapun tempo yang dialokasikan untuk penelitian ini, terhitung dari November 2022 – Juli 2023.

Populasi

Jumlah populasi yakni karyawan Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo sejumlah 55 karyawan.

Sampel

Adapun Sampel yang digunakan dengan metode sensus dengan sampel yang dipakai yakni sebesar 55 pegawai.

Teknik Pengumpulan Data

Metode *Collecting data* yang diaplikasikan pada studi ini yakni dengan pemanfaatan metode pengamatan secara langsung, kuesioner serta pendokumentasian.

ANALISIS DATA

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Priyatno (2016:143) Pengujian validitas diperuntukkan sebagai instrumen untuk perhitungan. ketentuan penilaiannya yakni :

- Bila $R_{hitung} > R_{tabel}$, dengan begitu pertanyaan didapati valid.
- Bila $R_{hitung} < R_{tabel}$, dengan begitu pertanyaan didapati tak valid

2. Uji Reliabilitas

Dalam studi ini perhitungan reliabilitas diaplikasikan pada sampling angket yang dibsebarakan terhadap responden pegawai bagian Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo.

Analisa Deskriptif

Priyatno (2016:10) yakni analisis yang diperuntukkan guna penggambaran akan simpulan data Perhitungan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Residual

Priyatno (2016: 118) guna mendapati dari model regresi, hasil residual punya pendistribusian normal bahkan sebaliknya.

2. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018 :107-108) Multikolinieritas bisa didapati akan (1) hasil *tolerance* serta saingannya (2) *variance inflation factor*. *Cut off* diaplikasikan guna mendapati akan multikolinieritas yakni ≤ 0.10 atau $VIF \geq 10$.

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018: 137-138) digunakan sebbagai penguji pada model regresi adanya ketaksamaan *variance* dalam residual.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017:277), perhitungan analisis regresi linier berganda yakni:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial- t

Priyatno (2014: 161) uji koefisien regresi secara parsial diaplikasikan guna pengetahuan akan item independen berdampak dengan signifikan bahkan tak pada item dependen. Uji t diaplikasikan akan membandingkan hasil statistik antar (t hitung) dengan hasil kritis berdasarkan tabel (t tabel).

2. Uji Signifikansi Simultan – F

Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F diaplikasikan guna pengetahuan akan seluruh item independen bahkan variabel bebas yang dialokasikan pada model punya dampak dengan bebarengan oleh item dependen atau item terikat. Pembuktian diaplikasikan dengan cara perbandingan hasil (F hitung) dengan (F tabel) dengan kenaikan kepercayaan 5%

Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2018: 97) yakni alat yang diperuntukkan guna pengukur sejauh mana kehebatan model akan mendefinisikan varian variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai r tabel (0,05)	Keterangan
X1_1	0,322	0,2656	Valid
X1_2	0,544	0,2656	Valid
X1_3	0,641	0,2656	Valid
X1_4	0,767	0,2656	Valid
X1_5	0,668	0,2656	Valid
X1_6	0,638	0,2656	Valid

X1_7	0,805	0,2656	Valid
X1_8	0,660	0,2656	Valid
X1_9	0,703	0,2656	Valid
X1_10	0,519	0,2656	Valid
X1_11	0,691	0,2656	Valid
X1_12	0,730	0,2656	Valid
X1_13	0,723	0,2656	Valid
X1_14	0,772	0,2656	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Koefisien Korelasi (r hitung)	Nilai r tabel (0,05)	Keterangan
X2_1	0,416	0,2656	Valid
X2_2	0,687	0,2656	Valid
X2_3	0,438	0,2656	Valid
X2_4	0,501	0,2656	Valid
X2_5	0,607	0,2656	Valid
X2_6	0,578	0,2656	Valid
X2_7	0,491	0,2656	Valid
X2_8	0,678	0,2656	Valid
X2_9	0,670	0,2656	Valid
X2_10	0,548	0,2656	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Produktivitas

Item	Koefisien korelasi (r hitung)	Nilai r tabel (0,05)	Keterangan
Y_1	0,733	0,2656	Valid
Y_2	0,631	0,2656	Valid
Y_3	0,661	0,2656	Valid
Y_4	0,597	0,2656	Valid
Y_5	0,701	0,2656	Valid
Y_6	0,704	0,2656	Valid
Y_7	0,708	0,2656	Valid
Y_8	0,607	0,2656	Valid
Y_9	0,627	0,2656	Valid
Y_10	0,367	0,2656	Valid
Y_11	0,784	0,2656	Valid
Y_12	0,480	0,2656	Valid

Pengujian validitas ini didapati akan keseluruhan unsur kenyataan yang diaplikasikan untuk alat ukur variabel disiplin (X1), motivasi kerja (X2) juga produktivitas (Y) yakni valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Disiplin (X1)	0,900	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja (X2)	0,760	<i>Reliable</i>
Produktivitas (Y)	0,864	<i>Reliable</i>

Pengujian reliabilitas ini menghasilkan semua unsur pernyataan *Reliable* disebabkan berada diatas *Cronbach's Alpha* 0,6.

Analisis Deskriptif

Tabel 5. Perhitungan Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minim um	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
Disiplin	14	4.27	4.71	4.5307	.11822
Motivasi_K erja	10	4.47	4.76	4.6290	.09678
Produktivita s	12	4.36	4.71	4.6383	.09418
Valid N (listwise)	10				

Produktivitas punya hasil standar deviasi paling kecil bisa dikatakan variabel ini punya hasil yang paling akurat di antara variabel disiplin dan motivasi kerja.

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.74311792
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.073
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pengujian normalitas didapati *Asymp sig. (2-tailed)* senilai 0,200. Akan begitu data tersebut terdistribusikan normal sebab berada di atas batas 0,05.

Uji Multikolineritas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin (X1)	0,549	1,821	Tak terjadi multikolineritas
Motivasi Kerja (X2)	0,549	1,821	Tak terjadi multikolineritas

Didapati akan variabel disiplin juga motivasi kerja punya *tolerance* 0,549 serta VIF 1,821. Semua item bebas punya *tolerance* diatas 0,10 juga VIF kurang akan 10 didimpulkan tak terdapat gejala multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Disiplin (X1)	0,735	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X2)	0,059	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah *IBM SPSS Statistics 25*, 2023

Dari hasil uji heteroskedastisitas diatas diketahui bahwa variabel disiplin (X1) memiliki signifikan $0,735 > 0,05$ juga motivasi kerja (X2) memiliki signifikan $0,059 > 0,05$. Didapati hasil akan masing-masing item punya signifikan lebih 0,05 yang berindikasi akan tak terjadi masalah dalam uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	18.591	6.286		2.958	.005
Disiplin	.283	.104	.388	2.731	.009
Motivasi_Kerja	.413	.181	.325	2.286	.026

Tabel diatas regresi berganda dapat dijelaskan bahwa:

- 1) a: Konstantan dengan nilai 18,591 artinya apabila item disiplin serta motivasi kerja punya hasil nol atau diabaikan didapati item produktivitas akan senilai konstantanya yaitu 18,591.
- 2) b1: Koefisien disiplin (X1) hasil 0,283 bermakna faktor disiplin dinaikkan

senilai satu satuan maka produktivitas meningkat senilai 0,283 satuan.

- 3) b2: Koefisien motivasi kerja (X2) akan hasil 0,413 bermakna faktor motivasi kerja dinaikkan senilai satu satuan maka produktivitas meningkat senilai 0,413 satuan.

Uji Hipotesis

1. Uji Signifikansi Parsial – t

Tabel 10. Hasil Uji Parsial – t

Variabel	t-tabel	t-hitung	Sig	Ket
Disiplin (X1)	1,675	2,731	0,009	Sig
Motivasi Kerja (X2)	1,675	2,286	0,026	Sig

Didapati t hitung variabel (X1) senilai 2,731 (sig = 0,009) serta t hitung X2 senilai 2,286 (sig = 0,026). Didapati t hitung masing-masing lebih tinggi akan t tabel 1,675, di taraf signifikansi 0,05 bermakna H1 serta H2.

2. Uji Signifikansi Simultan – f (Uji f)

Tabel 11. Hasil Uji Simultan – f

F-Hitung	F-Tabel	Sig	Ket
19,182	3,175	0,000	Signifikan

Didapati F hitung senilai 19,182 (sig = 0,000). F hitung lebih tinggi akan F tabel yakni 3,175 signifikansi 0,05 bermakna X1 serta X2 secara bebarengan punya dampak positif juga signifikan pada produktivitas pegawai Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo.

Koefisien Determinasi

Tabel 12. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.402	2.79537

Didapati R Square senilai 0,425 bermakna akan Y bida dimaknai dari variabel X1 juga X2 senilai 42,5% serta 57,5% didampaki dari item lain yang tak diteliti.

PEMBAHASAN

Dampak Disiplin pada Produktivitas Secara Parsial

Menunjukkan item disiplin uji t hitung senilai 2,731 signifikan 0,009 srta koefisien regresi punya hasil positif 0,283 didapati hipotesis mendefinisikan akan item disiplin dengan parsial berdampak signifikan pada variabel produktivitas.

Dampak Motivasi Kerja Pada Produktivitas Secara Parsial

Menunjukkan motivasi kerja hasil akan uji t hitung senilai 2,286 signifikan 0,026 serta koefisien regresi punya hasil positif 0,413 hipotesis mendefinisikan akan motivasi kerja dengan parsial berdampak signifikan pada variabel produktivitas.

Dampak disiplin dan motivasi kerja pada produktivitas secara simultan

Menunjukkan disiplin, motivasi kerja juga produktivitas F hitung senilai 19,182 signifikan 0,000 lebih rendah akan 0,05 didefinisikan semua variabel independen mempunyai dampak bebarengan pada variabel dependen.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Menunjukkan bahwa hubungan disiplin dengan produktivitas senilai 0,283 yang berarti memiliki hubungan serta sejalan, bermakna disiplin meningkat senilai satu produktivitas juga meningkat senilai 0,283 satuan.
2. Hubungan motivasi kerja dengan produktivitas senilai 0,413 yang berarti

memiliki hubungan dan sejalan, bermakna motivasi kerja meningkat senilai satu produktivitas juga meningkat 0,413.

3. Secara simultan dampak disiplin erta motivasi kerja pada produktivitas berkontribusi senilai 0,425 juga 57,5% didampaki oleh item lain yang tak diteliti.

Saran

1. Bagi Dinas Dukcapil Kabupaten Probolinggo
 - a. Pimpinan mebebani pekerjaan yang tak melebihi kekuatan pegawai serta mengurangi tugas yang diluar kekuatan pegawai, agar pegawai bisa mengemban tugas dengan efektif.
 - b. Jenis penghargaan disesuaikan dengan harapan dan kebutuhan karyawan mungkin dalam bentuk piagam penghargaan, insentif, promosi jabatan atau fasilitas-fasilitas lainnya untuk karyawan.
 - c. Tegas untuk memberlakukan sanksi bagi karyawan yang sering telat, agar mengurangi kehadiran pegawai yang tak sesuai akan waktu yang sudah disepakati.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti mengharapakan akan bisa menggali dengan luas informasi tentang item dalam penelitian ini. Juga menambahkan variabel yang berbeda juga 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). *Dampak motivasi kerja dan disiplin kerja pada 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). *Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Produktivitas Karyawan Pada PT. Beringin Life di Jakarta*. Jurnal: Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Mandey, M.A., Lengkong, V.P.K. (2015). *Dampak Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja pada 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 Komptitif*. 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). *Dampak konflik kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan transformasional pada kinerja pegawai pada kantor kecamatan Lowokwaru kota Malang*. Jurnal: STIE AMA Salatiga.
- Saleh, Abdul Rachman. (2018). *Dampak disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja pada 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.