

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BPMP) SUMATERA UTARA MEDAN

Nina Amanda¹, Nur Ahmadi Bi Rahmani²

Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera
Utara Medan^{1,2}

Email: ninaamandaa28@gmail.com¹, nurahmadi@uisu.ac.id²

Abstract

Work motivation is an internal or external driver that encourages a person to achieve goals and optimal performance in the work environment. Based on the problems that have been presented, it is clear that the North Sumatra Education Quality Assurance Center has not been managed well. Problems like this should be addressed immediately and maximized so that in the future it can be as good as it should be. If this is resolved, it will certainly create a comfortable and conducive atmosphere so that employees can carry out their work responsibilities well and optimally. Effective work motivation is the key to a company's long-term success. By understanding and applying the principles of motivation, you can create a dynamic and productive work environment, ensuring employee well-being and sustainable growth.

Keywords : *Work Motivation, Work Environment and Education Quality Assurance*

I. Pendahuluan

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Ada banyak perumusan mengenai motivasi, menurut Mitchell dalam Winardi, motivasi mewakili proses-proses psikologika, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan suka rela (*volunter*) yang diarahkan ketujuan tertentu (Winardi, 2001: 1).

Menurut Silalahi (2002 : 341) Motivasi juga didefinisikan sebagai dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Adapun pemotivasian dapat diartikan sebagai pemberian motif-motif sebagai pendorong agar orang bertindak, berusaha untuk mencapai tujuan organisasional.

Motivasi kerja merupakan suatu bentuk dorongan dalam diri seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Motivasi kerja terbagi menjadi dua hal yaitu faktor eksternal dan faktor motivasi. Keduanya berpengaruh secara langsung dengan hasil kinerja seseorang disebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg mengatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan tidak berada

pada kontinum yang sama oleh karena itu bukanlah hal yang saling bertentangan. Lebih lanjut dia mengatakan bahwa lawan dari kepuasan adalah bukan ketidakpuasan, sebagaimana yang diyakini sejak dulu. Menghapus karakteristik ketidakpuasan dari pekerjaan tidak lantas membuat pekerjaan menjadi memuaskan (Arquisola & Ahlisa, 2019).

Peran motivasi karyawan dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi adalah proses yang dinamis dimana setiap orang dapat dimotivasi oleh hal-hal yang berbeda. Mungkin orang akan termotivasi untuk bekerja karena gaji yang ditawarkan atau kenaikan pangkat. Kerja karyawan dengan motivasi tinggi, kepuasan kerja bukan diperoleh dari status sosial intensif yang tinggi namun kepuasan kerja bagi mereka adalah usaha untuk mencapai hasil produksi itu sendiri.

Kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2004:297).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2004:134).

Dari beberapa teori para ahli, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa pengertian motivasi adalah pemberian daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan dari batasan-batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan dari masalah yang sudah disampaikan diatas, jelas bahwa Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara belum terkelola dengan baik. Permasalahan seperti ini sebaiknya segera diatasi dan dimaksimalkan agar lebih baik lagi kedepannya sehingga dapat sesuai dengan yang sebagaimana seharusnya. Jika hal ini diatasi tentunya menimbulkan suasana nyaman dan kondusif sehingga karyawan dapat melakukan tanggung jawab pekerjaannya dengan baik dan optimal.

II. Landasan Teori

Motivasi Kerja

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak

dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap bidang kehidupan organisasi. Begitu seseorang termotivasi, maka dia akan terdorong untuk melakukan apa pun untuk mencapai serangkaian tujuan (Umeozor, 2018).

Motivasi pada suatu organisasi atau perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Jenis-Jenis Motivasi

Secara garis besar ada dua jenis motivasi kerja, yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang tercakup di dalam situasi kerja dan memenuhi kebutuhan dan tujuan-tujuan staf. Motivasi ini sering juga disebut motivasi murni, yakni motivasi yang sebenarnya timbul dari dalam diri sendiri.

Motivasi ini timbul tanpa pengaruh dari luar. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang hidup dalam diri individu dan berguna dalam situasi kerja yang fungsional. Dalam hal ini pujian atau hadiah atau sejenisnya tidak diperlukan karena tidak akan menyebabkan individu bekerja untuk mendapatkan pujian atau hadiah itu.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Motivasi ekstrinsik tetap diperlukan sebab tidak semua pekerjaan dapat menarik minat bawahan atau sesuai dengan kebutuhan. Dalam keadaan ini motivasi terhadap pekerjaan perlu dibangkitkan oleh manajer agar mereka mau dan ingin bekerja secara lebih baik.

Prinsip-prinsip dalam Mengelola Motivasi Kerja

Berdasarkan definisi dan teori-teori mengenai motivasi kerja yang telah kita bahas, dapat kita pahami bahwa motivasi kerja itu memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja bersifat Personal

Hal ini berarti bahwa alasan seseorang termotivasi itu berbedabeda. Pada orang yang berbeda, memiliki alasan yang berbeda pula. Seseorang melakukan pekerjaan dengan baik bisa jadi karena ingin mendapatkan sesuatu yang dia inginkan. Tetapi orang lain, melakukannya karena dia ingin menghindari sesuatu yang tidak diinginkannya.

Seseorang melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, tetapi orang lain melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan sosialnya. Beda orang, beda alasan, beda kebutuhan yang ingin dipuaskan melalui pekerjaan yang dilakukannya.

b. Motivasi Kerja merupakan Proses Internal

Karena merupakan proses psikologis yang terjadi dalam diri seseorang, maka seringkali kita tidak dapat mengetahui seberapa tinggi atau rendah motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Kita hanya memprediksi tinggi rendahnya motivasi seseorang melalui perilaku yang dia tampilkan, baik dalam hal arah, intensitas, maupun persistensi tindakan. Seseorang yang diprediksi memiliki motivasi kerja yang tinggi bila dia menerima atau bersedia melakukan pekerjaan yang diinstruksikan (arah tindakan), mengerjakan pekerjaan tersebut dengan melakukan tindakan yang intensif atau masih atau terus menerus (intensitas tindakan), dan melakukannya sampai akhirnya seluruh pekerjaan terlaksanakan dengan tuntas (persistensi tindakan).

Sementara mereka yang memiliki motivasi kerja yang rendah, tercerminkan dari upayanya untuk menolak atau memindahkan tanggung jawab atas pekerjaan (arah tindakan), melakukan pekerjaan dengan aktivitas-aktivitas yang sangat sedikit dan justru tidak berkaitan dengan pekerjaan (intensitas aktivitas), dan dengan sengaja menunda-nunda atau memperlambat pekerjaan sehingga akhirnya tidak tuntas dikerjakan (persistensi tindakan). Dengan demikian, mengelola motivasi kerja pada hakikatnya adalah mengubah arah, intensitas, dan persistensi dari tindakan individu dalam bekerja yang awalnya bermotivasi rendah menjadi bermotivasi tinggi.

c. Motivasi Kerja bersifat Situasional atau Kontekstual

Karena motivasi bersifat personal dan berlangsung secara internal, maka banyak sekali kondisi atau situasi yang berpengaruh. Jika tadi dikatakan bahwa orang yang berbeda memiliki motivasi yang berbeda, maka pada orang yang sama pun namun berbeda situasi atau konteksnya maka motivasinya juga akan berbeda. Ambil contoh, seseorang mendapatkan instruksi untuk membuat laporan kerja pada jam 02 siang hari, maka motivasinya akan berbeda dengan instruksi yang sama pada jam 02 dini hari. Pekerjaan yang sama dari atasan yang sama kepada

orang yang sama, namun waktunya berbeda maka motivasi kerja pun akan berbeda. Ada situasi atau keadaan tertentu, seseorang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Namun ada kalanya, pada keadaan lain, orang tersebut memiliki motivasi yang rendah.

d. Motivasi Kerja bersifat Sosial

Selain bersifat personal, internal, dan situasional; maka karakteristik keempat dari motivasi kerja adalah bersifat sosial. Artinya pengaruh hubungan sosial dengan orang lain dalam tempat kerja sangat mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Motivasi dari rekan kerja, atasan, dan bawahan cepat atau lambat akan berpengaruh kuat terhadap motivasi kita secara pribadi. Begitu pula dengan motivasi kerja kita akan sangat berpengaruh terhadap motivasi orang-orang yang bekerja bersama kita.

Fungsi Motivasi

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan. Fungsi motivasi tersebut adalah:

- a. Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi tidak akan timbul sesuatu tindakan atau perbuatan.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengaruh artinya mengarahkan perbuatan untuk mencapai tujuan yang di inginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan.

Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi kerja tidak melulu dipengaruhi oleh kondisi dalam diri seorang karyawan. Faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan fasilitas perusahaan malah menjadi faktor terbesar yang mempengaruhi motivasi kerja.

a. Gaji

Faktor inilah yang sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karyawan akan merasa kurang puas apabila menerima gaji yang terlalu rendah atau kurang dari ekspektasinya. Akibatnya, motivasi kerja karyawan pun menurun. Sebaliknya, motivasi kerja karyawan akan meningkat apabila mereka mendapatkan kenaikan gaji atau tambahan tunjangan di tempat kerjanya.

b. Atasan Kerja

Karyawan menginginkan atasan yang dapat memberikan kepercayaan dan mampu berkomunikasi secara efektif. Karyawan bisa berbicara dengan jujur dan terbuka dalam menyampaikan pendapatnya apabila memiliki atasan yang suportif dan berpikiran luas. Mereka membutuhkan atasan yang memotivasi agar lebih percaya diri dan bersemangat selama bekerja.

c. Apresiasi atau Penghargaan

Apresiasi dapat meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan dalam diri karyawan. Bentuk apresiasi yang diinginkan tidak harus insentif, melainkan juga ucapan terima kasih dan pujian yang tulus atas kerja kerasnya. Kamu bisa mencoba program 'Challenge and Rewards' untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

d. Rekan Kerja

Hubungan dan interaksi dengan rekan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan. Mereka akan lebih semangat dalam bekerja jika memiliki rekan kerja yang mendukung dan nyaman diajak berkomunikasi. Faktor ini dipengaruhi pula oleh sifat dasar manusia yang ingin diterima dalam lingkungan mana pun, termasuk lingkungan kerjanya.

e. Budaya Perusahaan

Setiap perusahaan memiliki budaya yang berbeda dalam mencapai tujuannya. Budaya perusahaan pun dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Mereka menginginkan tujuan perusahaan tersebut sejalan dengan tujuan karier mereka. Karyawan yang cocok dengan budaya perusahaan akan memiliki motivasi kerja yang meningkat sehingga lebih bersemangat untuk bekerja.

f. Kesempatan Berkembang

Kesempatan untuk belajar dan berkembang di perusahaan tentu berdampak besar pada motivasi karyawan. Faktor ini sangat diperlukan oleh karyawan generasi milenial dan gen-Z. Mereka tidak ingin bekerja di perusahaan yang tidak memberikan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang dalam kariernya.

g. Kehidupan Pribadi

Terakhir, motivasi kerja bisa juga dipengaruhi oleh kehidupan pribadi karyawan. Mereka tidak akan antusias dan bersemangat dalam bekerja jika memiliki masalah dalam kehidupan pribadinya. Solusinya, kamu bisa mengadakan layanan konseling bagi karyawan untuk membantu mereka menghadapi masalahnya.

Pentingnya Motivasi Kerja bagi Karyawan dan Perusahaan

Motivasi kerja sangat penting bagi seorang karyawan dan perusahaan karena berpengaruh pada performanya. Berikut beberapa poin mengenai pentingnya motivasi kerja:

a. Bagi Karyawan

- 1) Karyawan lebih produktif dan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik
 - 2) Hasil pekerjaan karyawan lebih memuaskan sehingga mereka bisa membuat prestasi yang baik di tempat kerjanya
 - 3) Karyawan dapat berpikir lebih kreatif dan memiliki inovasi dalam pekerjaannya
 - 4) Karyawan akan mendapatkan insentif dan penghargaan atas kerja kerasnya
- b. Bagi Perusahaan
- 1) Hubungan pimpinan dan karyawan makin baik sehingga memudahkan kerja sama dan kolaborasi
 - 2) Karyawan akan lebih terlibat dan memberikan kontribusi terbaik untuk perusahaan
 - 3) Reputasi perusahaan menjadi lebih baik di mata masyarakat, terutama para pencari kerja
 - 4) Tingkat absensi dan turnover karyawan berkurang serta loyalitas karyawan makin bertambah
 - 5) Laba perusahaan meningkat karena karyawan memberikan kontribusi dan hasil kerja yang memuaskan

III. Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian. Lebih pas dan cocok digunakan untuk meneliti hal-hal yang berkaitan dengan penelitian perilaku, sikap, motivasi, persepsi dan tindakan subjek. Moleong (2007: 6).

Sukmadinata (2017: 72) penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjabarkan fenomena yang ada, baik fenomena alami maupun fenomena buatan manusia bisa mencakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena satu dengan fenomena lain.

IV. Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Kegiatan Magang

Magang merupakan suatu program yang tercantum dalam kurikulum di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UINSU) yang wajib dilaksanakan oleh mahasiswa dengan tujuan agar mahasiswa yang bersangkutan dapat mengembangkan keterampilan dan memahami etika pekerjaan serta untuk mendapatkan kesempatan dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang ada relevansinya dengan kurikulum pendidikan.

Penulis melaksanakan kegiatan magang pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara selama kurun waktu 1 bulan. Pada hari pertama, kegiatan yang dilakukan adalah pengenalan pada pegawai di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara serta pembimbing selama saya magang disana.

Adapun bentuk kegiatan yang penulis lakukan selama melaksanakan kerja praktek (Magang) di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Minggu Pertama

Minggu Pertama (16 jan 2023 – 20 jan 2023) Di minggu pertama, pada pukul 7.30 kami para mahasiswa melakukan apel pagi pertama kalinya bersama staff BPMP. Setelah itu kami berkenalan dengan seluruh staff kantor dan dipersilahkan masuk ke ruangan masing-masing untuk berjumpa dengan ibu pembimbing kami selama magang disana untuk diberi arahan, peraturan dan kegiatan selama melaksanakan magang. Kegiatan yang saya lakukan pada minggu pertama disana yaitu menyusun laporan keuangan keluar, menulis laporan surat masuk dan surat keluar, menyusun Dasbor Papan Rapor 2022, serta senam pagi. Selama magang di BPMP saya ditempatkan pada bagian PokJa 03 (Data, Perencanaan, dan Penjaminan Mutu).

2. Minggu Kedua (24 jan 2023 – 27 jan 2023)

Di minggu kedua saya melakukan kegiatan rutin setiap hari senin yaitu apel pagi, menyusun Dasbor Papan Rapor Pendidikan 2022 (mengklasifikasikan data siswa sesuai jenjangnya), menyerahkan laporan kepada salah satu pegawai di BPMP, dan juga senam pagi.

3. Minggu Ketiga (30 jan 2023 – 03 feb 2023)

Di minggu ketiga saya melakukan kegiatan rutin setiap hari senin yaitu apel pagi, menjadi notulensi dalam Rapat Pembahasan *Project Management Office* berlangsung selama dua hari, menjadi notulensi Rapat Pembahasan Implementasi Kurikulum Merdeka dan *Platfrom* Merdeka Mengajar, mengikuti Rapat Rencana Program dan Kegiatan BPMP Provinsi Sumatera Utara tahun 2023, senam pagi dan Rapat Lembar Kerja tahun 2023.

4. Minggu Keempat (06 feb 2023 – 10 feb 2023)

Di minggu keempat saya melakukan kegiatan rutin setiap hari senin yaitu apel pagi, meyusun Arsip Data Perjalanan Dinas PokJa 03 (Data, Perencanaan, dan Penjaminan Mutu) yang berlangsung selama dua hari, menjadi notulensi Rapat Rencana Sosialisasi *Chromebook*, menjadi notulensi Rapat Rencana Pemanfaatan Rapor Pendidikan, senam pagi dan membuat daftar Pegawai yang akan mengikuti kegiatan Pemanfaatan Rapor Pendidikan.

5. Minggu Kelima (13 feb 2023 – 16 feb 2023)

Di minggu kelima saya melakukan kegiatan rutin setiap hari senin yaitu apel pagi, menjadi notulensi Rapat Persiapan Pendampingan Data Pokok Pendidikan (Dapodik), membuat daftar pegawai yang akan mengikuti kegiatan Pendampingan Data Pokok Pendidikan (Dapodik), merekapitulasi hasil Laporan Perjalanan Dinas PokJa 03 (Data, Perencanaan dan penjaminan Mutu Pendidikan) yang berlangsung selama dua hari.

Fenomena

Selama penulis melaksanakan kegiatan Kerja Praktek (Magang) di Bagian PokJa 03 (Data, Perencanaan dan penjaminan Mutu Pendidikan), ada beberapa masalah yang terjadi yaitu pada produktivitas di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara. Permasalahan ini dapat disimpulkan berdasarkan penataan yang tidak beraturan pada setiap jabatan yang ada didalam Kantor tersebut. Hal ini mengakibatkan menghambat aktivitas serta optimalisasi kerja para pegawai.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara. Dengan pemberian motivasi baik secara internal maupun eksternal akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara. Dengan didukung lingkungan kerja yang bersih, aman dan kondusif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan memberikan kenyamanan dalam bekerja
3. Adanya penghargaan terhadap karyawan dari perusahaan akan menyebabkan motivasi kerja karyawan menjadi semakin meningkat, karyawan yang mendapat penghargaan akan memiliki motivasi yang tinggi, begitu pula yang lainnya akan berusaha untuk meraih penghargaan dan akibatnya motivasi kerja karyawan akan meningkat seiring dengan usaha karyawan untuk meraih penghargaan tersebut.

Saran

Saran saya kepada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara, yaitu: Pemahaman akan pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan memotivasi individu, baik secara personal maupun tim, Balai Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Utara dapat mencapai tujuan Penjaminan Mutu Pendidikan dengan lebih efektif. Hal ini melibatkan komitmen terhadap kualitas, semangat bekerja sama, dan peningkatan keterampilan serta pengetahuan. dengan

demikian, motivasi kerja menjadi landasan untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis dan berorientasi pada pencapaian mutu pendidikan yang optimal.

Daftar Pustaka

- Games, Faus tino Candoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 1995
- Hamalik, Oemar. *Psikologi Manajemen*. Bandung : Trigeda karya, 1993
- Hasibuan, Malayu SP. *Organisasi dan Motivasi* . Jakarta. Bumi aksara 1996.
- Kamaludin. *Manajemen*. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Dirjen Dikti Proyek Pengembangan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan, 1989
- Moekija. *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*, Bandung: Alumni, 1981
- Putu, N., Claudia, C., & Suana, I. W. 2018. DENPASAR AGUNG Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia *Keberhasilan organisasi perusahaan tergantung pada produktivitas karyawannya sehingga produktivitas menjadi pertimbangan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi* ters. 7(10), 5379–5406.
- Sloghian, Sondang P. *Fungsi-fungsi Manajerial*. Jakarta : Bumi Aksara, 1989.
- Silalahi, ulber. *Pemahaman Praktis Asas-Asas Manajemen*. Bandung : CV. Mundur Maju, 2002.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Caps.
- Wibowo, F. P. 2018. *Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 211–228. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Wirawan, P. J., Haris, I. A., & Suwena, K. R. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Tirta Mumbul Jaya Abadi Tahun 2016*. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(1), 305. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20149>