

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI WAROENG SPESIAL SAMBAL HERITAGE BOYOLALI

Tri Wahyuni¹⁾, Alean Kistiani Hegy Suryana²⁾, Hari Purwanto³⁾

^{1) 2) 3)}Fakultas Ekonomi Universitas Boyolali
Jalan Pandanaran No. 405 Boyolali

e-mail: triewa37@gmail.com¹⁾, alean.kistiani@gmail.com²⁾, hariharipoer@yahoo.co.id³⁾

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif Subyek penelitian ini adalah karyawan Spesial Sambal Heritage Boyolali. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali yang berjumlah 49 orang Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh Dimana semua populasi di jadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, variable kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan variable disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work discipline, job satisfaction and work motivation on employee productivity. This research included quantitative research The subjects of this study were employees of Special Sambal Heritage Boyolali. The sample in this study was all employees at Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali totaling 49 people The sampling technique uses saturated sampling where all populations are sampled. The results of this study show that work discipline has no effect on employee productivity, job satisfaction variables have a positive but not significant effect on employee productivity, work motivation has a positive but not significant effect on employee productivity. Simultaneously, the variables of work discipline, job satisfaction and work motivation did not significantly affect employee productivity.

Keyword: *Work Discipline, Job Satisfaction, Work Motivation, Employee Productivity.*

1. Pendahuluan

waroeng spesial sambal dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia dalam penerimaan karyawan baru dengan melakukan training kerja terlebih dahulu agar karyawan dalam melakukan tugas kerjanya sudah mengerti dan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan harapan yang perusahaan. Bentuk dari training tersebut seperti adanya PBB yang pelatihannya seperti anggota militer, kemudian juga ada kelas materi yang diberikan untuk karyawan spesial sambal yang berisi tentang bagaimana seorang karyawan itu bisa menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dari waroeng spesial sambal. Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan kebutuhan dari diri individu apakah kebutuhannya dapat terpenuhi atau tidak, di Waroeng Spesial Sambal mempunyai komitmen yang kuat bagi kesejahteraan karyawannya komitmen ini diwujudkan pada bentuk antara lain pendapatan rutin yang relatif, bantuan pendidikan bagi putera putri karyawan, beasiswa eksklusif personil, bantuan musibah keluarga, pulang kampung lebaran gratis, bantuan pelunasan hutang, tunjangan kecantikan menggunakan komitmen yang sudah

ada di waroeng spesial sambal tersebut perusahaan berharap bagi karyawan sudah menerima dan mendapatkan kepuasan kerja yang sudah diinginkan. Di waroeng spesial sambal ini terus melakukan perbaikan dan menyempurnakan peraturan sistem kerja, organisasi dan tata kelola perusahaan, hierarki perusahaan dengan menggunakan garis komando, serta struktur organisasi yang tegas dan tertanam adalah hal yang absolut buat ditegakkan diwaroeng khas Sambal. Motivasi kerja yang sudah di terapkan di Waroeng spesial sambal yaitu seperti dengan disaat penjualan menurun pimpinan atau atasan memberikan semangat dan motivasi karyawan agar dalam bekerja lebih bersemangat lagi tidak saling menyalahkan antara 1 dengan yang lainnya, saling mengingatkan dalam kebaikan karena dengan hubungan yang harmonis dan saling memotivasi maka kita dalam bekerja akan nyaman dan lebih bersemangat dan selalu melakukan kegiatan rutinan kajian kajian yang diikuti oleh semua karyawan waroeng spesial sambal heritage. Dari latar belakang diatas maka dapat dijelaskan bahwa ada beberapa rumusan masalah yang bisa dijelaskan khususnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lapangan kerja terhadap produktivitas di Waroeng Sambal Unique Heritage?
2. Bagaimana kenikmatan proses mempengaruhi produktivitas pekerja di Waroeng Sejarah Sambal Istimewa?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tenaga kerja di Waroeng pada sejarah masa lalu cabai unik?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di Waroeng Special Sambal

Penulis melakukan penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dan diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat untuk menggunakan ilmu yang diperoleh selama tahap perkuliahan.

2. Perbaikan konsep dasar dan hipotesis

Menurut (Hasibuan, 2019: 10) dikatakan bahwa penguasaan menolong orang adalah teknologi dan seni mengelola hubungan, dan peran kelompok pekerja agar jauh lebih efisien dan ramah lingkungan dalam mendukung tercapainya organisasi, masyarakat dan tujuan karyawan. . Manajemen Bantuan Manusia, dan

memiliki fungsi yaitu perencanaan, pengarahan, pengorganisasian, pengendalian, kedisiplinan, pengembangan, pengintegrasian, kompensasi, pengadaan, pemberhentian, dan pemeliharaan.

Muhyadin (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seorang secara teratur, tekun terus menerus bekerja sesuai dengan aturan-hukum berlaku dengan tidak melanggar hukum-hukum yg telah ditetapkan. Menurut Rivai (2011), mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa indikator diantaranya yaitu sebagai berikut: Bekerja etis, kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, tingkat kewaspadaan tinggi.

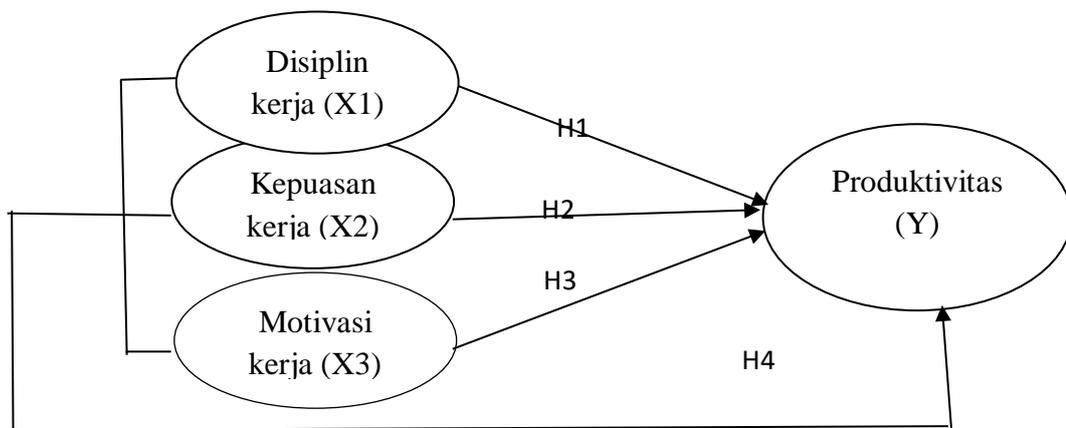
Edy Sutrisno (2019, P.74), mengatakan bahwa Kepuasan Kerja ialah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan menggunakan suatu situasi kerja, kolaborasi antar karyawan, imbalan yang diterima di dalam kerja, serta hal-hal yang menyangkut faktor fisik serta psikologis. Ketidakpuasan pada bekerja mampu mengakibatkan sikap proaktif atau agresif yg memberikan perilaku menarik diri dari kontak menggunakan lingkungan sosialnya. seperti, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, tidak tepat saat, acapkali bolos serta sikap lain yang cenderung bersifat menghindari asal kegiatan organisasi atau perusahaan.

Motivasi dari berasal istilah Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi pada manajemen hanya ditujukan di suatu sumber daya manusia pada umumnya serta bawahan khususnya. Motivasi mempermasalahkan bagaimana caranya mengarahkan potensi bawahan dan daya, supaya mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai serta mewujudkan tujuan yang sudah dipengaruhi (Hasibuan,2011: 141). Setiap organisasi tentu hendak mencapai tujuan. Menurut Hasibuan dalam Edy Strisno (2019:110) motivasi adalah suatu perangsang impian

serta daya penggerak kemauan bekerja seorang, karena setiap motif memiliki tujuan tertentu yang hendak dicapai.

Menurut Siagian (2009:24) Produktivitas kerja ialah kemampuan buat memperoleh manfaat sebesar besarnya berasal dari sarana serta prasarana yang tersedia buat membuat (hasil) yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas adalah kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang diperoleh dari nilai dan hasil kerjanya. Menurut Saefullah, dkk (dalam Wulansari & Wijono, 2020) menurunnya produktivitas kerja dipengaruhi oleh adanya, kelelahan kerja, Target yang terlalu tinggi, Tuntutan terhadap peran yang kurang jelas, Tekanan (stres), Minimnya waktu, Beban kerja yang Berlebihan Pesanan yang meningkat dengan tenaga kerja yang sedikit sehingga memaksa karyawan untuk bekerja lembur.

Kerangka Pimikiran



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2. Metode Penelitian

Metode merupakan suatu cara atau prosedur untuk dapat mengetahui sesuatu yang memiliki langkah-langkah secara sistematis Untuk mempermudah penentuan sampel. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei. Dengan penelitian dari informasi yang diperoleh dari responden dengan menggunakan kuisioner dan data yang dikumpulkan berasal dari sampel yang mewakili populasi. Penelitian survei merupakan penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan yang pokok. Instrumen atau alat yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu kuisioner. Yang menjadi obyek penelitian ini adalah Waroeng Spesial Sambal Heritage Boyolali yang beralamat di Jl. Merbabu No.31 Pulisen, Siswodipuran, Boyolali. Adapun yang menjadi populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Spesial Sambal Heritage sebanyak 49 karyawan diseluruh divisi. Teknik analisa yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji analisis linier berganda, uji T, uji F, uji determinasi.

3. Hasil dan Pembahasan
4.1 Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 2.2.3 Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,33902655
	Absolute	,067
Most Extreme Differences	Positive	,067
	Negative	-,049
Kolmogorov-Smirnov Z		,481
Asymp. Sig. (2-tailed)		,975

Dari tabel di atas bisa diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode *one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S test)* dengan signifikansi 0,975 (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) yang lebih besar dari 0,05, dan bisa disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedasitas

Tabel 2.2.4 Uji Heteroskedasitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,732	3,724		2,345	,023
X1	-,117	,097	-,169	-1,213	,231
X2	,094	,128	,104	,737	,465
X3	,245	,126	,275	1,949	,058

Berdasarkan data tabel diatas, terlihat bahwa signifikansi dari variabel disiplin kerja adalah $0,231 > 0,05$, variabel kepuasan kerja adalah $0,465 > 0,05$ dan variabel motivasi kerja yaitu $0,058 > 0,05$. Dengan demikian bisa dijelaskan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas terhadap data penelitian ini.

Uji Autokorelasi

Tabel 2.2.5 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,357 ^a	,127	,069	1,36454	1,727

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwa item pernyataan dari variabel kualitas pelayanan, fasilitas dan harga dalam penelitian ini adalah tidak ada keputusan hal tersebut ditunjukkan oleh nilai $DU \leq DW$ yakni $2,3246 \leq 1,727 \leq 2,5727$.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2.2.6 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	8,732	3,724		2,345	,023		
X1	-,117	,097	-,169	-1,213	,231	,998	1,002
X2	,094	,128	,104	,737	,465	,969	1,032
X3	,245	,126	,275	1,949	,058	,972	1,029

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas bahwa semua pertanyaan berupa variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja artinya tidak terjadi multikolinieritas, dari hasil koefisien regresi diperoleh bahaw nilai tolerance variabel disiplin kerja 0,998 > 0,10 dan nilai VIF 1,002 < 10 nilai tolerance variabel kepuasan kerja 0,969 dan nilai VIF 1,032 < 10 , nilai tolerance variabel motivasi kerja 0,972 dan nilai VIF 1,029 < 10. Oleh karena itu, maka data yang digunakan di dalam sebuah penelitian ini tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Analisis Linier Berganda

Tabel 2.2.7 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	8,732	3,724			2,345	,023
X1	-,117	,097	-,169		-1,213	,231
X2	,094	,128	,104		,737	,465
X3	,245	,126	,275		1,949	,058

a. Dependent Variable: Y

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e.$$

$$Y = 8,732 - 0,117 + 0,094 + 0,245 + e$$

Keterangan;

Y = Variabel bebas (produktivitas)

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Kepuasan Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

a = Konstanta (intersept)

β = Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas

Dari persamaan diatas maka bisa diketahui bahwa.

Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah -0,117 maka bernilai negatif, nilai koefisien regresi kepuasan kerja adalah 0,094 maka bernilai positif dan nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,245 maka bernilai positif.

Uji T

Tabel 2.2.8 Uji T

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,732	3,724		2,345	,023
1	X1	-,117	,097	-,169	-1,213	,231
	X2	,094	,128	,104	,737	,465
	X3	,245	,126	,275	1,949	,058

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa;

Dari variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,231 \geq \text{sig } 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, atau dengan kata lain bahwa variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi $0,465 \geq \text{sig } 0,05$ yang berarti variabel kepuasan pelanggan tidak mempunyai pengaruh signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,058 \geq \text{sig } 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan atau dengan kata lain bahwa motivasi karyawan tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji F

Tabel 2.2.9 Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	12,211	3	4,070	2,186	,103 ^b
	Residual	83,789	45	1,862		
	Total	96,000	48			

Berdasarkan dari tabel diatas maka dapat dijelaskan nilai signifikan 0,103. Yang artinya lebih besar dibandingkan dengan signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan begitu maka bisa dijelaskan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Determinasi

Tabel 2.2.10 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,357 ^a	,127	,069	1,36454

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: hasil output olah data 2023

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,069 atau 6,9 %. Artinya dari semua variabel bebas pada penelitian ini yakni disiplin kerja, semangat untuk beraktivitas dan motivasi untuk menggambar dapat menjelaskan produktivitas sebesar 6,9%. 93,1% merupakan sisa biaya variabel yang tidak diusulkan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh pekerjaan terhadap produktivitas seorang karyawan tidak ada pengaruhnya. Hasilnya menegaskan bahwa kepuasan proses memiliki efek yang menguntungkan tetapi tidak memiliki efek terukur pada produktivitas karyawan. Hasil tersebut mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh sangat baik, namun tidak berpengaruh besar terhadap produktivitas tenaga kerja, sehingga ketiga variabel tersebut tidak berpengaruh besar terhadap produktivitas tenaga kerja. Berdasarkan hasil uji-t di atas, dapat disimpulkan bahwa:1. Dari subjek variabel karya yang dimilikinya

1. nilai signifikansi $0,231 \geq \text{sig } 0,05$ yang berarti variabel disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja, atau dengan kata lain variabel wilayah kerja tidak berpengaruh besar terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai signifikansi $0,465 \geq 0,05$ artinya variabel kebanggaan pelanggan tidak banyak berpengaruh, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabelnya adalah kepuasan karyawan.
3. secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan, atau dengan kata lain bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
4. Dari variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,058 \geq \text{sig } 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja, atau dengan kata lain motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.
5. empat. Dari variabel item pekerjaan, kenikmatan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh luas terhadap prestasi kerja, H_0 normal dan H_a menyimpang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.Sururin.K.K. Heryana.R. Atitira. 2018. “*Pengaruh Kepuasan Kerjadan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Singaraja Hotel*”. Ekobis: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol2.No.1.
- [2] Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. “*Evaluasi Kinerja SDM*” (Bandung: Refika Aditama, 2012,
- [3] Ardianto Aan Irfan .2019. *Analisis Pengaruh Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Timbul Mandiri Jaya Boyolali*:Ekobis: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi
- [4] Denny Muhammad Sulton .2021.*Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PTPN X.Kediri*
- [5] Hairani Yuli. 2019.”*Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. CV.Hijrah Mandiri.Pekan Baru.

- [6] Hartanto Michel.2020. *Pengaruh Pola Kepemimpinan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT So Good Food Boyolali*. Ekobis:Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi.Vol.8.No.2.
- [7] Iswandi Adel .2021.*Analisis Pengelolaan Manejemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kinera Dan Motivasi Melalui Reward*.JIHP.Vol.1.No.3
- [8] Hasibuan.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- [9] Hasibuan.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara
- [10] Muhyadin, F. H. 2019. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- [11] Muntamah.2017. “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Kumala Laundry*”. Banjarmasin
- [12] Nabawi Rizal.2019.”*Pengaruh Lingkungan Kerja,Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”.Sumatra Utara
- [13] Putri Kintan Adela.2022. “*Pengaruh Lingkungan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri*”.Jakarta
- [14] Pramono Latif Budi.Unna Ria Safitri, Hari Purwanto.2021. “*Pengaruh Pelatihan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Karyawan Bagian Spinning 2 PT Sari Warna Asl II Boyolali*” Ekobis:Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi.Vol.9.No.1
- [15] Saleh Abdul Rachman.2018. “*Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Java Inko Semarang*”. Among Makarti Vol.11 No.21
- [16] Segoro Waseso.2021. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Gema Teknikatama*”. Cibitung
- [17] Sondang P.Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas kerja*.Jakarta
- [18] Sugiyono 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [19] Sun Rina Sina.2021. Shinta Ratnawati.*Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Askrindo*.Poli Bisnis.Vol.13.No.2
- [20] Sutrisno, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [21] Sukrispiyanto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka. 2019.
- [22] Sutrisno, Edy. 2019. ”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta : Prenadamedia Group.
- [23] Tumiwa Ramon dkk. 2021. “*Manajemen Motivasi Kerja*”. Yogyakarta.CV Diandra Primamitra Media.
- [24] Vaithzal Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT.Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- [25] Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat.Jakarta: Rajawali Pers.

- [26] Wulansari, E. G., & Wijono, S. 2020. *Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.500>