



The Effect of Work Discipline, Work Facilities and Motivation, on Employee Productivity at the office Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu

Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi, terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu

Fitri Indah Lestari

Universitas Labuhanbatu
indahlestari492@gmail.com

Nurintan Asyiah Siregar

Universitas Labuhanbatu
nurintanasyiahsiregar@gmail.com

Zulkifli Musannif

Universitas Labuhanbatu
zulkiflimusannifendi@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work facilities, motivation on employee productivity at the Office of the National Unity and Politics of Labuhanbatu Regency. The sample used in this study were all employees, totaling 30 employees. Data collection method using Likert Scale. Based on the results of the partial study (T test) it shows that Work Discipline (X1) has a positive and significant effect on Employee Productivity (Y) at the National and Political Unity Office of Labuhanbatu Regency with $t_{hitung} 2,219 > t_{tabel} 1,705$ with a significant level of $0.035 < 0,05$. Work Facilities (X2) have a positive and significant effect on Employee Productivity (Y) at the National and Political Unity office in Labuhanbatu Regency, with a $t_{hitung} 3,982 > t_{tabel} 1,705$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. Motivation (X3) has no positive and significant effect on Employee Productivity (Y) at the National and Political Unity office of Labuhanbatu Regency, with $t_{hitung} 1,062 < t_{tabel} 1,705$ with a significant level of $0.298 > 0.05$. Based on the simultaneous test (Test F) shows that Work Discipline, Work Facilities, and Motivation simultaneously have a positive and significant effect on Employee Productivity at the Office of the National Unity and Politics of Labuhanbatu Regency, with an $F_{hitung} 5,390 > F_{tabel} 2,96$ with a significant level of $0.005 < 0.05$. Based on the results of the R Square Coefficient Test, it shows that the variable of Employee Productivity at the Office of the National Unity and Politics of Labuhanbatu Regency can be explained by the variables of Work Discipline, Work Facilities, and Motivation of 38.3% while the remaining 61.7% is influenced by other factors that not investigated in this study.

Page | 133

Keywords: work discipline, work facilities, motivation, employee productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, motivasi terhadap produktivitas pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 30 pegawai. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Likert. Berdasarkan dari hasil penelitian secara parsial (Uji T) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu dengan $t_{hitung} 2,219 > t_{tabel} 1,705$ dengan taraf signifikan $0,035 < 0,05$. Fasilitas Kerja (X_2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu, dengan nilai $t_{hitung} 3,982 > t_{tabel} 1,705$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Motivasi (X_3) tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu, dengan nilai $t_{hitung} 1,062 < t_{tabel} 1,705$ dengan taraf signifikan $0,298 > 0,05$. Berdasarkan uji serempak (Uji F) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu, dengan nilai $F_{hitung} 5,390 > F_{tabel} 2,96$ dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$. Berdasarkan hasil Uji Koefisien R Square menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu dapat dijelaskan oleh variabel Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Motivasi sebesar 38,3% sedangkan sisanya 61,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata kunci: disiplin kerja, fasilitas kerja, motivasi, produktivitas pegawai



The Effect of Work Discipline, Work Facilities and Motivation, on Employee Productivity at the office Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu

Fitri Indah Lestari, Nurintan Asyiah Siregar, Zulkifli Musannif
Universitas Labuhanbatu

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah instansi sangatlah berpengaruh pada Sumber Daya Manusia (SDM), dikarenakan Sumber Daya Manusia yang optimal sangatlah berpengaruh kepada keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan dan untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang lebih berkualitas sehingga mampu bekerja secara optimal di instansi masing-masing. Sementara itu instansi tidak hanya memberikan pekerjaan atau pun tugas kepada pegawai bisa saja memberikan fasilitas yang lebih dan motivasi kepada pegawai. Produktivitas pegawai adalah suatu produktivitas yang di dalamnya mengandung dua konsep utama yaitu efisien dan efektivitas.

Pada penelitian sebelumnya, (Prasetyo, 2016) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

(Fauzi Anhar Samosir, 2018) pada penelitian sebelumnya dengan judul jurnal "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)". Menuturkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antar tempat kerja terhadap produktivitas karyawan. Kesamaan antara peneliti ini dan peneliti adalah keduanya melihat pengaruh fasilitas tempat kerja terhadap produktivitas karyawan. Perbedaan yang dapat dilihat dari objek yang peneliti lakukan.

Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta. Untuk itu, setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin pada pegawai dalam organisasi-organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya. Disisi lain, organisasi juga akan memperoleh manfaat dari penerapan kebijakan disiplin. Tanpa adanya disiplin dan ancaman tindakan disiplin, efektifitas organisasi akan menjadi sangat terbatas (Ichsan et al., 2020).

Menurut Moenir dalam jurnal penelitian yang dibahas (Silvano, 2018), "Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan baik dalam hubungan lingkungan dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai (Abdilah, 2011).

Motivasi merupakan Sesuatu yang menggerakkan orang atau dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan mengarahkan, menjaga, menunjukkan, intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna untuk mencapai tujuan (Mutmainah, 2017). Sedangkan menurut (Purwanto, 2018) Motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan





Intelektium adalah jurnal yang diterbitkan oleh Neoelectura, diterbitkan dua kali dalam satu tahun. Intelektium adalah media publikasi ilmiah dalam bentuk makalah konseptual dan penelitian lapangan yang terkait dengan bidang pendidikan. Diharapkan Intelektium dapat menjadi media bagi akademisi dan peneliti untuk menerbitkan karya ilmiah mereka dan menjadi sumber referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

Menurut Nasruddin Setiawan (2017), suatu perbandingan ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung. Produktifitas kerja menurut (Wasti, 2017) semangat yang tinggi dimiliki oleh seseorang selalu berdampak pada produktifitas kerja. Produktifitas kerja menurut (Nisa'Ulul Mafra, 2017) kompenan yang harus dimiliki oleh perusahaan, apabila perusahaan tersebut ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Produktifitas menurut (Dewi, 2019) suatu kemampuan untuk menghasilkan yang lebih dari sebelumnya dengan efisien sumber yang digunakan selama produksi berlangsung.

Menurut (Sutrisno, 2019) didalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengemukakan bahwa "Produktivitas ialah pendekatan intradisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya mutu yang tinggi

Berdasarkan hasil uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan tujuan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Labuhanbatu."

METODE

Populasi dalam penelitian ini yaitu konsumen lapak sepatu rantauprapat. Dengan jumlah sampel 30 responden. Penelitian ini memakai metode kuantitatif. Untuk mendapatkan data primer ini yaitu dengan cara memberikan kuisioner kepada pegawai yang berhubungan dengan penelitian ini (pegawai Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu) (Sugiyanto & Aprioman, 2021). Kuisioner berisikan sejumlah pertanyaan yang didasarkan atas empat variabel yang akan diteliti dengan tiga variabel x dan satu variabel y.

Page | 135

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-24,775	21,173		-1,170	,253
	Disiplin Kerja (X1)	,471	,212	,392	2,219	,035
	Fasilitas Kerja (X2)	,889	,223	,682	3,982	,000
	Motivasi (X3)	,208	,196	,173	1,062	,298

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Tab 1 menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah :

$$Y = -24,775 + 0,471X_1 + 0,889X_2 + 0,208X_3 + e$$



DOI PUBLIKASI <https://doi.org/10.37010/int.v3i1>

MARET
Vol. 3 No. 1

2022

The Effect of Work Discipline, Work Facilities and Motivation, on Employee Productivity at the office Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu

Fitri Indah Lestari, Nurintan Asyiah Siregar, Zulkifli Musannif
Universitas Labuhanbatu

Keterangan :

1. Nilai Konstanta -24,775 memberi arti bahwa apabila Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3), sama-sama tetap pada nilai nol atau konstan, maka Produktivitas Pegawai (Y) yang dihasilkan bernilai -24,775.
2. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,471 artinya apabila Disiplin Kerja naik 0,471 maka Produktivitas Pegawai (Y) juga naik sebesar 0,471.
3. Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,889 artinya apabila Fasilitas Kerja naik 0,889 maka Produktivitas Pegawai (Y) juga naik sebesar 0,889.
4. Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,208 artinya apabila Motivasi naik 0,208 maka Produktivitas Pegawai (Y) juga naik sebesar 0,208.

Uji Parsial (Uji t)

Uji F adalah pengujian pada variabel independen secara bersama yang dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen pengujian satu sisi dan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	-24,775	21,173		-1,170	,253	
	Disiplin Kerja (X_1)	,471	,212	,392	2,219	,035	
	Fasilitas Kerja (X_2)	,889	,223	,682	3,982	,000	
	Motivasi (X_3)	,208	,196	,173	1,062	,298	

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk Variabel Disiplin Kerja (X_1), diperoleh 2,219. Fasilitas Kerja (X_2) diperoleh 3,982. Motivasi (X_3), diperoleh 1,062.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian pada variabel independen secara bersama yang dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen pengujian satu sisi dan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut :

DOI UNTUK ARTIKEL INI

<https://doi.org/10.37010/int.v3i1.449>

Scan barcode untuk
mengunjungi OJS
kami





Tabel 3 Hasil Uji Serempak (Uji F)

ANOVA ^a		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303,208	3	101,069	5,390	,005 ^b
	Residual	487,492	26	18,750		
	Total	790,700	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji F yang diperoleh sebesar 5,390 dengan taraf signifikan 0,005. sedangkan nilai F_{tabel} pada tabel statistik distribusi t dengan *level of test* $\alpha = 5\%$ dan $df_1 = (k-1) = 3$ dan $df_2 = (n-k-1) = 24$ sebesar 5,390. Jika dibandingkan nilai $F_{hitung} (5,390) < F_{tabel} (2,96)$; dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Koefisien Determinan (R^2)

Analisis koefisien determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Fasilitas Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat Produktivitas Pegawai (Y). Bila $0 \leq R^2 \leq 1$. Maka nilai R^2 semakin mendekati nilai 1 maka menunjukkan semakin kuatnya hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika determinan (R^2) semakin kecil atau mendekati nol, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin lemah.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				Std. Error of the Estimate
Model	R	R Square	Adjusted R Square	
1	,619 ^a	,383	,312	4,33009

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (data diolah)

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Disiplin kerja ialah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan. Hasil hipotesis (H_1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} pada Disiplin Kerja (X_1), diperoleh 2,219 dengan taraf signifikan 0,35. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 2,219 > t_{tabel} 1,705$ dengan taraf signifikan $0,35 < 0,05$. Dengan demikian berarti Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu.

2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai

Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, oleh karyawan. Hasil hipotesis (H_1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} pada Fasilitas Kerja (X_2), diperoleh 3,982 dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian nilai t_{hitung}



The Effect of Work Discipline, Work Facilities and Motivation, on Employee Productivity at the office Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu

Fitri Indah Lestari, Nurintan Asyiah Siregar, Zulkifli Musannif
Universitas Labuhanbatu

$3,982 > t_{tabel} 1,705$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian berarti Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai

Motivasi adalah dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan. Hasil hipotesis (H_1) penelitian diperoleh bahwa nilai t_{hitung} pada Motivasi (X_3), diperoleh $1,062$ dengan taraf signifikan $0,298$. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 1,062 > t_{tabel} 1,705$ dengan taraf signifikan $0,298 > 0,05$. Dengan demikian berarti Motivasi (X_3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai (Y) di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu.

PENUTUP

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai di Kantor Persatuan Nasional dan politik Kabupaten Labuhanbatu.
2. Secara parsial, variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu.
3. Motivasi tidak berpengaruh positif dan terhadap produktivitas karyawan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu jika dilihat secara parsial variabel.
4. Secara Simultan variabel disiplin kerja, fasilitas kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Labuhanbatu

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R-squared menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai pada Kantor Politik Nasional dan Kesatuan Bangsa Kabupaten Labuhanbatu dapat dilihat melalui variabel masa kerja, hukum kerja, motivasi kerja sebanyak 38,3%, sedangkan sisanya sarana kerja sebesar 61,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka dikemukakan beberapa saran yaitu:

1. Sebaiknya peneliti lain memperluas penelitiannya agar menghasilkan hasil penelitian yang lebih baik dan penelitian ini juga dapat digunakan sebagai acuan atau koreksi untuk penelitian selanjutnya.
2. Variabel bebas dalam penelitian ini hanya tiga, yaitu disiplin kerja, sarana kerja dan motivasi produktivitas kerja karyawan. Perlu penambahan variabel baru untuk penelitian selanjutnya agar memberikan hasil yang lebih akurat dan komprehensif.
3. Bagi instansi sebaiknya lebih memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi pola motivasi kerja pegawai, agar kestabilan kerja tetap terjaga.





Intelektium adalah jurnal yang diterbitkan oleh Neoelectura, diterbitkan dua kali dalam satu tahun. Intelektium adalah media publikasi ilmiah dalam bentuk makalah konseptual dan penelitian lapangan yang terkait dengan bidang pendidikan. Diharapkan Intelektium dapat menjadi media bagi akademisi dan peneliti untuk menerbitkan karya ilmiah mereka dan menjadi sumber referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Purwanto, H. (2018). Pengaruh Sikap Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada MTsN Takeran Kabupaten Magetan. *Capital: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 1(1), 49. <https://doi.org/10.25273/capital.v1i1.2137>
- Abdilah, R. H. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Spbu Pandanaran Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Dewi, V. F. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 230–244.
- Fauzi Anhar Samosir. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Indomaret Cabang Laut Dendang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Ichsan, R. N., Surlanta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187 – 210. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>
- Mutmainah, N. (2017). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah*. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nasruddin Setiawan. (2017). Pengaruh Performance, Orientasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt. Gudang Garam Tbk. Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah Dunia Ilmu*, 3(1), 81–95.
- Nisa'Ulul Mafr. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 9. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.248>
- Prasetyo, D. alim. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan*.
- Silvano, A. B. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi, Kesejahteraan Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 07(03), 199–208.
- Sugiyanto, & Aprioman, R. (2021). pengaruh citra merek dan promosi terhadap loyalitas konsumen dengan kepuasan sebagai variabel intervening pada produk kantong plastik tomat. *Papatung*, 4(2), 39–52.
- Sutrisno, Edy. H. (2019). *Sumber Daya Manusia* (Edy. H. Sutrisno, Ed.; 10th ed.). Prenadamedia Group.
- Wasti. (2017). Pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja di kantor kecamatan long hubung kabupaten mahakam ulu. *Pemerintah Integratif*, 5(2337–8670), 267–277.

