

An Analysis of Factors Affecting Work Productivity of Employee at Sukaraja Sub-District Office of Seluma Regency of Bengkulu Province

Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma Provinsi Bengkulu

Egy Valistin¹⁾; Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri²⁾; Andriyani Prawitasari²⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ egyvalistin@gmail.com; ²⁾ cinta.gayatri@yahoo.com; ³⁾ andriyaniprawitasari@gmail.com

How to Cite :

Valistin, E., Gayatri, I. A. M. E. M., Prawitasari, A. (2021). An Analysis of Factors Affecting Work Productivity of Employee at Sukaraja Sub-District Office of Seluma Regency of Bengkulu Province. JURNAL EMBA REVIEW, 1(2). DOI: <https://doi.org/10.53697/e.mba.v1i2>

ARTICLE HISTORY

Received [02 September 2021]

Revised [15 Oktober 2021]

Accepted [1 November 2021]

KEYWORDS

Motivation, Work Discipline,
Work Productivity

This is an open access article under the
[CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor seperti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Sampel dalam penelitian ini 29 orang pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 10,107 + 0,417X_1 + 0,361X_2 + e$ artinya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan jika variabel motivasi dan disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat. Hasil uji determinasi sebesar 0,567 atau (56,7%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma sebesar 56,7%, sedangkan sisanya ($100 - 56,7\% = 43,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,015 kecil dari 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, dengan nilai signifikan sebesar 0,028 kecil dari 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine factors such as motivation and work discipline that affect work productivity of employees at Sukaraja Sub-district Head Office of Seluma Regency. The sample in this study was 29 employees at Sukaraja Sub-district Head Office of Seluma Regency. The

data Collection technique used is a questionnaire and the analytical method used is multiple linear regression, determination test and hypothesis testing. The results of the regression equation are $Y = 10,107 + 0,417X_1 + 0,361X_2$ which means that motivation and work discipline have a positive influence on employee productivity at Sukaraja Sub-district Head Office of Seluma Regency. This illustrates that if the motivation and work discipline variables increase, the employee's work productivity will also increase. The result of the determination test is 0.567 or (56.7%). This shows that motivation and work discipline affect work productivity of employees at Sukaraja Sub-district Head Office of Seluma Regency by 56.7%, while the rest ($100 - 56.7\% = 43.3\%$) are explained or influenced by other variables not examined. Motivation and work discipline together have an influence on the work productivity of the employees at Sukaraja Sub-district Head Office of Seluma Regency, with a significant value of 0.000, less than 0.05. Motivation has a positive and significant effect on employee work productivity, because the significant value of 0.015 is smaller than 0.05. Work discipline has a positive and significant effect on employee work productivity, with a significant value of 0.028, which is smaller than 0.05.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan.

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya produktivitas kerja pegawai yang baik. Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Produktivitas kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2016: 67), oleh karena itu produktivitas kerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal. Keberhasilan atas produktivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan yang maksimal, diperlukan adanya disiplin kerja dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2017:76) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma merupakan suatu instansi pemerintah yang berperan dalam meningkatkan pelayanan masyarakat. Di instansi inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan masyarakat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Di instansi atau lembaga inilah semestinya para pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma bekerja secara optimal demi kemajuan masyarakat kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

Fenomena yang terjadi di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma bahwa produktivitas kerja pegawai mulai menurun, hal ini disebabkan kurangnya perhatian dari Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma terhadap pegawainya terutama pada faktor motivasi dan disiplin kerja. Pegawai selalu bekerja sesuai dengan perintah atasan seharusnya pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja tanpa harus dengan perintah. Kurangnya perhatian dari Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma terhadap pegawainya seperti terlambatnya dalam pencairan TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai) yang merupakan tambahan penghasilan yang dikaitkan dengan tingkat kehadiran, pengurusan SPJ (Surat Perintah Jalan) merupakan penghasilan tambahan yang

diberikan atas kegiatan dinas keluar kota yang juga lambat, hal ini akan menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja.

Selain itu disiplin pegawai juga terlihat menurun karena masih ada pegawai yang terlihat santai pada saat jam kerja, dan juga masih ada pegawai yang mengobrol dengan teman kerja, sehingga kedisiplinan di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma kurang disiplin sehingga mengakibatkan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai pun tidak baik. Pimpinan yang kurang tegas akan menurunkan kedisiplinan pegawai, kurangnya pengawasan dari pimpinan dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya. Dengan permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya belum lagi pelaksanaan disiplin kerja yang kurang optimal.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Schuler dalam Sutrisno (2017:6) manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Motivasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2015:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan suatu tujuan perusahaan, hal ini sesuai dengan penjelasan Hasibuan (2015:213) bahwa "Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya". Dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, akan menjadikan perusahaan itu menjadi maju. karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2016:151) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin kerja

a = Nilai konstanta

e = erorr

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menerangkan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk memprediksi variabel kepuasan pelanggan jika cita rasa, kualitas pelayanan dan harga mengalami peningkatan atau penurunan. Hasil perhitungan regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Model Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.107	5.299		1.907	.068
	Motivasi	.417	.159	.440	2.618	.015
	Disiplin	.361	.155	.391	2.329	.028

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 10,107 + 0,417X_1 + 0,361X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 10,107 mempunyai arti bahwa apabila variabel motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel produktivitas kerja (Y) akan tetap sebesar 10,107.
2. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X_1 (motivasi) adalah sebesar 0,417 dengan asumsi apabila X_1 (motivasi) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka Y (produktivitas kerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,417 kali.
3. Pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y). Nilai koefisien regresi variabel X_2 (disiplin kerja) adalah sebesar 0,361 dengan asumsi apabila X_2 (disiplin kerja) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka Y (produktivitas kerja) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,361 kal.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753 ^a	.567	.533	2.016

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,567 atau (56,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma sebesar 56,7%. Dengan

kata lain variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi dan disiplin kerja sebesar 56,7%, sedangkan sisanya ($100 - 56,7\% = 43,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau dikenal dengan uji t digunakan untuk melihat signifikan atau tidak signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai secara terpisah atau sendiri-sendiri:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja. Hasil pengujian untuk variabel X_1 (motivasi) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat motivasi pada pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma maka produktivitas kerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah motivasi pegawai maka produktivitas kerja pegawai juga semakin rendah.
2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas kerja. Hasil pengujian untuk variabel X_2 (disiplin kerja) menunjukkan nilai sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan dapat terbukti (Ha diterima). Dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat disiplin kerja pada pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma maka produktivitas kerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah kecerdasan emosional pegawai maka produktivitas kerja pegawai juga semakin rendah.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah pengujian hipotesis yang untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Berikut output pengujian hipotesis dengan SPSS :

Tabel 3. Pengujian Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.201	2	69.100	17.004	.000 ^b
	Residual	105.661	26	4.064		
	Total	243.862	28			

a. Dependent Variable: Produktivitas
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Motivasi

Sumber: Hasil penelitian dan diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 3 hasil perhitungan statistik menunjukkan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena tingkat signifikansi di bawah 0,05 dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, dengan demikian hipotesis awal yang diajukan terbukti (Ha diterima). Yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja secara bersama-sama.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,015 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa semakin meningkat motivasi maka produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Sutrisno (2016: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan adanya motivasi maka pegawai akan bekerja lebih giat sehingga dapat memberikan hasil yang lebih sempurna.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, dengan nilai signifikan sebesar 0,028 kecil dari 0,05. Hasil ini dapat diartikan bahwa apabila disiplin kerja meningkat, maka produktivitas kerja juga semakin meningkat. Apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi dalam menyelesaikan semua pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya maka produktivitas kerja pegawai dapat semakin meningkat. Hasil penelitian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Simamora (2016:611) yang dimaksud disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk mengontrol manajemen, harus disajikan sebagai sebuah mekanisme perbaikan untuk menciptakan dan mendengarkan tenaga kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil persamaan regresi yaitu $Y = 10,107 + 0,417X_1 + 0,361X_2 + e$ artinya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Hal ini menggambarkan jika variabel motivasi dan disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja pegawai juga akan meningkat.
2. Hasil uji determinasi sebesar 0,567 atau (56,7%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma sebesar 56,7%, sedangkan sisanya ($100 - 56,7\% = 43,3\%$) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi dan disiplin kerja pada pegawai maka produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma juga akan meningkat.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, karena nilai signifikan sebesar 0,015 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi yang ada pada pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, dengan nilai signifikan sebesar 0,028 kecil dari 0,05. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Saran

1. Disarankan kepada Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi untuk pegawai agar pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi
2. Disarankan kepada pegawai Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma untuk tetap meningkatkan disiplin kerja agar produktivitas kerja tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Darsono & Siswandoko, 2018. Sumber Daya Manusia Abad 21. Nusantara Consulting: Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2015. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar, 2014. Manajemen Pengembangan Kurikulum, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Khaulisman. 2015. Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Skripsi. Universitas Dehasen Bengkulu.
- Komaruddin Ahmad, 2017. Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Moukijat .2016. Kedisiplinan Kerja dan Produktivitas Dalam Organisasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nitisemito, Alex S. 2016. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia.
- Nurmansyah, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Pajar, 2016, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Keperawatan Pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rivai. Veithzal, Mulyadi. Deddy, 2015, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga, Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian. Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Bilson, 2016, Panduan Riset Dan Perilaku Konsumen, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sinungan, Muchdasyar. 2014, Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Sugiyono, 2015. Statistika Untuk Penelitian. Cetakan Ke-22 .Bandung Alfabeta.
- Sukma, Edwin Permana, 2014, Hubungan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Program Pembangunan Infrastruktur Pedesaan (PPIP) Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Skripsi, Universitas Dehasen Bengkulu
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. edisi pertama. Cetakan pertama.Penerbit: Kencana Pranada Media Group. Jakarta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung