

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pmterhadap Produktivitas Buruh Petani Padi Di Desa Sudaji Kecamatan Sawan Kabupaten Buleleng

Luh Ulan Cahyani<sup>1</sup>, Ni Made Dwi Ariani Mayasari<sup>2</sup>

Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Bali, Indonesia

Email: ulancahyani9@gmail.com

## Abstrak

Kajian ini bermaksud untuk mengkaji adanya dampak (1) motivasi kerja serta kepuasan kerja pada produktivitas kerja serta (2) Motivasi kerja pada produktivitas kerja (3) kepuasan kerja pada produktivitas kerja. Kajian ini ialah desain Kajian kuantitatif kausal. Data dikumpulkan melalui teknik angket, observasi serta dokumentasi selanjutnya dianalisis dengan memakai analisa regresi linier berganda. Subjek dalam penelitian ini Buruh tani padi di Desa Sudaji, dengan objek Kajian motivasi kerja, kepuasan kerja serta produktivitas kerja, Kajian ini memakai sampel yang totalnya 93 orang yang ditetapkan memakai teknik *purposive sampling*, Sumber data yang dipergunakan yakni primer. perolehan Kajian memperlihatkan (1) motivasi kerja serta kepuasan kerja berperan secara bersamaan pada produktivitas kerja, (2) motivasi kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja, (3) kepuasan kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja.

**Kata kunci:** kepuasan kerja, motivasi kerja, produktivitas kerja.

## Abstract

*This study aims to examine the effect of (1) work motivation and job satisfaction on work productivity and (2) work motivation on work productivity (3) job satisfaction on work productivity. This research is a causal quantitative research design. Data were collected through questionnaires, observation and documentation then analyzed using multiple linear regression analysis. The subjects in this study were rice farmer workers in Sudaji Village, with the object of research on work motivation, job satisfaction and work productivity. This study used 93 sample of people who were determined using a purposive sampling technique. The data source used was primary. The results showed (1) work motivation and job satisfaction have a simultaneous effect on work productivity, (2) work motivation has a positive and significant effect on work productivity, (3) job satisfaction has a positive and significant on work productivity.*

**Keywords:** job satisfaction, work motivation, work productivity.

## 1. Pendahuluan

Desa Sudaji ialah satu diantara desa yang berada di Kabupaten Buleleng, Kecamatan Sawan. Desa ini dikenal dengan perolehan sawah serta kebun yang melimpah serta perolehan panen dengan kualitas tinggi. satu diantara perolehan panen yang terkenal di daerah ini ialah beras Sudaji, beras ini terkenal dikarenakan mempunyai kualitas bulir beras yang baik, pulen serta rasa yang lebih enak dibanding dengan beras dari daerah lainnya, Desa ini pula dikenal dengan kesuburan tanahnya maka banyak penduduk yang bekerja sebagai tani maupun buruh tani. Buruh tani padi yang ada di Desa Sudaji di bentuk ke dalam sebuah *seka* manyi padi. *Seka* ini terdiri atas beberapa orang yang dipimpin satu kelian *seka*. Desa Sudaji ada 10 banjar namun tidak setiap banjar ada *seka* buruh tani padi, hanya beberapa dari banjar itu saja yang mempunyai organisasi *seka* manyi padi. hal terkait ditetapkan sesuai dengan survei yang telah dilaksanakan pada desa tersebut. Total total penduduk yang bermata pencaharian sebagai buruh di Desa Sudaji ialah 612 orang dengan wanita dengan total 279 orang serta pria dengan total 333 orang pekerja. Adapun 2 kelompok *seka* buruh tani padi yang sangat aktif di Desa Sudaji yakni *seka* Manyi Singkung Warga serta *seka* Cipta. *Seka* Manyi Singkung Warga terdiri dari 20 hingga 35 orang pekerja dalam setiap organisasi terkait dengan total anggota *seka* tetap dengan total 20 orang serta anggota *seka* nyelebung dengan total 15 orang. maka total total anggota dalam *seka* padi ini dengan total 35 orang. Selain itu pula ada *seka* padi dengan nama “*Seka Cipta*” yang beranggotakan 30 orang pekerja dengan tambahan

anggota nyelebung dengan total 15 orang dengan total anggota *seka* yang bekerja menjadi buruh tani padi dengan total 45 orang.

Produktivitas dari buruh tani padi yang terdapat di Desa Sudaji ini terbilang tidak stabil ataupun terjadi fluktuasi dengan total panen padi yang diperoleh. Dari perolehan wawancara dengan beberapa kelian *seka* yang ada di Desa Sudaji mengutarakan bahwasanya terjadi perolehan panen padi yang berfluktuasi serta terkadang tidak mencapai target yang ditetapkan. Kelian *seka* mengutarakan bahwasanya perolehan panen padi mengalami penurunan sejak tahun 2022. hal terkait bisa dilihat dari sedikitnya pedagang di Desa Sudaji yang menjual beras Sudaji. Pada banjar dinas dukuh ada 11 pedagang yang menjual bahan makanan pokok, namun hanya 1 dari pedagang yang menjual beras asli asal sudaji, itupun dijual pada hari-hari tertentu saja saat ada produsen ataupun *seka* yang memperoleh panen padi asli sudaji, yang sering disebut dengan "*Baas Kedinian*". satu diantara organisasi buruh tani padi yakni Seka Cipta mengutarakan bahwasanya perolehan panen padinya memperlihatkan perolehan panen padi yang fluktuatif ataupun senantiasa berubah-ubah di setiap tahun. Pada awal tahun 2021 produktivitas perolehan panen padi sesuai dengan target capaian yang totalnya sebesar 60 ton selama 1 bulan, hingga perolehan panen padi paling rendah terjadi pada bulan maret tahun 2022 dengan pencapaian hanya 35 ton dari 60ton target yang telah ditetapkan. perolehan panen padi pada tahun 2021 hingga 2022 mengalami fluktuasi bahkan pada tahun 2022 perolehan panen padi cenderung tidak bisa memenuhi target capaian yang ditetapkan organisasi *seka* Buruh tani Padi Cipta yang ada di Desa Sudaji.

Produktivitas kerja yang rendah akan membuat perolehan panen padi yang tidak stabil pula, berkaitan dengan produktivitas kerja dari para buruh tani padi di desa Sudaji perlu diperhatikan factor-faktor yang jadi dampak dari produktivitas kerja. Sesuai dengan teori yang disampaikan Anoraga (2007), yang mengatakan bahwasanya factor dari produktivitas kerja seperti aspek motivasi, kepuasan kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi serta yang lainnya. hal terkait selaras dengan Kajian yang dilaksanakan Mia (2021) terkait dampak motivasi serta kepuasan kerja pada produktivitas kerja pekerja Pada Divisi PU Midsole PT. Pratama Abadi Industri JX yang mengutarakan bahwasanya motivasi kerja serta kepuasan kerja secara bersamaan berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja. hal terkait berarti adanya motivasi kerja serta kepuasan kerja secara bersamaan akan memberi dampak produktivitas kerja pegawai.

Colquitt, dkk (2009) memaparkan motivasi ialah suatu kumpulan energi yang bisa mengkoordinasikan di dalam serta di luar diri pekerja, yang menyokong usaha kerja dalam menetapkan arah tingkah perilaku, taraf usaha, intensitas, serta kegigihan. Motivasi kerja bisa dipaparkan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada individu yang menentukan arah dari tingkah laku (*direction of behavior*) individu dalam organisasi, taraf usaha (*level of effort*), serta taraf kegigihan ataupun ketahanan di dalam menghadapi sebuah halangan ataupun masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja buruh tani padi disebutkan rendah akibat rasa lelah yang berlebihan saat melaksanakan tugas maka mengakibatkan produktivitas kerja mereka terganggu. hal terkait didukung pula dengan indikator motivasi, Maslow dalam Hosnawati (2016) Indikator yang dipergunakan untuk mengukur motivasi kerja ialah: 1. keperluan fisiologis, 2. keperluan keselamatan, 3. keperluan sosial, 4. keperluan akan penghargaan, 5. Aktualisasi diri. Menurunnya motivasi mengakibatkan produktivitas jadi terganggu, hal terkait selaras dengan asumsi yang disampaikan Handoko (2001), bilamana motivasi kerja pekerja tinggi, maka pekerja akan bekerja lebih keras maka produktivitas kerjanya akan lebih optimal. Lalu didukung dengan Kajian yang dilaksanakan Marpaung, dkk (2021) yang mengatakan bahwasanya ada dampak yang substansial dari motivasi kerja, pengalaman kerja serta kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Definisi kepuasan kerja Mangkunegara (2011: 117) mengutarakan "kepuasan kerja ialah rasa yang muncul dalam diri seorang pegawai atas pelaksanaan pekerjaannya. kepuasan kerja petani padi sering terganggu akibat kurangnya kompetensi sosial yang dipunyai antar tani padi. hal terkait diakibatkan banyak pekerja yang tidak berpendidikan menggeluti profesi ini. Perasaan tidak puas akan muncul bilamana pekerja dalam sebuah organisasi tidak mempunyai kapabilitas yang baik dalam berinteraksi dengan atasan maupun rekan kerjanya.

dikarenakan Gullota (1990) menyimpulkan bahwasanya kompetensi sosial ialah taraf kapabilitas yang dimiliki individu dalam mempekerjakan sesuatu sampai tuntas serta memberi dampak pada lingkungan sekitar demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Robbin (2015) ada enam aspek yang memberi dampak kepuasan kerja yakni, tugas itu sendiri, upah, pengawasan, promosi, rekan kerja serta keseluruhan. aspek rekan kerja pula memberi dampak kepuasan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, maka bilamana pekerja buruh tidak bisa menjalin korelasi baik dengan rekan kerjanya maka hal terkait akan membuat kepuasan kerja pula menurun.

## 2. Metode

Metode analisa yang dipergunakan dalam Kajian ini yakni analisa kuantitatif kausal. Teknik analisa data dalam Kajian ini memakai analisa regresi linier berganda serta pengolahan data dilaksanakan dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows 25,0*. analisa regresi linier berganda ialah analisa yang dipergunakan untuk memahami besarnya dampak variabel bebas motivasi kerja serta kepuasan kerja pada produktivitas kerja buruh tani padi di desa Sudaji. Subjek dalam Kajian ini ialah buruh tani padi yang masuk dalam syarat Kajian yakni buruh yang berusia minimal 17 tahun serta bekerja paling lama selama 1 tahun, adanya syarat subjek dikarenakan Kajian ini memakai teknik *purposive sampling*, adapun objek dalam Kajian ini yakni motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) serta produktivitas kerja (Y) buruh tani padi di desa Sudadaji. Kajian ini memakai penentuan sampel dengan memakai teori Ferdinand dengan pengukuran banyaknya sampel dalam Kajian tergantung dari total parameter yang estimasi. Pedomannya ialah 5 sampai 10 kali total parameter yang diestimasi. maka sampel yang dipergunakan dalam Kajian ini dengan total 93 orang.

Kajian ini memakai teknik pengumpulan data angket, observasi serta dokumentasi. Instrumen yang dipergunakan dalam Kajian ini yakni angket. angket dalam Kajian harus memenuhi syarat validitas serta reliabilitas. Item angket dalam test validitas disebutkan valid bilamana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  serta nilai signifikansinya 0,05. Sebaliknya item disebutkan tidak valid bilamana nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  serta pada nilai signifikansi 0,05. serta Ghazali (2002), bahwasanya pernyataan disebutkan reliabel bilamana nilai  $r$  Alpha Cronbach  $> 0,6$ . Dalam melaksanakan analisa regresi linier berganda Kajian ini harus bebas dari test asumsi klasik. Dalam Kajian ini memakai tiga test asumsi klasik yakni test normalitas, test multikolinearitas serta test heteroskedastisitas. teknik yang dipergunakan untuk mengkaji normalitas ialah dengan cara test Kolmogorov Smirnov ataupun dengan melihat kurva histogram serta kurva normal P-P Plot of. Cara memahami ada ataupun tidaknya indikasi multikolinearitas dengan melihat VIF serta *bilamana* angka VIF tidak melebihi 10 serta *Tolerance* melebihi 0,1 maka ditetapkan tidak terindikasi multikolinearitas (Ghozali, 2011).

## 3. Hasil serta Pembahasan

Hasil dari analisa regresi linier berganda dampak motivasi kerja serta kepuasan kerja pada produktivitas kerja buruh tani padi di desa Sudaji dengan bantuan program SPSS diperoleh perolehan penghitungan pada Tabel 1.

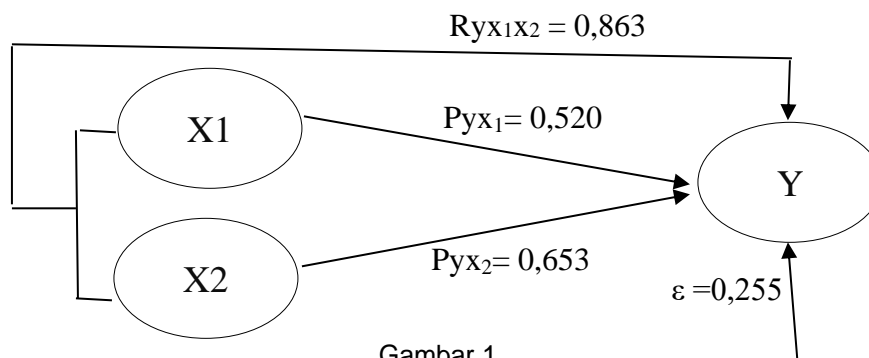
Tabel 1. Ringkasan perolehan analisis regresi linier berganda

Parameter	Nilai	P-Value	Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan	Kesimpulan
$R_{yX_1X_2}$	0,863	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Terdapatnya dampak secara bersamaan dari motivasi kerja serta kepuasan kerja pada produktivitas kerja.
$R^2_{yX_1X_2}$	0,745	-	-	Menolak $H_0$	Besar sumbangan dampak bersamaan dari motivasi kerja serta kepuasan kerja pada produktivitas kerja yakni sebesar 74,5%.

$\epsilon$	0,255	-	-	-	Besar sumbangan dari dampak variabel lain ( $\epsilon$ ) pada produktivitas kerja yakni sebesar 25,5%.
$P_{yX_1}$	0,520	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Terdapatnya dampak positif serta substansial dari variabel motivasi kerja pada produktivitas kerja sebesar 52%.
$P^2_{yX_1}$	0,270	-	-	-	Besar sumbangan dampak sebagian dari motivasi kerja pada produktivitas kerja yakni sebesar 27%.
$P_{yX_2}$	0,653	0,000	0,05	Menolak $H_0$	Terdapatnya dampak positif serta substansial dari variabel kepuasan kerja pada produktivitas kerja sebesar 65,3%
$P^2_{yX_2}$	0,426	-	-	-	Besar sumbangan dampak sebagian dari kepuasan kerja pada produktivitas kerja yakni sebesar 42,6%.
A	3,396	0,012	-	Signifikan	Bisa diperkirakan
$\beta_1$	0,410	0,000	0,05	Signifikan	Bisa diperkirakan
$\beta_2$	0,789	0,000	0,05	Signifikan	Bisa diperkirakan

Sumber: Data olah SPSS

Berlandaskan perolehan penghitungan test statistik analisa regresi linier berganda yang telah dipaparkan pada Tabel 1, maka diperoleh struktur dampak motivasi kerja serta kepuasan kerja pada produktivitas kerja buruh pada Gambar 1.



Gambar 1  
Struktur dampak Motivasi Kerja serta Kepuasan Kerja pada Produktivitas Buruh tani Padi Di Desa Sudaji

Hipotesa Kajian pertama “Motivasi kerja berperan pada produktivitas kerja buruh tani padi di Desa Sudaji”. Berlandaskan perolehan test regresi berganda memperlihatkan perolehan  $P_{yX_1} = 0,520$  dengan p-valuenya  $0,000 < 0,05$ , maka bisa ditetapkan bahwasanya variabel  $X_1$  mempunyai kontribusi pada Y. Angka t positif memperlihatkan bahwasanya variabel  $X_1$  mempunyai korelasi yang selaras dengan produktivitas kerja Y. Demikian bisa ditetapkan variabel  $X_1$  mempunyai dampak positif substansial pada Y dengan total sumbangan pengaruhnya ialah dengan total 27%. maka hipotesa pertama dalam Kajian ini ditetapkan diterima.

Hipotesa Kajian kedua “Kepuasan kerja berperan pada produktivitas kerja buruh tani padi di Desa Sudaji”. Berlandaskan perolehan test regresi berganda memperlihatkan perolehan  $P_{yX_2} = 0,653$  dengan p-valuenya  $0,000 < 0,05$ , maka bisa ditetapkan bahwasanya variabel  $X_1$  mempunyai kontribusi pada Y. Angka t positif memperlihatkan bahwasanya variabel  $X_1$  mempunyai korelasi yang selaras dengan Y. Demikian bisa ditetapkan variabel  $X_1$

mempunyai dampak positif substansial pada Y dengan total sumbangan pengaruhnya ialah dengan total 42,6%. maka hipotesa kedua dalam Kajian ini ditetapkan diterima.

Hipotesa Kajian ketiga “Motivasi kerja serta kepuasan kerja berperan pada produktivitas kerja buruh tani padi di Desa Sudaji”. Berlandaskan perolehan test regresi berganda memperlihatkan perolehan  $P_{YX_1X_2} = 0,863$  dengan *p-value*  $0,000 < 0,05$ , yang mengutarakan bahwasanya menolak  $H_0$  yang berarti ada dampak substansial dari  $X_1$  serta  $X_2$  pada Y dengan sumbangan dampak hanya sebesar 74,5%. perolehan terkait memperlihatkan bahwasanya hanya sebesar 74,5% Y dipengaruhi  $X_1$  serta  $X_2$ . adapun dampak variabel lain di yang tidak dipaparkan dalam Kajian ini ialah sebesar 25,5%. hal terkait bisa disimpulkan bahwasanya variabel  $X_1$  serta  $X_2$  secara bersama dengan substansial berperan dalam mengoptimalkan Y. maka hipotesa ketiga Kajian ini diterima.

Berlandaskan perolehan Kajian yang dilaksanakan, maka didapatkan perolehan bahwasanya motivasi kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja. Dimana perolehan terkait mempunyai makna bahwasanya makin tingginya motivasi kerja yang dipunyai petani maka taraf produktivitas kerja yang diperoleh pula akan makin tinggi, begitupun hal sebaliknya bisa terjadi dimana makin rendahnya motivasi kerja yang dipunyai tani maka taraf produktivitas yang diperoleh pula akan makin rendah. perolehan Kajian ini selaras dengan pernyataan dari Handoko (2001) yang mengutarakan bahwasanya bilamana pekerja mempunyai motivasi yang kuat maka hal tersebut membuat pekerja mampu menuntaskan pekerjaan secara baik atau diistilahkan bahwasanya produktivitasnya semakin kuat. Motivasi mempunyai artian sebagai kondisi ataupun energi yang menggerakkan diri pekerja yang terarah ataupun tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Mangkunegara (2014: 61). Maka dari itu, motivasi kerja sangat berperan pada taraf produktivitas kerja dari petani. Hal terkait selaras dengan Kajian yang dilaksanakan Rindi (2019) yang mengutarakan bahwasanya motivasi kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja.

Berlandaskan perolehan Kajian yang dilaksanakan, maka didapatkan perolehan bahwasanya kepuasan kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja. Dimana perolehan terkait mempunyai makna bahwasanya makin tingginya kepuasan kerja yang dirasakan tani maka taraf produktivitas kerja yang diperoleh pula akan makin tinggi, begitupun hal sebaliknya bisa terjadi dimana makin rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan tani maka taraf produktivitas yang diperoleh pula akan makin rendah. Mangkunegara (2011: 117) mengutarakan “kepuasan kerja ialah suatu rasa yang menyokong ataupun tidaknya pada sebuah diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja bilamana aspek-aspek tugas serta aspek-aspek dirinya menyokong serta sebaliknya bilamana aspek-aspek terkait tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas”. Maka dari itu, kepuasan kerja sangat berperan pada taraf produktivitas kerja dari petani. Hal terkait selaras dengan Kajian yang dilaksanakan Marpaung (2021) yang mengutarakan bahwasanya kepuasan kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja.

Berlandaskan perolehan Kajian yang dilaksanakan, diperoleh perolehan bahwasanya motivasi kerja serta kepuasan kerja berperan positif secara bersamaan pada produktivitas kerja. perolehan Kajian ini didukung asumsi dari Wibowo (2017: 100) yang mengutarakan bahwasanya aspek yang memberi dampak produktivitas kerja ialah kepuasan kerja serta motivasi kerja, maka motivasi kerja serta kepuasan kerja yang tinggi akan memberi dampak produktivitas kerja dari pekerja yang ada dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Hal terkait selaras dengan Kajian yang dilaksanakan Andriani (2021) yang mengutarakan bahwasanya motivasi kerja serta kepuasan kerja berperan positif secara bersamaan pada produktivitas kerja.

#### **4. Simpulan serta Saran**

Temuan Kajian memperlihatkan bahwasanya (1) motivasi kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja buruh tani padi di Desa Sudaji, (2) kepuasan kerja berperan positif serta substansial pada produktivitas kerja buruh tani padi di Desa Sudaji. (3) Motivasi kerja serta kepuasan kerja secara bersama berperan substansial pada

produktivitas kerja buruh tani padi di Desa Sudaji. hal terkait memperlihatkan bahwasanya motivasi kerja pada buruh tani padi di desa Sudaji berperan pada perolehan panen padi ataupun produktivitas kerja buruh, begitu pula dengan kepuasan kerja buruh tani padi di desa Sudaji pula mempunyai dampak yang substansial pada produktivitas kerja buruh tani padi. maka bisa ditetapkan bahwasanya motivasi kerja serta kepuasan kerja buruh tani padi yang terdapat di desa Sudaji kecamatan Sawan kabupaten Buleleng berperan positif secara bersamaan pada produktivitas kerja buruh tani padi yang ada dalam setiap seka di desa Sudaji.

Berlandaskan perolehan Kajian yang telah dikemukakan, bisa dianjurkan beberapa saran yang pertama bagi kelompok buruh tani padi di Desa Sudaji harapannya bisa mengoptimalkan motivasi kerja serta kepuasan kerja untuk mencapai target yang telah ditetapkan. selanjutnya menyediakan peralatan yang baik bagi para buruh untuk membantu menuntaskan tugas jadi lebih cepat serta baik. Menciptakan rasa aman serta mengembangkan kecerdasan emosional pekerja buruh tani padi pula bisa membantu mengoptimalkan motivasi dalam diri setiap para buruh tani padi. Untuk mengoptimalkan kepuasan kerja bagi para buruh bisa dilaksanakan dengan pemberian THR, pengoptimalan cara pengorganisasian tugas seluruh buruh petani, serta melaksanakan pengoptimalan korelasi baik antar para pekerja. Yang kedua bagi peneliti selanjutnya harapannya memakai Kajian ini sebagai acuan dalam melaksanakan Kajian selanjutnya dengan aspek yang sama agar memperoleh temuan yang bervariasi mengenai motivasi kerja serta kepuasan kerja pada produktivitas kerja. Peneliti selanjutnya pula harapannya memakai total populasi serta sampel yang lebih luas supaya lebih teruji keandalannya seperti memakai populasi pekerja kantor pemerintahan lainnya serta pula bisa dengan menambahkan variable lain yang jadi praduga kuat yang bisa memberi dampak produktivitas kerja.

#### Daftar Pustaka

- Andika, rindi. (2019). dampak Motivasi Kerja serta persaingan Kerja pada Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Visual Post: *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189-206. Link Jurnal: <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513>
- Andriani, Mia. (2021). dampak Motivasi serta Kepuasan Kerja pada pengoptimalan Produktivitas Kerja pekerja Pada Divisi PU Midsole PT. Pratama Abdi Indutri (JX). Visual Post: *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 98-116. Link Jurnal: <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/217>
- Anoraga, P. (2007). Pengantar Bisnis: Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi, Jakarta: Rieneka Cipta.
- Ar Rahman, dkk. (2021). dampak Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja serta Kepuasan Kerja pada Produktivitas Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kab. Asahan. Visual Post: *Jurnal Sains Ekonomi*, 2(1), 22-31. Link Jurnal: <http://jurnal.una.ac.id/index.php/jse/article/view/2267/1737>
- Colquitt, J.A., Lepine, J.A. serta Wesson, M.J. (2009), *Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*. New York: The McGraw-Hill Com., Inc.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisa Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gullota, T. P. Adams, G. R.; Montemayor, R. (1990). *Developing Sosial Competence in Adolescent*. California: Sage Publications, Inc.
- Handoko. T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia serta Sumber Daya Manusia*, Edisi II. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.

Hosnawati. (2016). dampak Motivasi kerja serta komitmen organisasi pada kinerja pekerja dengan etos kerja sebagai variabel Moderasi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Robbins, P. Stephen. (2002). *Prinsip-Prinsip Prilaku Organisasi*. Jakarta

Sugiyono. (2012). *Memahami Kajian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA