

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS CABANG
PARE**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

MUHAMAD ARIEF KURNIAWAN
NPM: 19.1.02.02.0062

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2023**

Skripsi oleh:

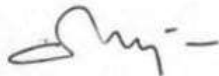
MUHAMAD ARIEF KURNIAWAN
NPM: 19.1.02.02.0062

Judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS CABANG
PARE**

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Pembimbing I



Edji Djoko S., S.E., M.M.
NIDN.0715106203

Pembimbing II



Itot Bian Raharjo, S.Pd., S.E., M.M.
NIDN. 0718118401

Skripsi oleh:

MUHAMAD ARIEF KURNIAWAN
NPM: 19.1.02.02.0062

Judul:

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI, DAN DISIPLIN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA KANTOR POS CABANG
PARE**


Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada Tanggal: _____

Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia penguji:

1. Ketua : Edy Djoko S, M.M.
2. Penguji I : Restin Meilina.,M.M
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo.,M.M.



Mengetahui,
Dekan

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717066001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya,

Nama : MUHAMAD ARIEF KURNIAWAN

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 14 Juni 1998

NPM : 19.1.02.02.0062

Fak/ Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis / S1 Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa di dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 3 Juli 2023

Yang Menyatakan



MUHAMAD ARIEF KURNIAWAN

NPM : 19.1.02.02.0062

MOTTO

“Segala sesuatu kebaikan akan dibalas dengan hal yang baik, dan jika orang melakukan keburukan akan dibalas dengan yang sama. Intinya jangan lupa menyebarkan kebaikan jika engkau ingin hidup aman dan tentram”.

Kupersembahkan karya ini buat:

1. Teruntuk kedua orang tuaku, terimakasih atas doa dan dukungan support semangat dan kerja keras kalian selama saya berkuliah.
2. Terimakasih untuk teman-temanku satu kelas yaitu kelas F yang sudah membantu dalam hal kecil maupun besar.
3. Teruntuk dosen pembimbing saya (Bpk. Edy Djoko dan Bpk Itot Bian Raharjo) yang telah menjadi pembimbing terbaik buat saya dan menyarankan penulisan skripsi saya ini.
4. Terimakasih untuk seluruh keluarga besar UN PGRI Kediri.

ABSTRAK

Muhamad Arief Kurniawan: Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Pare, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2023.

Kata Kunci: komunikasi, motivasi, disiplin, produktivitas kerja

Penelitian ini dilatar belakangi oleh hasil penelitian dan pengalaman peneliti, bahwa faktor yang berperan dalam produktivitas kerja adalah komunikasi, motivasi, dan disiplin dengan demikian kerja karyawan menjadi efektif di lingkungan kerja, meliputi antar individu dan umpan balik setiap karyawan.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, 2) pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, 3) pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan, 4) pengaruh komunikasi, motivasi, disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan.

Metode penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif dan populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan kantor pos cabang pare. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan kantor pos. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengambil semua dari populasi yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear beganda, Uji t, dan Uji F.

Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa 1) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 2) Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, 3) Disiplin Berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, 4) Komunikasi, motivasi, dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, berkah, serta hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Pare”** ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd, selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri.
2. Dr. Subagyo selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Edy Djoko S, M.M., selaku dosen pembimbing I.
5. Itot Bian Raharjo, M.M., selaku dosen pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah mendidik dan memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Teman-teman seperjuangan, yang telah banyak memberikan bantuan, semangat dan motivasi.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur, sapa, kritik dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Akhirnya, saya sampaikan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun ibarat hanya setitik air bagi samudera luas.

Kediri, 3 Juli 2023

MUHAMAD ARIEF KURNIAWAN
NPM : 19.1.02.02.0062

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Kegunaan Penelitian	7
1. Manfaat Teoritis.....	7
2. Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	8
A. Kajian Teori	8
1. Produktivitas kerja	8
2. Komunikasi Kerja	12
3. Motivasi	18
4. Disiplin Kerja.....	22
B. Kajian Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Berpikir.....	30
D. Kerangka Konseptual.....	33
E. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Variabel Penelitian.....	35
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	35
2. Definisi Operasional Variabel.....	36
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian	37
1. Pendekatan Penelitian	37
2. Teknik Penelitian	37
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
1. Tempat Penelitian	38
2. Waktu Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel.....	38

1. Populasi.....	38
2. Sampel.....	39
E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data	39
1. Pengembangan Instrumen	39
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen	40
F. Sumber dan Langkah-Langkah Pengumpulan Data.....	44
1. Sumber Data.....	44
2. Langkah-Langkah Pengumpulan Data	45
G. Teknik Analisis Data	46
1. Analisis Deskriptif	46
2. Analisis Kuantitatif	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
1. Sejarah Singkat Kantor Pos Cabang Pare.....	52
2. Visi dan Misi.....	53
3. Struktur Organisasi Kantor Pos Cabang Pare.....	53
4. Karakteristik Responden	55
B. Deskripsi Data Variabel.....	56
1. Deskripsi Data Variabel Komunikasi.....	57
2. Deskripsi Data Motivasi.....	58
3. Deskripsi Data Variabel Disiplin	59
4. Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja	60
C. Analisis Data dan Interpretasi	62
1. Pengujian Asumsi Klasik	62
2. Analisis Regresi Linier Berganda	68
3. Uji Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R²</i>).....	70
D. Pengujian Hipotesis	71
1. Uji-t (Uji Parsial)	71
2. Uji-F (Uji Simultan).....	73
E. Pembahasan	74
1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja	74
2. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja	74
3. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja.....	74
4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel	halaman
2.1 : Ringkasan Penelitian Terdahulu	29
3.1 : Pedoman Pemberian Skor	40
3.2 : Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	42
3.3 : Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	44
4.1 : Jenis Kelamin Responden	55
4.2 : Usia Responden.....	56
4.3 : Deskripsi Data Variabel Komunikasi	57
4.4 : Deskripsi Data Variabel Motivasi.....	58
4.5 : Deskripsi Data Variabel Disiplin	59
4.6 : Deskripsi Data Variabel Produktivitas Kerja	60
4.7 : Hasil Uji Kolmogorov Semirnov	Error! Bookmark not defined.
4.8 : Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
4.9 : Hasil Uji Autokorelasi.....	66
4.10 : Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	68
4.11 : Hasil <i>Adjusted R²</i>	70
4.12 : Hasil Uji-t (Parsial).....	72
4.13 : Hasil Uji-F (Simultan).....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	halaman
2.1 : Kerangka Konseptual.....	33
4.1 : Struktur Organisasi Kantor Pos Cabang Pare	54
4.2 : Hasil Uji Normal <i>Probability Plots</i>	63
4.3 : Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik <i>Scatterplots</i>	67

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan era globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai dengan adanya pertumbuhan dan peningkatan jenis usaha baru. Berbagai perusahaan dengan skala besar maupun kecil telah berdiri kokoh dan berkembang sukses untuk memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh kalangan masyarakat. PT. Pos Indonesia (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa di bidang pengiriman yang dapat juga dikatakan sebagai unit pelaksanaan kegiatan komunikasi diantaranya surat menyurat. PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berusaha mempertahankan kepercayaan dan pelayanan baik terhadap pemerintah maupun masyarakat sebagai pengguna jasa pos dan giro. Tentunya dengan berdirinya kantor pos akan mempermudah masyarakat dalam mengirim barang ke luar kota atau dalam kota sehingga akan menghemat waktu dan biaya.

Karyawan pada kantor pos terutama cabang Pare bekerja dengan giat karena hampir setiap hari sibuk melayani *customer*, selain mengirimkan barang kantor pos bisa untuk mengurus surat-surat seperti pensiunan atau transaksi lain-lain, oleh karena itu kantor pos sangatlah perlu diperhatikan oleh pemerintah. Produktivitas kerja karyawan menjadi hal yang penting bagi perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan. Setiap bisnis yang sukses

sebagian besar keberhasilannya karena karyawan yang rajin dengan produktivitas yang sangat baik (Itumbiri, 2013).

(Hanaysha, 2016) menyebutkan produktivitas kerja adalah faktor penting di dalam perusahaan untuk membangun organisasi yang memiliki daya saing, mencapai tujuan perusahaan, memiliki kinerja yang baik serta memenuhi proporsi dalam memangku kepentingan organisasi. Produktivitas kerja karyawan adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja (Ardana, I. K., et al, 2014). Sedangkan Menurut (Hamali, 2013) keberhasilan dalam perusahaan merupakan faktor utama yang selalu ingin dicapai, dalam keberhasilan tersebut terdapat SDM yang memiliki peran penting, dimana produktivitas kerja merupakan suatu keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan.

Secara umum suatu perusahaan pasti menginginkan karyawannya agar bekerja dengan baik dan produktif, namun hal tersebut tidak mudah dicapai tanpa adanya pengelolaan sumber daya manusia secara profesional. Suatu organisasi dalam perusahaan didirikan agar bisa berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu. Pelaksanaan suatu program manajemen perusahaan dalam mewujudkan sasaran tujuan organisasi akan menjadi efektif dan efisien apabila komunikasi dengan baik antara pimpinan dengan karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Ginting, I. M., et al, 2019) yaitu komunikasi dapat digunakan sebagai proses untuk mentransfer informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga penerimaan pesan dapat memahami dengan jelas dan mudah.

Komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan bisa berupa informasi dan umpan balik (*feedback*) agar tidak terjadi *misscommunication* antara pimpinan dan karyawannya, komunikasi yang efektif adalah apabila pimpinan dan karyawan mencapai pemahaman yang sama sehingga dapat mengantisipasi masalah, dan bisa membuat keputusan secara efektif serta bisa mengembangkan hubungan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bisa mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi *miscommunication* antara sesama rekan kerja maupun individual. Menurut (Panuju & Dewi, 2018) komunikasi yang baik harus dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik agar organisasi menjadi sehat terutama hubungan atau komunikasi baik antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan. Komunikasi bisa dilakukan dengan berbagai cara yaitu melalui via telepon, internet, sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara karyawan maupun komunikasi dengan pimpinan harus bisa berjalan dengan baik, hal inilah yang harus terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar baik dalam segi kualitas serta segi kuantitasnya. Selain komunikasi, motivasi juga menjadi faktor penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* dan memberikan kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan. Pengaruh yang

positif ini menunjukkan bahwa semakin baik persepsi responden mengenai dorongan motivasi pegawai telah berhasil meningkatkan produktivitas kerja (Purwanto & Wulandari, 2016).

Suatu informasi yang disampaikan oleh perusahaan kepada karyawannya agar bisa melakukan disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga bisa menghasilkan hasil yang memuaskan. Menurut (N.B Ginting, 2018) bahwa disiplin kerja dapat dilihat bagi kepentingan organisasi dan karyawan. Bagi organisasi dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas, untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin merupakan suatu tindakan yang harus ditaati dan dipatuhi, karena disiplin kerja karyawan yang lebih baik mampu mencapai kinerja yang lebih tinggi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat tanggung jawab ini mendorong gairah semangat dalam bekerja untuk terwujudnya tujuan perusahaan dengan menaati peraturan yang berlaku diperusahaan. Disiplin kerja dapat diukur dengan pelaksanaan kegiatan perusahaan oleh karyawan, disertai dengan aturan-aturan perusahaan. Karyawan yang mematuhi aturan yang ditetapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Afridola, 2017) menyatakan bahwa disiplin suatu tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi dalam memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai proses perkembangan yang konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan dan bukan terhadap orang tersebut. Disiplin kerja berdampak pada peningkatan

kinerja karyawan. Namun dalam penerapannya perusahaan yang berhubungan dengan disiplin masih memiliki banyak masalah. (Afridola, 2017) menyatakan bahwa kedisiplinan, kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil yang berkaitan dengan produktivitas karyawan diperoleh dari observasi yang muncul beberapa karyawan adanya banyak yang terlambat atau tidak disiplin, disamping itu terkait dengan motivasi sulinya jenjang karir sehingga tidak ada semangat karyawan dan komunikasi verbal yang kurang ada di karyawan. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki produktivitas kerja yang dihasilkan. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Cabang Pare**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan antara lain:

1. Kurangnya penyampaian informasi secara detail sehingga mengakibatkan terjadinya *misscommunication*.
2. Motivasi sangat diperlukan ketika melakukan pekerjaan agar produktivitas kerja dapat meningkat
3. Disiplin kerja menurun dilihat dari banyaknya karyawan yang tidak datang tepat waktu.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah , maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu batasan dalam penelitian ini adalah membahas variabel komunikasi, motivasi, disiplin dan produktivitas kerja. Sedangkan subyek dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor Pos Cabang Pare.

D. Rumusan Masalah

Beberapa uraian pada batasan masalah, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah komunikasi berengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pos Cabang Pare?
2. Adakah motivasi berengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pos Cabang Pare?
3. Adakah disiplin berengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pos Cabang Pare?
4. Adakah komunikasi, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Kantor Pos Cabang Pare?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja di Kantor Pos Cabang Pare.
2. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja di Kantor Pos Cabang Pare.

3. Pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja di Kantor Pos Cabang Pare.
4. Pengaruh komunikasi, motivasi, dan disiplin terhadap produktivitas kerja di Kantor Pos Cabang Pare.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan serta dorongan atau motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan komunikasi, motivasi, disiplin yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan di Kantor Pos Cabang Pare.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya komunikasi, motivasi, layanan publik terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor Pos Cabang Pare

b. Bagi Peneliti

1) Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, dengan mempraktekkan teori yang pernah didapat sewaktu kuliah untuk penelitian pada objek sesungguhnya.

2) Menjadi bahan kajian (referensi) terkait penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afridola, S. (2017). Pengaruh Kepeimanan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Satpol PP Batam
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Badrudin. (2013). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta.
- Danim. (2017). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Pln (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara).
- Ginting, N. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sekar Mulia Abadi Medan.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment , Teamwork , and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning & Development*, 6(1), 164–178. <https://doi.org/10.5296/ijld.v6i1.9200>
- Handoko. (2008). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Itumbiri, M. P. (2013). Perceived Factors That Affect Employees' Productivity Within Redeemed Integrated Development Agency a Research Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement for the Award of the Degree of Master of Business Administration, School of Business.
- Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Panuju, D. (2018). Pengantar Studi (Ilmu) Komunikasi Komunikasi Sebagai Kegiatan Komunikasi Sebagai Ilmu. Jakarta: PT Prenadamedia Group.
- Sanusi, A. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung. PT Refika Aditama.
- Siagian. (2016). eori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima). Jakarta: Rineka Cipta.
- Sinungan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Sutardji. (2016). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.

- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Umam. (2012). Perilaku Organisasi. Bandung : Pustaka Setia.
- Winardi. (2011). Motivasi Pemotivasian. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, P. &. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja KaryawanPT Pelangi di Mranggen Demak.