

PENGARUH MOTIVASI DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Rada Safitri¹, Mondra Neldi², Chintya Ones Charli³

Universitas Putra Indonesia "YPTK " Padang

e-mail: radasafitri84@gmail.com¹, mondraneldi@upiypk.ac.id², chintyaonescharli@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Persaingan Kerja, terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Teknik Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik slovin dengan sampel sebanyak 69 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS)* dengan menggunakan *software SMART PLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Persaingan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja. Persaingan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja. Persaingan kerja berpengaruh secara tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Persaingan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kepuasan Kerja

Abstract – *This research aims to find out how much influence work motivation and competition have on work productivity through satisfaction at the West Sumatra Provincial Education Office. The sampling technique in this study used the Slovin technique with a sample of 69 respondents. The data analysis technique in this research uses the Structural Equation Model Partial Least (SEM-PLS) method using SMART PLS 3.0 software. The research results show that motivation has a significant effect on job satisfaction. Job competition has a significant effect on job satisfaction. Motivation has a significant effect on work productivity. Job competition has a significant effect on work productivity. Job satisfaction has a significant effect on work productivity. Motivation has a significant effect on work productivity through job satisfaction. Job competition has an insignificant effect on work productivity through job satisfaction.*

Keyword: Motivation, Job Competition, Work Productivity and Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup penting dalam kehidupan suatu organisasi. Tidak hanya dalam organisasi suatu perusahaan, tetapi juga dalam organisasi instansi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan yang terpenting dalam suatu perusahaan dimana karyawan memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan. Oleh karena itu manusia aset perusahaan. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dan membantu organisasi dalam persaingan yang kompetitif agar organisasi tersebut lebih berkembang.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan

kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. (Susan, 2019)

Produktivitas merupakan suatu indikator yang mengarah pada hasil usaha yang diperoleh sebuah perusahaan. Didalam perusahaan, selalu melakukan perbaikan dalam kegiatan dan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dengan melakukan perbaikan tersebut secara berkelanjutan, usahanya dapat bertahan dalam menghadapi persaingan dan meraih keuntungan yang telah diharapkan sebelumnya. (Nur & Damayanti, 2020)

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. (Andika, 2020)

Persaingan kerja adalah peluang bagi pegawai untuk berkembang dan menonjolkan kinerja. Semakin baik menyikapinya, semakin bergairah dalam bekerja dan berkarir. Dengan demikian, rasa cemas, stres, dan perasaan negatif lainnya akan hilang dengan sendirinya. (Rindi andika, 2019)

Kepuasan kerja yakni sifat pribadi yang dimiliki setiap individu, sehingga mempunyai pangkat kepuasan yang berlainan sesuai pada pertimbangan dari dirinya sendiri-sendiri. Jika bertambah banyak prospek pekerjaan yang sinkron pada keinginan individu tersebut, maka bertambah naik pangkat kepuasan yang dinikmati begitupun kebalikannya. (Nabawi, 2022)

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang disingkat (SKPD) yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengevaluasi dan membuat pertanggung jawaban tentang pelaksanaan tugas bidang pendidikan pada Provinsi Sumatra Barat. Sebagai sebuah organisasi tercapainya visi dan misi, Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Barat ditentukan oleh kerjasama antara seluruh sistem organisasi, bidang staf, dan unit pelaksana teknis yang telah dibentuk berdasarkan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Tugas pokok yang dilakukan untuk mengelola proses pendidikan, seperti memasukan data, memprosesnya dan membuat laporan berapa banyak sekolah yang dibutuhkan dan dikelola. Termasuk fasilitas yang ada didalamnya, berapa banyak guru yang ada, berapa jumlah murid yang belajar di sekolah dan bagaimana kondisinya, bagaimana juga kurikulum mata pelajaran yang diajarkan, serta bagaimana laporan penggunaan dari anggaran keuangan-keuangan yang diberikan. (Rudianto, 2020)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang alamatnya Jl. Jenderal Sudirman No. 52 Jati Baru, Kec. Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat 25129.

Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi penelitian merupakan sekumpulan objek yang ditentukan melalui suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan kedalam objek. Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan pada Dinas Pendidikan kota Padang sejumlah 219 orang. Karyawan yang menjadi subjek penelitian ini adalah karyawan tetap pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut (Alfiah et al., 2023) Metode perhitungan sampel dari populasi

yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus Slovin. Peneliti menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya diharuskan dapat mewakili populasi, supaya hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya tidak diperlukan tabel jumlah sampel, akan tetapi dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan yang sederhana. Sehingga teknik penarikan sampel menggunakan rumus Slovin.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\
 &= \frac{219}{1+219(0,1)^2} \\
 &= \frac{219}{3,19} \\
 &= 69 \text{ Sampel}
 \end{aligned}$$

Jadi setelah dihitung menggunakan rumus Slovin di dapatkan sampel sebanyak 69 sampel.

Keterangan :

n = Ukuran Sampel/jumlah responden

N = Ukuran Populasi

E = Peresentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa di tolerir.

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (10%) untuk populasi dalam jumlah kecil

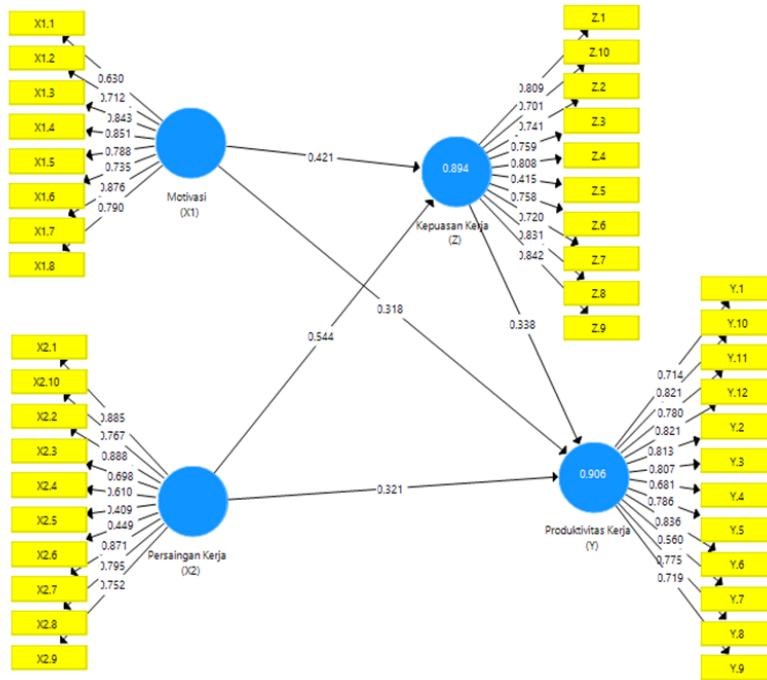
Maka penulis menetapkan sampel sebanyak 69 orang karyawan yang ada pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis uji statistik sebagai alat bantu dalam pengolahan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis *variance* atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS) Visual version 3.0. Analisis data penelitian bertujuan menjawab masalah dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang sudah dijawab oleh responden dimana nantinya data yang terkumpul ditabulasi berdasarkan masing- masing kategori kemudian dilakukan analisis statistika, dan untuk selanjutnya dilakukan pembahasan terkait analisis data yang sudah diolah. (Kartika, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*.

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi

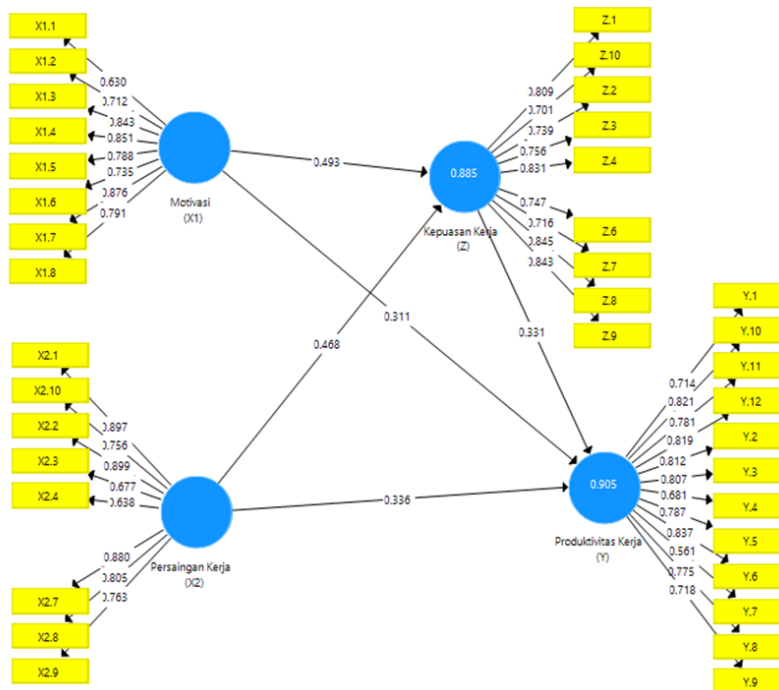


Gambar 1

Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,5.

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Setelah Eliminasi



Gambar 2

Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* 0,5. Terdapat beberapa indikator yang tereliminasi dari variabel persaingan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1

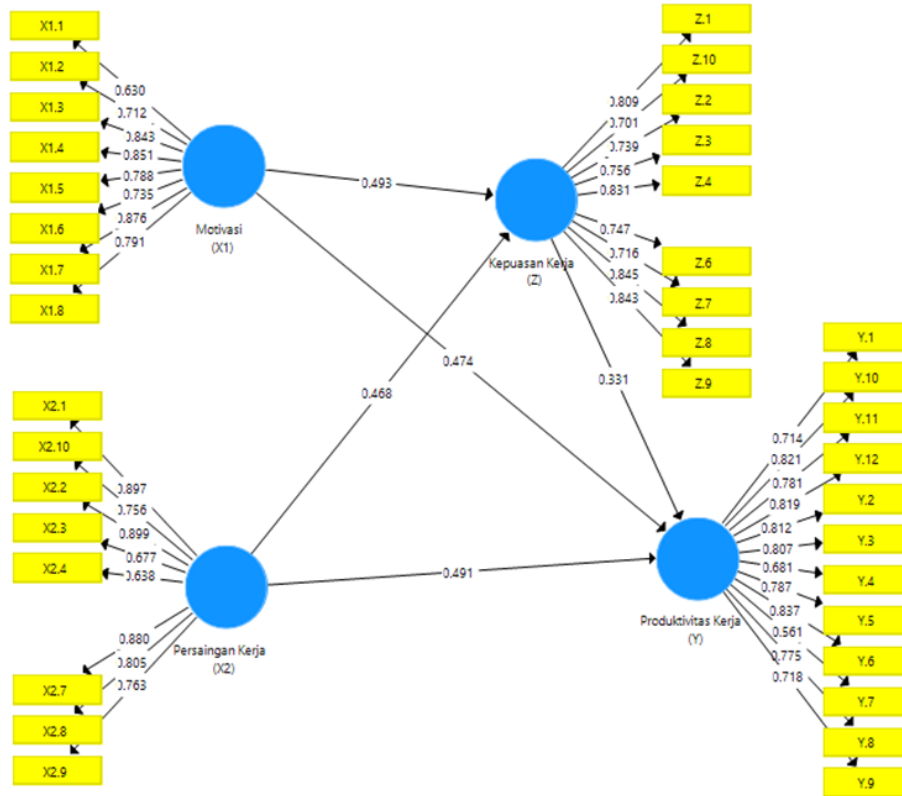
Average Variance Extracted (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan kerja_(Z)	0.918	0.919	0.932	0.605
Motivasi_(X1)	0.907	0.910	0.926	0.612
Persaingan kerja_(X2)	0.914	0.918	0.931	0.632
Produktivitas kerja_(Y)	0.933	0.938	0.943	0.582

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS,2024

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 3
Struktural Model Inner

R Square

Tabel 2
R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan kerja_(Z)	0.885	0.881
Produktivitas kerja_(Y)	0.905	0.901

Sumber: Hasil Uji Inner diolah SmartPLS,2024

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* konstruk produktivitas kerja sebesar 0,905 atau sebesar 90,5%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Produktivitas kerja dari konstruk Motivasi, Persaingan kerja dan kepuasan kerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk Kepuasan kerja sebesar 0,885 atau sebesar 88,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Motivasi dan Persaingan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3
Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation...	T Statistics (O /STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja_(Z) -> Produktivitas Kerja_(Y)	0.331	0.323	0.137	2.409	0.016
Motivasi_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.493	0.501	0.125	3.931	0.000
Motivasi_(X1) -> Produktivitas Kerja_(Y)	0.311	0.315	0.114	2.734	0.006
Persaingan Kerja_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z)	0.468	0.462	0.126	3.701	0.000
Persaingan Kerja_(X2) -> Produktivitas Kerja_(Y)	0.336	0.340	0.128	2.628	0.009

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS,2024

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Motivasi terhadap Kepuasan kerja yaitu 0,493 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,931 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,931 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Persaingan kerja terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Persaingan kerja terhadap Kepuasan kerja yaitu 0,468 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Persaingan kerja terhadap Kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,701 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $3,701 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Motivasi terhadap Produktivitas kerja yaitu 0,311 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,006 kecil dari alpha 5% yaitu $0,006 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,734 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,734 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Persaingan kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Persaingan kerja terhadap Produktivitas kerja yaitu 0,336 yang menunjukkan bahwa arah hubungan Persaingan kerja antara terhadap Produktivitas kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,009 kecil dari alpha 5% yaitu $0,009 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,628 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,628 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Persaingan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja yaitu 0,331 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,016 kecil dari alpha 5% yaitu $0,016 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,409 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,409 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Indirect Effect

Tabel 4
Result Indirect Effect

	Original Sample ...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Motivasi_(X1) -> Kepuasan Kerja_(Z) -> Produktivitas Kerja_(Y)	0.163	0.160	0.078	2.089	0.037
Persaingan Kerja_(X2) -> Kepuasan Kerja_(Z) -> Produktivitas Kerja_(Y)	0.155	0.151	0.081	1.916	0.056

Sumber: Hasil Uji inner Model SmartPLS,2024

Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Motivasi terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja yaitu 0,163 yang menunjukkan bahwa arah hubungan Motivasi terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,037 kecil dari alpha 5% yaitu $0,037 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,089 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,089 > 1,96$ oleh karena itu H0 ditolak dan H1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Hipotesis H1 dalam penelitian ini **diterima**.

Pengaruh Persaingan kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat nilai *original sample* pada hubungan Persaingan kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja yaitu 0,155 yang menunjukkan bahwa arah hubungan Persaingan kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,056 kecil dari alpha 5% yaitu $0,056 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,916 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$

t-tabel atau $1,916 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Persaingan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Hipotesis H_1 dalam penelitian ini **ditolak**.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Persaingan kerja terhadap Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Persaingan kerja terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan kerja terhadap Produktivitas kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
7. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Persaingan kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah, A., Suhendar, A., & Yusuf, M. (2023). SEIKO: Journal of Management & Business Pengaruh Kualitas Produk , Citra Merek dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Vinyl Flooring Merek Taco di CV Indosanjaya Kota Bandung. 6(1), 492–503. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.3926>
- Andika. (2020). Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja. 2019.
- Kartika. (2021). PENGARUH KEPUASAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. TIRTA MUMBUL JAYA ABADI. 1, 567–581.
- Nabawi. (2022). PENGARUH KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (LITERATUR REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). 3(6), 629–638.
- Nur, N., & Damayanti, K. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja guna Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Industri Rumah Opak Gambir Sekar Mawar Blitar. 171–179.
- Rindi andika. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERSAINGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. 11(1), 189–205.
- Rudianto. (2020). Dinas Pendidikan Provinsi Sumatra Barat. 1–7.
- Sugiyono (2020). (n.d.). No Title. 41–55.
- Susan, E. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. 2, 952–962.