

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA**

(Studi dengan Pendekatan Regresi di PT. TIM Bali)

Luh Kadek Budi Martini¹, Ida Bagus Raka Suardana²

¹STIE – BIITM, Denpasar Bali

²Universitas Pendidikan Nasional Denpasar

Email : myseruni@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja para karyawan PT. Tirta Investama Mambal (TIM) Bali, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik dengan pengujian hipotesis, diantaranya uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan. Jika F hitung > F tabel, atau nilai p (*probabilitas*) < 0,5% (merupakan tingkat kepercayaan) maka dapat diambil keputusan bahwa secara bersama-sama variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau menolak H_0 dan menerima H_1 . Kesimpulannya adalah: (1) Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam keadaan Motivasi konstan; (2) Bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam keadaan Kedisiplinan konstan. (3) Bahwa ada pengaruh antara Kedisiplinan dan Motivasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Keywords: Motivasi, Disiplin, Produktivitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Salah satu keberhasilan suatu perusahaan adalah karena faktor kedisiplinan karyawan (Anthony, 2017). Kedisiplinan karyawan dapat diwujudkan karena ada motivasi, namun demikian masih ada orang yang mengatakan bahwa kedisiplinan adalah apabila karyawan tersebut jarang absen dan datang serta pulang kerja tepat pada waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan (Gomez, 2010). Tetapi pada hakekatnya kedisiplinan mempunyai makna yang lebih luas yaitu merupakan suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang telah ditetapkan secara tertulis maupun tidak (Cascio, 1998).

Oleh karena itu salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh manajer dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja adalah disiplin kerja karyawan. Dalam kaitan ini Seider *et al.* (2013) mengatakan bahwa kemampuan dan harapan kurang berarti jika tidak diikuti moral kerja dan kedisiplin karyawan dalam mewujudkan tujuan. Oleh karena itu, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya dan semakin tinggi pula produktivitas kerja. Dalam rangka meningkatkan disiplin untuk mencapai produktivitas kerja karyawan, maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan sebagaimana. Benninga (2003)

mengemukakan faktor-faktor yang dapat menciptakan kedisiplinan kerja karyawan, antara lain (1) kesejahteraan (2) ancaman (3) ketegasan (4) tujuan dan kemampuan (5) teladan pimpinan. Selain itu dalam menjalankan tujuan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja diperlukan suatu kemampuan manajer memotivasi bawahan, dengan demikian akan mendorong keberhasilan bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri karyawan. Prinsip dasar dalam manajemen menyatakan bahwa, produktivitas berada antara kemampuan pekerja melaksanakan suatu pekerjaan dengan memotivasi yang ada pada dirinya. Untuk itu manajer dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan di samping mengetahui atau meningkatkan kedisiplinan juga dituntut mengetahui motivasinya. Elqadri *et al.* (2015) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan Sohail *et al.* (2014) mengatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Kedisiplinan maupun motivasi yang diberlakukan di atas mungkin mempunyai pengaruh yang berbeda pada organisasi atau perusahaan yang berlainan. Begitu halnya dengan perusahaan P PT TIM Bali, sebagai perusahaan swasta yang selalu mengedepankan mutu dan kualitas produk, akan sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalamnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT TIM Bali.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Seider (2013) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sementara Benninga (2003) mengemukakan dua pengertian kedisiplinan, yaitu bilamana karyawan tersebut jarang absen dan datang serta pulang tepat pada waktunya. Sedangkan dalam arti luas kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan/instansi baik yang tertulis maupun tidak.

Sedangkan menurut Sohail *et al.* (2014) disiplin kerja adalah: Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku. Baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada hakekatnya adalah kepatuhan terhadap seperangkat aturan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Armstrong (2009) mengatakan bahwa untuk memajukan disiplin harus terdapat sejumlah peraturan-peraturan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tindakan, seperti: (a) Peraturan-peraturan perusahaan yang mencakup sejumlah hukuman bagi pihak yang melanggarnya. (b) Ketentuan-ketentuan yang diberikan kepada para pekerja tentang apa yang diharapkan dari mereka. (c) Prosedur-prosedur feed back

yang memberitahukan kepada mereka bagaimana hasil pekerjaan mereka dibandingkan dengan standar-standar yang diharapkan. (d) Penelitian obyektif tentang kasus-kasus individual sebelum diadakan tindakan-tindakan penertiban. (e) Konsultasi yang disertai penerapan-penerapan sanksi-sanksi dengan cepat apabila hal itu dianggap perlu.

Dengan demikian berarti bahwa peraturan disiplin diharapkan untuk dapat ditaati oleh para karyawan dan ditunjukkan untuk dapat merubah sikap bagi mereka yang melanggar, bukan pada hukuman fisik. Di dalam setiap organisasi, faktor manusia merupakan unsur utama yang sangat berperan dalam usaha mencapai tujuan. Oleh karena itu pengetahuan tentang motivasi dalam rangka menggerakkan faktor manusia tersebut sangat penting artinya. Jika kita berbicara tentang motivasi, maka kita akan banyak sekali menghadapi pendapat-pendapat dan teori mengenai hal tersebut.

Keterkaitan antara motivasi dengan produktivitas dijelaskan oleh Ugah (2008) yang menyatakan motivasi karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Seider (2013) dan Shipley & Kiely (1986) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras agar mereka memberi kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan, yang pada dasarnya bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut pendapat Siagian (2002:72) yang dimaksud produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan keluaran (output) yang optimal, bahkan kalau mungkin menghasilkan keluaran yang maksimal.

Elqadri *et al.* (2015) menyatakan produktivitas kerja dapat diartikan sebagai perbandingan antara keluaran (*output*) dengan pemasukan (*input*) yang mengutamakan cara pemanfaat secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang, namun produktivitas kadang juga dipandang sebagai penggunaan lebih insentif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu efisiensi. Lebih lanjut Elqadri *et al.* (2015) menyatakan produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sedangkan menurut Ishii (2014), produktivitas tenaga kerja sebagai suatu daya pendorong (*driving force*) yang menyebabkan orang tersebut berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu. Suatu konsep yang menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas produktivitas mengandung dua pengertian yaitu; filosofis-kualitatif dan kuantatif-teknis operasional. Secara filosofis-kualitatif produktivitas mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin dan keadaan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Secara kuantitatif-

operasional teknis, produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan per satuan waktu. Menurut Ishii *et al.* (2018) dinyatakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Sedangkan batasan mengenai produktivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misal untuk organisasi profit atau *customer satisfaction*) juga tergantung pada bentuk organisasi publik, seperti organisasi swasta, bisnis, keagamaan atau pendidikan.

III. HIPOTESIS PENELITIAN

Sikap disiplin dalam melaukan pekerjaan sangatlah menentukan produktivitas kerja. Beberapa teori dan temuan penelitian menyatakan hal senada, seperti yang dikemukakan oleh Dessler & Garry (2011), temuan penelitian Nasution & Lesmana (2018) Arsyad (2014), Zesbendri dan Anik Ariyanti (2010), Iriani, N. I. (2010), Shadare, Oluseyi. A., & Hamed, T. A. (2009), kesemuanya menyatakan bahwa disiplin yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Sehingga dapat diajukan hipotesis, yakni:

Hipotesis 1: Disiplin akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

Selama lebih puluhan tahun keterkaitan motivasi dengan produktivitas diungkap oleh para pakar psikologi dan peneliti sumber daya manusia. Hampir semua teori dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas individu karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas organisasi. Penelitian Chukwuma & Okafor (2014) menemukan bahwa motivasi yang dilakukan oleh pemimpin dapat meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur. Demikian juga penelitian yang dilakukan Parashar (2016); Grant & Berg (2012); Garner *et al.* (2011); Govender & Parumasur (2010) Ellerslie & Oppenheim (2008); Patricia Milne (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa berbagai bentuk motivasi yang ada dalam perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Hiptesis 2: Motivasi memiliki berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

IV. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yaitu pada PT. Tirta Investama Mambal (TIM) Bali, dengan waktu selama 45 hari (Oktober-Desember 2018). Metode penelitian adalah penelitian explanasi atau penelitian penjelasan, yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan pengaruh dan menguji keterkaitan yang terjadi antara fakta-fakta dan pengembangan sumber daya manusia dengan tendensi pada kedisiplinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dalam penelitian ini peneliti mengambil 10% dari jumlah populasi (sampel 56 orang), karena sejumlah itu diijinkan oleh perusahaan agar karyawan tidak terganggu dalam bekerja.

Pengumpulan data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan studi dokumenter. Kuesioner digunakan dengan menyebarkan angket

pertanyaan yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti pada karyawan PT TIM Bali. Hal ini supaya tidak mengganggu para karyawan yang sedang bekerja. Kuesioner diberikan pertama kali kepada karyawan yang diistirahatkan oleh satpam supaya menjawab kuisisioner yang diberikan dan setelah selesai menjawab maka karyawan tersebut memanggil karyawan yang lain untuk mengisi kuesioner dan yang sudah mengisi kembali ke tempat kerja, demikian seterusnya sampai 56 kuisisioner terjawab semua.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berbagai uji statistik digunakan dalam pengujian hipotesis diantaranya uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau nilai p (*probabilitas*) $< 0,5\%$ (merupakan tingkat kepercayaan) maka dapat diambil keputusan bahwa secara bersama-sama variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau menolak H_0 dan menerima H_1 . Berdasarkan pengujian data yang dilakukan dengan analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa hasil perhitungan dapat dijelaskan sebagaimana dalam Tabel berikut ini.

**HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA
PENGARUH MOTIVASI DAN KEDISIPLINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**

VARIABEL	B	SE B	Beta	t	tsig	Keterangan
Kedisiplinan (X₁)	0.155	0.159	0.156	0.975	0.002	H ₀ Ditolak
Motivasi (X₂)	0.220	0.162	0.218	1.361	0.005	H ₀ Ditolak
Konstanta =	2.590	Model setelah pengujian $Y = 2.590 + 1.155 X_1 + 0.220 X_2$ $F_{hit} = 3.334$ $F_{sig} = 0.043$ $H_0 =$ ditolak				
R =	0.870					
R² =	0.750					
Radj =	0.840					

Sumber : Data Primer yang Diolah

Keterangan : *H₀ ditolak pada tingkat signifikan 5%

Berdasarkan hasil analisis tersebut di atas, maka dapat dijelaskan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut: (1) ada pengaruh variabel bebas kedisiplinan (X₁) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT TIM Bali, dengan menggunakan analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel kedisiplinan (X₁) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y), yang meliputi nilai konstanta (a) = 2.590 dan koefisien (B) = 0.155. Apabila variabel Motivasi (X₂) merupakan suatu bilangan (0), maka akan diperoleh persamaan $Y = 2.590 + 0.155 X_1 + 0.$ (2)ada pengaruh variabel bebas Motivasi (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT TIM Bali dengan menggunakan analisis parsial ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas motivasi (X₂) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan (Y), yang

meliputi nilai konstanta (a) = 2.590 dan koefisien (b) = 0.220. Apabila Kedisiplinan (X_1) merupakan suatu bilangan (0), maka akan diperoleh persamaan $Y = 2.590 + 0.220 X_2 + 0$. (3)ada pengaruh variabel bebas Kedisiplinan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di PT TIM Bali dengan menggunakan analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan pada tabel tersebut diatas, dapat diketahui nilai konstanta (a) = 2.590, koefisien regresi (b_1) = 0.155 dan (b_2) = 0.220. Berdasarkan nilai konstanta (a) dan b_1 , b_2 diatas maka dapat dibuat persamaan : $Y = 2.590 + 0.155X_1 + 0.220X_2$

Berdasarkan data hasil penelitian tentang Kedisiplinan dan Produktivitas Kerja Karyawan PT TIM Bali, yang dijabarkan variabel bebas adalah Kedisiplinan (X_1) dn variabel terikat Produktivitas Kerja (Y) dilakukan analisis regresi linier secara parsial. Dari data Kedisiplinan (X_1) dan Produktivitas Kerja (Y), hasil pengolahan data program SPSS untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas Kedisiplinan (X_1) terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja (Y).

Dari persamaan $Y = 2.590 + 0.155 X_1 + 0.220 X_2$ apabila Motivasi (X_2) merupakan bilangan (0) maka akan diperoleh persamaan (Y) = $2.590 + 0.155 X_1 + 0$. (Y) = 2.745 artinya pengaruh kedisiplinan terhadap produktifitas kerja sebesar 75 % Dari persamaan ini dapat dijelaskan bahwa peningkatan Kedisiplinan (X_1) satu satuan akan memperbesar nilai Y . dengan perkataan lain peningkatan Kedisiplinan (X_1) satu-satuan akan mengakibatkan Produktivitas Kerja Karyawa (Y) naik sebesar b_1 (koefisien regresi untuk X_1) yaitu 0.155 satuan.

Jadi secara umum dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien regresi Kedisiplinan (X_1) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Apabila Kedisiplinan (X_1) ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dan sebaliknya apabila Kedisiplinan (X_1) diturunkan, maka akan mengakibatkan penurunan Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Kedisiplinan merupakan salah satu faktor internal yang ikut mempengaruhi produktivitas kerja. Kedisiplinan pada diri seseorang sebenarnya adalah berorientasi pada standar keunggulan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan kedisiplinan yang tinggi akan dapat menyebabkan seseorang menunjukkan produktivitas kerja yang tinggi untuk mencapai sesuatu, dimana pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja/produktivitas kerja individu tersebut.

VI. SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam keadaan Motivasi konstan; (2) Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dalam keadaan Kedisiplinan konstan. Apabila Motivasi ditingkatkan, maka akan mengakibatkan peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan dan sebaliknya apabila Motivasi diturunkan akan mengakibatkan penurunan Produktivitas Kerja Karyawan; (3) Bahwa ada pengaruh antara

Kedisiplinan dan Motivasi secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M (2009). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (11 ed.). London and Philadelphia.
- Anthony, A. E. (201). Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: The Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County, *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, Volume 2, Issue 3, pp. 1-18
- Arsyad, M. (2014). The Importance of Working Discipline to Improve Employee's Working Productivity of Motor Vessel Manufacturing Company in Makassar Shipyard *Business Management and Strategy*, Vol. 5, No. 2.
- Benninga, J., Berkowitz, M., Kuehn, P., Smith, K. (2003). The relationship of character education implementation and academic achievement in elementary schools. *Journal of Research in Character Education*, 1(1), 19-32
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resource Productivity, quality of Work life, Profits: (5 th Ed)*. Boston. Irvin /McGraw-Hill.
- Chukwuma, Edwin Maduk & Obiefuna Okafor (2014) Effect of Motivation on Employee Productivity: A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)* Volume 2, Issue 7, August 2014, PP 137-147
- Dessler & Gary. 2011. *Human Resources Management* Upper Saddler River, New Jersey: Prentice Hall.
- Ellerslie, Serena and Charles Oppenheim (2008) The effect of motivation on publication productivity of UK LIS academics *Library and Information Research* V. 32 Number 101-2008
- Elqadri, Z.M, Dewi Tri Wijayati Wardoyo & Priyono (2015) The Influence of Motivation and Discipline Work against Employee Work Productivity Tona'an Markets, *Review of European Studies*; Vol. 7, No. 12; 2015
- Garner, D.F.; Borcharding, J.D.; Samelson, N.M. (2011). Factors influencing the motivation and productivity of craftsmen and foremen on large construction projects *Journal of the Construction Division*; v. 107(3); p. 443-453
- Gomez-Mejia L. R. (2010). *Managing Human Resources: New Jersey: Pearson Education Ltd.*
- Govender, S. & Parumasur, S. B. 2010. The relationship between employee motivation and job involvement. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 13:237-253.
- Grant, A. M., & Berg, J. M. (2012). Prosocial motivation. In K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (p. 28–44). Oxford University Press

- Iriani, N. I. (2010). Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation, Discipline and Its Effect on Employee Performance work in Sambas District Education Office. *Journal Aplikasi Manajemen*, 8(2), 561-569.
- Ishii, Kaori, Hibata, Ai; Oka, Koichiro (2018) Reported Work-Related Sedentary Behavior Among Japanese Adults (A Cross-Sectional Study), *Journal of Occupational and Environmental Medicine*: April 2018-V. 60 – Issue 4-p
- Nasution, AE, Muhammad Taufik Lesmana (2018) Influence of Work Discipline and Supervision to Increasing Employee Productivity In PT. Citra Robin Sarana Medan, Conference: The 11 Th International Workshop And Conference Of Asean Studies In Linguistics, Islamic And Arabic Education, Social Sciences And Educational Technology 2018, At Hotel Sabty Garden, Kisaran, Sumatera Utara
- Parashar, B. K. (2016). Significance of theory Z in indian scenario. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 5(2), 8-16.
- Patricia Milne, (2007) "Motivation, incentives and organizational culture", *Journal of Knowledge Management*, Vol. 11 Iss: 6, pp.28 – 38
- Seider, S., Sarah Novick, Jessica Gomez, 2013, The Effects of Privileging Moral or Performance Character Development in Urban Adolescents, *The Journal of Early Adolescence*, Volume: 33 issue: 6, page(s): 786-820
- Shadare, Oluseyi. A., & Hammed, T. A. (2009). "Influence of Work Motivation, Leadership Effectiveness and Time Management on Employees' Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria". *European Journal of Economics*, 1(16), 8-17.
- Shipley, D., & Kiely, J. (1986). Industrial salesforce motivation and Herzberg's dual factor theory: A UK perspective. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 6(1), 9-16
- Sohail A., Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar & M. Azeem (2014) Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan) *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management* Volume 14 Issue 6 Version 1.0 Year 2014
- Ugah, A. D. 2008. Motivation and productivity in the library. United States of America: University of Nebraska.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti (2010). Effect of Work Discipline Against Employee Performance In Office Statistics Bogor Regency. *Journal Aplikasi Manajemen*, 1(2), 11-19.