



Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Mila Hariani

Fakultas Ekonomi, Manajemen, Universitas Mayjen Sungkono, Mojokerto, Indonesia

Email: milamasroni@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: milamasroni@gmail.com

Submitted: 08/02/2022; Accepted: 25/02/2022; Published: 25/02/2022

Abstrak—Perusahaan akan selalu berjuang untuk mampu bertahan pada persaingan. Manajemen akan terus mencari cara agar dapat bertahan dengan mengembangkan kelebihan yang dimiliki dibandingkan dengan perusahaan lain. Manajemen juga akan membangun perusahaan dari dalam agar siap bersaing di masa yang akan datang. Salah satu bentuk pengembangan yang dilakukan oleh manajemen adalah perkembangan produktivitas karyawan. Banyak faktor pembangun produktivitas karyawan yang dapat dikembangkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dampak dari motivasi, modal social, dan disiplin kerja pada pembentukan produktivitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan di Sidoarjo. Data diperoleh dengan sebaran kuesioner pada seluruh karyawan yang berjumlah 127 responden. Penelitian menggunakan regresi linear berganda sebagai analisis datanya. Hasil yang didapatkan motivasi kerja memberikan peran pada terbentuknya produktivitas karyawan. Selanjutnya modal social juga memberikan pengaruh signifikan pada terbentuknya produktivitas karyawan. Peneliti juga menyimpulkan pembentukan produktivitas juga dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Kata Kunci: Motivasi; Modal Sosial; Disiplin; Produktivitas Kerja

Abstract—The company will always struggle to survive in the competition. Management will continue to look for ways to survive by developing the advantages it has compared to other companies. Management will also build the company from within to be ready to compete in the future. One of the developments carried out by management is a form of employee productivity development. Many factors that build employee productivity can be developed. This research was conducted to determine the impact of motivation, social capital, and work discipline on the formation of employee productivity. This research was conducted at a company in Sidoarjo. Data was obtained by distributing questionnaires to all employees which found 127 respondents. The study used multiple linear regression as the data analysis. The results obtained that work motivation plays a role in the formation of employee productivity. Furthermore, social capital also has a significant influence on the formation of employee productivity. The researcher also concludes about the importance of work discipline.

Keywords: Motivation; Social Capital; Discipline; Work Productivity

1. PENDAHULUAN

Perusahaan akan berjalan sesuai dengan perkembangan jaman. Tujuan perusahaan akan selalu berkembang disetiap waktu. Semakin lama sebuah perusahaan beroperasi maka akan banyak persaingan yang terjadi. Perusahaan dituntut untuk selalu mampu bertahan dengan ancaman yang datang dari luar. Untuk itu perusahaan perlu membangun kekuatan untuk menghadapi persaingan dari dalam perusahaan itu sendiri. Bentuk pertahanan diri yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan peningkatan produktivitas kerja. Drucker (1999) menjelaskan produktivitas kerja akan membuat perusahaan mampu bersaing pada era yang baru. Secara umum, produktivitas adalah rasio input terhadap unit output. Oleh karena itu, nilai produktivitas tenaga kerja dapat pada dasarnya didefinisikan sebagai durasi dalam hari yang diperlukan untuk menyelesaikan kuantitas unit suatu kegiatan. Semakin banyak tarifnya, semakin sedikit produktivitas kerja (Hanna *et al.*, 1999). Produktivitas kerja adalah total output fisik yang dihasilkan dalam satuan durasi. Pada perkembangannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan manajemen perlu melakukan berbagai cara salah satunya melalui motivasi kerja.

Motivasi adalah perubahan perilaku untuk mendorong orang untuk melaksanakan tujuan organisasi (Saka & Salman, 2014). Itu dinilai sebagai upaya yang diberikan pada pekerjaan untuk menyelesaikan tugas (Lawson, 2018). Chandrasekar (2011) juga sependapat bahwa motivasi pribadi pekerja memaksimalkan produktivitas kerja di tempat kerja. Motivasi menggambarkan manajemen organisasi dan memberi energi pada karyawan secara bersamaan (Lawson, 2018; Tiwari, 2015). Motivasi dianggap sebagai alat vital untuk meningkatkan kinerja karyawan di tempat kerja (Johns & Saks, 2008). Motivasi adalah indikator yang baik untuk kinerja dan produktivitas yang lebih baik (Yaya *et al.*, 2016; Antwi & Bello, 1993; Ugah, 2008; Saka & Salman, 2014; Kunle, *et al.*, 2015; Bamgbose & Ladipo, 2017; Tella *et al.*, 2007). Al-Aufi dan Ahmed (2014) berpendapat bahwa manajemen perusahaan perlu mempertimbangkan efektivitas motivasi karyawan pada output kualitas kerja dan sikap yang lebih sehat terhadap produktivitas kerja. Ugah (2008) mengusulkan strategi motivasi kerja untuk karyawan sebagai gaya pekerjaan, gaji yang pantas, dan jam kerja yang fleksibel. Dia berpendapat motivasi sebagai elemen penting untuk meningkatkan kinerja kerja individu. Selain itu produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh modal sosial yang dimiliki.

Modal sosial adalah aset yang didasarkan pada hubungan individu dan melibatkan nilai tambah yang mengalir dari teman, kolega, dan lain-lain (Adler & Kwon, 2002; Burt, 1992). Nahapiet dan Ghoshal (1998) mengembangkan lebih luas penjelasan modal sosial berdasarkan tiga dimensi: sosial struktural, relasional, dan kognitif modal. Dimensi struktural modal sosial mengacu pada sifat-sifat sistem dan jaringan sosial sebagai keseluruhan, menggambarkan himpunan dan pola umum hubungan di antara orang-orang (De Carolis *et al.*, 2009; Nahapiet & Ghoshal, 1998).



Modal sosial struktural mencakup jumlah total dan keragaman individu dalam jaringan bekerja (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Dimensi relasional modal sosial mengacu pada hubungan pribadi yang dikembangkan orang melalui sejarah interaksi (Granovetter, 1992). Ini berfokus pada elemen-elemen seperti kepercayaan, timbal balik, dan identifikasi (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Dimensi modal sosial kognitif mengacu pada sumber daya yang menyediakan representasi bersama, interpretasi, dan sistem makna antara pihak (Nahapiet & Ghoshal, 1998). Secara khusus, bahasa bersama dan visi adalah elemen yang memfasilitasi pemahaman bersamatujuan kolektif dan cara yang benar untuk bertindak dalam kelompok (Tsai & Ghoshal, 1998).

Pada dasarnya karyawan akan memberikan produktivitas yang baik jika diikuti dengan sikap disiplin kerja. Knight dan Ukpere (2014) menjelaskan sikap disiplin merupakan sikap yang dimiliki oleh individu. Selanjutnya Darmawan (2006) menjelaskan sikap disiplin merupakan sikap yang dimiliki seseorang yang selalu mematuhi peraturannya dan selalu melakukan pekerjaannya dengan baik. Disiplin adalah terkait dengan waktu kerja memperhitungkan kehadiran tingkat, penyelesaian tugas, jam kerja, dan ketepatan waktu dalam prestasi kerja (Katzenbach & Smith, 1993).

Besarnya dampak produktivitas karyawan pada kemajuan perusahaan membuat manajemen perusahaan harus selalu fokus pada pelaksanaan perkembangan produktivitas karyawan. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui dampak dari motivasi, modal social, dan disiplin kerja pada pembentukan produktivitas karyawan.

2. METODE PENELITIAN

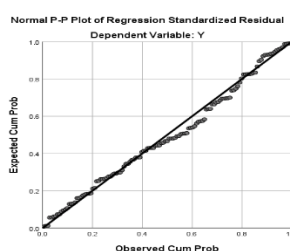
Penelitian kualitatif ini dilakukan pada salah satu perusahaan di Sidoarjo. Sampel yang digunakan diambil dari seluruh karyawan perusahaan tersebut. Pada penelitian ini sampel yang digunakan 127 responden. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari sebaran kuesioner yang berisikan pernyataan atas dasar indikator setiap variabel penelitian. Jawaban dari kuesioner akan dinilai dengan skala likert 1-5. Data penelitian kemudian diproses menggunakan SPSS. Penelitian menggunakan regresi linear berganda sebagai metode analisis data.

Penelitian ini menggunakan tiga variabel bebas yaitu motivasi (X.1), modal sosial (X.2), dan disiplin (X.3). Untuk variabel terikat penelitian ini menggunakan produktivitas kerja (Y). Motivasi menurut Saka & Salman (2014) merupakan perilaku seseorang untuk mengajak orang lain menggunakan suatu cara untuk satu tujuan. Menurut Luthans *et al.* (2015) untuk mengukur motivasi digunakan dimensi sebagai berikut 1) kompensasi; 2) hubungan kerja; dan 3) kondisi kerja. Menurut modal sosial merupakan nilai yang dimiliki seseorang akibat hubungan kekerabatannya. Terdapat dimensi modal sosial menurut Baker (2000) yaitu 1) informasi, 2) ide, 3) peluang usaha, 4) akses dana, 5) kekuatan, dukungan, 6) itikad baik, 7) kepercayaan dan kerjasama. Knight dan Ukpere (2014) menjelaskan sikap disiplin merupakan sikap yang dimiliki oleh individu. Dimensi pengukuran disiplin kerja menurut Adeniji dan Osibanjo (2012) yaitu 1) tepat waktu; 2) tanggung jawab; 3) kepatuhan; 4) sikap hati-hati. Produktivitas kerja sebagai variabel terikat merupakan total output fisik yang dihasilkan dalam satuan durasi (Goodrum, *et al.*, 2002). Menurut Wong and Neck (2010) dimensi pengukuran produktivitas kerja yaitu 1) kepemimpinan; 2) perencanaan strategis; 3) Fokus manajemen; 4) pengukur pengetahuan; 5) focus tenaga kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian mayoritas adalah perempuan yaitu sebanyak 61,4%. Para karyawan paling banyak berada pada rentan usia 20-39 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan 52,7% responden merupakan lulusan SMA. Rata-rata karyawan yang juga sampel penelitian telah bekerja 4-10 tahun. Data yang berasal dari sebaran kuesioner akan diuji terlebih dahulu untuk mengetahui kualitasnya.

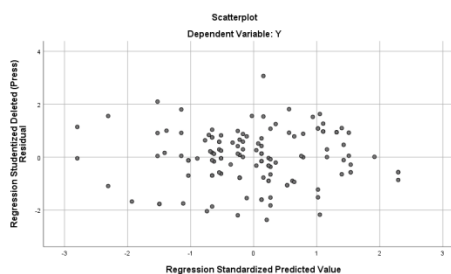
Uji validitas penelitian ini menghasilkan nilai corrected item yang sesuai yaitu tidak kurang dari batas 0,3 sehingga dapat dikatakan semua pernyataan yang disajikan pada kuesioner valid. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Pada penelitian menghasilkan nilai alpha Cronbach untuk motivasi didapatkan sebesar 0.865. hasil 0,872 didapatkan oleh modal social untuk nilai alpha Cronbach. Perhitungan untuk disiplin didapatkan nilai alpha Cronbach 0,846. Variabel yang terakhir yaitu produktivitas kerja diketahui memperoleh nilai alpha Cronbach sebesar 0,834. Berdasarkan hasil yang didapatkan oleh setiap variabel penelitian maka variabel penelitian yang digunakan dinyatakan andal.



Gambar 1. Uji Normalitas



Untuk uji normalitas, penelitian menggunakan grafik P-P. Hasil yang didapatkan setelah terjadinya pengolahan data yaitu sebaran titik data yang mengikuti sumbu diagonal. Temuan ini menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi dengan normal. Selanjutnya dilakukan uji autokorelasi dengan melihat nilai Durbin Watson. Batas nilai yang ditetapkan pada penelitian ini adalah nilai DW berada pada rentan lebih besar dari negative dua dan kurang dari nilai dua. Hasil penelitian diketahui nilai DW sebesar 1,317. Dengan demikian penelitian ini tidak mengalami autokorelasi. Selanjutnya dilakukan uji multikolinearitas. Nilai VIF dan nilai tolerance digunakan untuk mengetahui apakah penelitian ini mengalami multikolinearitas atau tidak. Hasilnya menunjukkan nilai VIF bernilai antara rentan negative dua dan positif dua. Untuk tolerance pada penelitian ini bernilai lebih dari batas nilai yang distandarkan yaitu tidak kurang dari 0,2. Uji berikutnya dilakukan uji heteroskedastisitas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas. Pernyataan ini dikarenakan data tersebar pada sumbu Y. Pada grafik dapat dilihat juga tidak terbentuk pola. Sehingga semakin membuktikan pernyataan sebelumnya. Kualitas data penelitian telah diuji sebelumnya dan telah lulus uji. Dengan demikian data diproses dengan uji regresi linear berganda.

Tabel 1. Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	20.851	2.443		8.536	.000		
	X.1	2.572	.338	.404	7.608	.000	.816	1.225
	X.2	1.882	.273	.347	6.883	.000	.907	1.103
	X.3	2.317	.312	.412	7.435	.000	.751	1.331

Sumber Output SPSS

Pada uji t didapatkan hasil bahwa motivasi memberikan perannya signifikan pada produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan yang didapatkan tidak melebihi batas yang ditetapkan sebesar 0,05. Modal sosial juga mendapatkan hasil signifikan bernilai 0,000. Artinya produktivitas karyawan akan dipengaruhi signifikan dengan keberadaan modal sosial. Untuk disiplin kerja, hasil signifikan yang didapatkan sebesar 0,000. Hasil ini menandakan bahwa disiplin kerja juga memberikan perannya atas terbentuknya produktivitas karyawan. Didapatkan juga model regresi linear berganda yaitu $Y = 20,851 + 2,572X.1 + 1,882X.2 + 2,317X.3$. Model ini menandakan bahwa produktivitas akan bernilai nol jika nilai dari motivasi, modal sosial, serta disiplin kerja nol. Selanjutnya dilakukan uji F untuk mengetahui peran dari lingkungan kerja, keadilan organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama.

Tabel 2. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3584.088	3	1194.696	103.784	.000b
	Residual	1415.897	123	11.511		
	Total	4999.984	126			

Sumber Output SPSS

Pada hasil uji F ditunjukkan nilai F hitung yang didapat 103,784 serta nilai signifikan yang didapatkan tidak melebihi batas nilai 0,05. Dengan hasil ini membuktikan secara bersama-sama motivasi kerja, modal sosial, dan disiplin kerja memberikan peran yang signifikan pada proses terbentuknya produktivitas karyawan. Untuk uji koefisien determinasi akan dilakukan selanjutnya.

**Tabel 3.** Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.847a	.717	.710	3.393	1.317

Sumber Output SPSS

Hasilnya menunjukkan nilai R yang didapatkan adalah 0,847 dengan nilai R Square 0,717. Sedangkan untuk hasil dari adjusted R Square didapatkan sebesar 0,710. Dengan demikian motivasi kerja, modal social, dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 71%. Hasil yang didapatkan dari pengolahan data penelitian menunjukkan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 29% dari sisanya.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan peran signifikan pada terbentuknya produktivitas kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang mengatakan bahwa motivasi kerja memberikan dampak yang positif pada pertumbuhan produktivitas karyawan Hann *et al.* (1999); Thomas & Sanvido (2000). Motivasi menjadikan karyawan lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya. Motivasi berupa penghargaan yang akan didapatkan jika perusahaan dapat mencapai targetnya akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian ini juga menunjukkan modal sosial memiliki peran yang signifikan pada pembentukan produktivitas karyawan. Penelitian ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa modal sosial memiliki peran pada naik turunnya produktivitas karyawan De Carolis *et al.* (2009); Liñán & Santos (2007). Secara tidak langsung beberapa hubungan kekerabatan akan membantu karyawan menyelesaikan tugasnya. Meski hubungan tersebut jarang terjadi tetapi relasi yang didapatkan dari pertemanan di lingkungan kerja dapat memudahkan interaksi sosial yang baik. Modal sosial juga mampu memberikan masukan mengenai ide yang dapat diterapkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Produktifitas karyawan juga dibuktikan mendapatkan pengaruh signifikan dari disiplin kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Arifin (2017). Disiplin kerja karyawan yang tinggi mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya disiplin karyawan akan merasa berpartisipasi dalam menentukan arah kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan perusahaan untuk lebih meningkatkan kedisiplinan karyawannya untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan peran pada terbentuknya produktivitas karyawan. Selanjutnya modal sosial juga memberikan pengaruh signifikan pada terbentuknya produktivitas karyawan. Peneliti juga menyimpulkan pembentukan produktivitas juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Peneliti memberikan saran sebagai berikut. Pada pelaksanaannya manajemen perusahaan perlu meningkatkan motivasi bagi karyawannya. Motivasi yang dilakukan tidak hanya berupa materi tetapi dapat juga dengan pujian yang dilakukan di depan khalayak umum seperti penghargaan terhadap karyawan terbaik. Dengan begitu karyawan akan merasa dihargai dan akan terus mengembangkan produktivitasnya. Manajemen perusahaan juga perlu mendukung perkembangan modal sosial karyawannya. Misalnya dengan mengirim karyawan pada seminar atau pelatihan tertentu. Keuntungan ini juga dapat dirasakan oleh perusahaan. Selain itu perusahaan perlu memberikan apresiasi pada karyawan yang memiliki jaringan luas yang berhubungan dengan kemajuan perusahaannya. Peningkatan disiplin kerja perlu dilakukan. Salah satunya adalah dengan mengadakan sidak yang dilakukan sewaktu-waktu. Perlakuan ini tidak hanya dilakukan pada manajemen bawah, namun juga dilakukan pada manajemen menengah.

REFERENCES

- Adler, P. S., & Kwon, S. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17–40.
- Al-Aufi, A., & Ahmed Al-Kalbani, K. (2014). Assessing work motivation for academic librarians in Oman. *Library Management*, 35(3), 199-212.
- Andayani, Dewi. (2019). *Perilaku Organisasi*, Addar Press, Jakarta.
- Antwi, I. K., & Bello, M. A. (1993). Motivation and productivity in academic libraries: a case study of Tre Abubakar Tafawa Balewa university library, Bauchi, Nigeria. *Library management*, 14(5), 27-34.
- Arifin, S. R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.
- Baker, W. (2000). *Achieving Success through Social Capital: Tapping the Hidden Resources in Your Personal and Business Networks*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Bamgbose, A. A., & Ladipo, S. O. (2017). Influence of motivation on academic library employees' performance and productivity in Lagos, Nigeria. *Information Impact: Journal of Information and Knowledge Management*, 8(2), 33-47.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International journal of enterprise computing and business systems*, 1(1), 1-19.
- Darmawan, D. (2006). Konseptualisasi Variabel Disiplin Kerja, *Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 30-39.
- Darmawan, D. (2015). Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(3), 113-122.



- Darmawan, D. (2016). Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 2(3), 109-118.
- Darmawan, D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Profesionalisme, Kedisiplinan, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas, *Metromedia*, Surabaya.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi*. Metromedia, Surabaya.
- De Carolis, D. M., Litzky, B. E., & Eddleston, K. A. (2009). Why networks enhance the progress of new venture creation: The influence of social capital and cognition. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 527–545.
- Granovetter, M. (1992). Problems of explanation in economic sociology. In N. Nohria (Ed.), *Networks and organizations: Structure, form, and action*. Harvard University Press.
- Hanna, F. J., Bemak, F., & Chung, R. C. (1999). Wisdom, culture, and context: Toward a new paradigm for multicultural counseling. *Journal of Counseling & Development*, 77, 125–134.
- Hariani, M., S. Arifin, & A. R. Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Irfan, M. & H R Widodo Rahardjo. (2012). Pengaruh Disiplin terhadap Prestasi Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Merdeka Ekonomi*, 1(2), 165-174.
- Issalillah, F. (2020). *Kinerja dan Tenaga Kerja*, Metromedia, Surabaya.
- Issalillah, F. & R. K. Khayru. (2021). Stres dan Kelompok Referensi, Apakah Memengaruhi Motivasi Berprestasi Mahasiswa? *Studi Ilmu Sosial Indonesia*, 1(1), 13-28.
- Katzenbach, J. R. & D. K. Smith. (1993). *The Discipline of Teams*. Harvard Business Press.
- Knight, X & Ukpere, W. I 2014. The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences (MCSER)*. 5(4), 589 – 596.
- Kunle, Y.S., Adoku, B. S. & Ismail, S (2015), Motivation and Performance of Para-professional Staff in Tertiary Institution Libraries in Kaduna State, Nigeria. *American International Journal of Research in Humanities, Arts and Social Sciences*, 10(4), 360-366.
- Lawson, P. C. (2018). Employee Motivation and Job Satisfaction in Ghanaian Academic Libraries: A Comparative Study of Sam Jonah and Osagyefo Libraries (MPhil thesis, University of Ghana, Ghana).
- Luthans, Fred, Luthans, B. C., Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: an evidencebased approach* 13th ed. Information Age Publishing, North Carolina.
- Mardikaningsih, R., S. Arifin, A. R. Putra, & M. Hariani. (2017). The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents, *Jurnal Agrimas*, 1(2), 115-124.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.
- Palembeta, T. & S. Arifin. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.
- Putra, A. R., D. Darmawan., & E. A. Sinambela. (2017). Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi (Akuntabilitas)*, 10(2), 12-24.
- Said, N. S. M., Zaidee, A. S. E. A., Zahari, A. S. M., Ali, S. R. O., & Salleh, S. M. (2015). Relationship between employee motivation and job performance: A study at Universiti Teknologi MARA (Terengganu). *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(4), 632.
- Saka, K. A., & Salman, A. A. (2014). An assessment of the levels of job motivation and satisfaction as predictors of job performance of library personnel in Nigerian universities. *Journal of Balkan Libraries Union*, 2(2), 26-33.
- Senyah, Y. (2003). Motivation and productivity in academic libraries: A case Study of the Kwame Nkrumah University of Science and Technology Library, Kumasi. *Journal of science and technology*, 23(2), 80-89.
- Sinambela, E. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyailtas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.
- Sinambela, E. A., Y. R. Al Hakim, & Moch Irfan. (2019). Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Relasi - Jurnal Ekonomi*, 15(2), 308-320.
- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 118.
- Tiwari, V. K. (2015). Motivation and performance in administration a study of the bureaucracy in Lucknow region. *Understanding and managing the human side of work. Journal of Applied Psychology*, 7, 78-96.
- Tsai, W., & Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464–476.
- Ugah, A. D. (2008). Motivation and Productivity in the Library. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. Wright, B. E. (2001). Public sector work motivation: A review of the current literature and a revised conceptual model. *Journal of Public Administrative Research and Theory*, 11, 559-586.
- Wong, S. P & P.A. Neck. (2010). A Practitioner's Approach to Drucker's KnowledgeWorker Productivity in the 21st Century: A New Model (Part One), *Revista De Management Comparat International/Review of International Comparative Management*, 11(4), 685-695.
- Yaya, J. A., Uzohue, C. E. & Akintayo, O. A. (2016). The Correlational Analysis of Motivation and Productivity of Librarians in Public Universities in Nigeria. *IJRDO-Journal of Educational Research*, 1(6), 15-32.