
**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV.
UPINDO JAYA BANJARMASIN**

Oleh

Ekha Putri Lesmana¹, Muthia Harnida², Abdurrahim³

^{1,2,3} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad

Arsyad Al Banjari Banjarmasin

Email: [1putri.putri.putri888@gmail.com](mailto:putri.putri.putri888@gmail.com)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Untuk mengetahui apakah motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Dan Untuk mengetahui apakah motivasi eksternal dan internal berpengaruh simultan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin. Metode kuantitatif yang digunakan. Pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 44 responden. Untuk menjawab hipotesa menggunakan teknis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Kemudian motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Kunci berhasil tidaknya suatu bisnis adalah ketika sumber daya manusia atau karyawan mendapatkan perhatian yang serius terhadap segala kebutuhan mereka. Karena dengan adanya persaingan antar organisasi atau perusahaan maka persaingan dengan mudah dan cepat berubah yang perlu diimbangi oleh kemampuan dari perusahaan itu sendiri. sumber daya manusia merupakan bagian dari asset yang harus dijaga, dimanage semaksimal mungkin agar dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dalam rangka membantu perusahaan menghadapi persaingan di era saat ini.

Kepuasan kerja karyawan yang perlu diperhatikan dalam bekerja tidak sekedar telah melaksanakan pekerjaan, akan tetapi terjadi juga aspek lain yang harus dilakukan yaitu, melakukan interaksi dengan atasan, teman kerja, kemudian mematuhi semua aturan di lingkungan kerja baik di sukai maupun tidak. Semua itu merupakan bagian dari kepuasan yang diberikan karyawan dalam membantu

perusahaan untuk selalu bisa bersaing dalam bisnis. Selain itu satu hal yang juga yang harus diperhatikan berkenaan dengan karyawan yaitu pemberian dorongan atau motivasi.

Motivasi penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga para karyawan dapat memberikan kontribusi yang tinggi kepada perusahaan dan menghasilkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan tujuan dan target perusahaan yang telah ditentukan oleh manajemen. Selain itu, Motivasi juga sering dipahami sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Susanto, 2006). Ketika karyawan termotivasi melakukan pekerjaan ketika itu lah produktivitas kerja mereka menjadi tinggi. Akan tetapi sebaliknya jika tidak ada motivasi dalam melakukan pekerjaan, produktivitas akan karyawan menjadi rendah.

CV. Upindo Jaya Banjarmasin sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang dibidang distributor produk makanan dan minuman. Yang berada di Jalan Sultan Adam Komp H.Andir No 1 Banjarmasin. Kec Banjar Utara Kel. Surgi Mufti Kota Banjarmasin.

Kalimantan Selatan. Kegiatan yang dilakukan CV. Upindo Jaya Banjarmasin, berkenaan dengan karyawan dalam pemberian motivasi terhadap para karyawan tidak terlalu sering dilaksanakan, kemudian arahan yang baik serta kompeten masih kurang sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Perusahaan dalam kegiatannya pun menghadapi pasang surut adanya persaingan serta masalah yang juga sering muncul berkenaan karyawan yang merasa kurang termotivasi dengan pekerjaan yang dilakukan, hal tersebut dapat menurunkan optimalisasi kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Martoyo (2011) Motivasi adalah "Sebagai suatu proses untuk mencoba memberikan pengaruh kepada orang lain agar melaksanakan kehendak orang lain inginkan, yakni dorongan dari luar kepada orang lain agar bersedia melaksanakan sesuatu. Selaitu itu, Robbins (2013) juga menjelaskan Motivasi merupakan Sebagai bagian dari proses yang mempertimbangkan intensitas arah serta kesinambungan dari usaha dalam mencapai suatu tujuan.

McClelland (1987) membagi 3 indikator kebutuhan dalam memberikan motivasi karyawan, yakni: pertama, adanya yang namanya Kebutuhan Untuk berprestasi atau need for achievement,. Kedua, Kebutuhan Untuk berkuasa atau need for power. Ketiga, Kebutuhan untuk berafiliasi/berhubungan secara sosial atau need for affiliation, Kebutuhan dalam persahabatan, suka di terima orang lain, berusaha untuk membuat menjauhi terjadinya konflik serta lebih menyukai situasi kooperatif.

Maslow dalam Waluyo (2013) menyebutkan Teori tentang tingkat kebutuhan adalah: pertama, Kebutuhan fisiologis, kedua, Kebutuhan rasa aman, ketiga Kebutuhan sosial keempat, Kebutuhan harga diri dan kelima Kebutuhan aktualisasi diri

Selain itu, terdapat Fungsi Motivasi yang dapat dilihat dari berbagai macam faktor antara lain adalah :

1. Dilihat dari ruang lingkungnya

a. Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan suatu perasaan atau keinginan yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri untuk berbuat atau bertindak. Jenis motivasi ini menurut Mailer yang dikutip As'ad disebut dengan Needs, menurut Maslow yang dikutip oleh Manullang (2015) NeedsI yaitu :

- 1) Kebutuhan psikologis atau Psychological Needs
- 2) Kebutuhan akan Keamanan atau Safety Needs
- 3) Kebutuhan-kebutuhan social atau Social Needs,
- 4) Kebutuhan akan penghargaan atau Esteem Needs.
- 5) Kebutuhan untuk merealisasikan diri atau Self Actualization Needs.

b. Motivasi Eksternal

Motivasi Eksternal merupakan suatu perasaan atau keinginan karena pengaruh dari luar individu ingin bertindak. Jenis motivasi ini pada umumnya untuk mengubah atau melakukan sesuatu lebih efektif, maksudnya harus ada faktor-faktor yang berperan memotivasi bawahan atau individu yang bersangkutan.

Dihubungkan dengan hal di atas bahwa faktor yang berperan pada karyawan yakni yang bisa memberikan kepuasan serta dorongan kepada seseorang agar dapat bertindak atau dapat berbuat lebih baik seperti:

- 1) Achivenment atau Keberhasilan dalam pelaksanaannya
- 2) Recognition atau Pengakuan

- 3) The Work it Self atau Pekerjaan itu sendiri
- 4) Resposibilities atau Tanggung jawab
- 5) Advancement atau Pengembangan
2. Dilihat dari Jenisnya
- a. Cognives Motivasi.
 Dalam Motivasi ini menunjukkan pada gejala intristik (Internal), yaitu menyangkut tentang kepuasan individu. Kepuasan individu dapat terwujud melalui produk mental, misal adanya keinginan untuk mendapatkan pendidikan berjenjang yang lebih tinggi lagi. Perkembangan intelektual atau sebagai bagian dari perkembangan diri dengan satu tujuan agar tercapai suatu kepuasan diri.
- b. Self Expression.
 Motivasi ini lebih mengarah pada penampilan diri yang bercermin dari perilakunya. Untuk timbulnya dipergunakan imajinasi dan kreativitas dalam melakukan aktualisasi diri, misalnya bagai mana seorang karyawan menggunakan pakaian lengkap dengan aksesorisnya pada setiap jam kerja. Hal ini dilakukan sebagai aktualisasi diri dan untuk menarik perhatian orang lain seolah-olah ia yang paling rapi dalam menggunakan pakaian, cara menggunakan pakaian tersebut telah ia pelajari terlebih dahulu agar kelihatan tidak kontras dalam penampilannya, dan disitulah terletak imajinasi dan kreativitasnya.
- c. Self Enhacement.
 Motif ini dimaksudkan bahwa melalui motivasi diri dan pengembangan kompetensi akan membawa kepada peningkatan individu. Untuk meningkatkan keterampilan individu, maka perlu diadakannya suasana kompetensi dengan jalan memberikan penghargaan materi atau inmateri (jasa-jasa) sehingga dengan memberikan insentif tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Dilihat dari Bentuknya.
- a. Motif-motif Bawaan. Dapat sebagai suatu motif yang muncul dan ada sejak dulu, sehingga motivasi ini terbentuk dengan sendirinya oleh Fransen motif tersebut istilah Physiological Drives, misalnya ada motivasi untuk bekerja, minum dan lain-lain.
- b. Motif-motif yang dipelajari.
 Adapun Manullang, (2015), menyebutkan mengenai cara pemberian motivasi dalam buku berkenaan dengan motivasi, sebagai berikut :
1. Menciptakan waktu yng tepat.
 Seseorang biasanya senang jika dapat melakukan sesuatu dengan terampil, kemudian ketika mengerjakan pekerjaan itu sendiri dapat mencapai standat yang tinggi, selain itu, semua usaha mereka diakui. Untuk orang-orang yang dimotivasi perlu dipastikan bahwa yang mereka rasa menguntungkan dan bahwa mereka terlindung dari hal-hal yang mengganggu dalam menyelesaikan tugas mereka.
 2. Memberikan kepuasan
 Memberikan kepuasan yang baik bagi karyawan, agar pekerjaan dapat membrikan kepuasan : Pertama, Menghayati pekerjaan sebagai suatu yang berguna kalau pekerjaan tersebut tampak penting dan menarik mungkin akan jauh lebih termotivasi. Kedua, Merasa ikut bertanggung jawab dalam menentukan hasil pekerjaan. Dan

ketiga, Beri umpan balik dan kinerja mereka akan semakin lebih baik.

3. Pemberian Insentif.

Pemberian incentive berdasarkan alasan bahwa orang-orang akan meningkat upaya bila mereka diberi umpan atau dorongan tertentu bila hasil pekerjaannya bagus. Akan tetapi insentif hanya akan berhasil karjanya bagus. Akan tetapi insentif hanya akan berhasil bila imbalan yang ditawarkan cukup layak diraih dengan usaha.

Produktivitas Kerja

Dalam pekerjaan produktivitas dalam bekerja merupakan bagian dari cara mengukur perusahaan untuk menilai sampai berapa tinggi prestasi kerja yang diberikan para karyawannya. Menurut Basu Swasta, (2012) Produktivitas merupakan suatu konsep yang dapat mendiskripsikan suatu hubungan antara energi dan tanah serta modal yang bisa digunakan dalam menghasilkan sesuatu. Selain itu Hasibuan, (2015) menyebutkan Produktivitas yaitu suatu perbandingan diantara keluaran dan masukan kemudian memperiotaskan bagaimana penggunaannya baik terhadap semua sumber dalam melakukan produksi atas barang maupun jasa.

Orang yang produktif merupakan orang-orang atau karyawan yang mampu memberikan sumbangan yang nyata bagi organisasi atau perusahaan tempat dimana mereka bekerja, baik secara kuantitas maupun kualitas. Sehingga orang-orang seperti ini merupakan bagian dari asset yang harus dipelihara agar jangan sampai meninggalkan atau berpindah keperusaan lain yang disebabkan kurangnya motivasi kerja. Selain itu seorang karyawan pun bisa dinilai produktif jika dapat memperoleh output yang lebih besar/tinggi baik kuantitas maupun kualitas dari karyawan lainnya ketika dilaksanakan di waktu yang sama.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja

Sebagaimana telah kita ketahui secara umum bahwa produktivitas adalah perbandingan apa yang dihasilkan dengan apa yang dimaksud (perbandingan antara produktivitas kerja yang telah dihasilkan dengan motivasi kerja yang telah diberikan kepada karyawan). Motivasi kerja dan produktivitas kerja merupakan dua elemen yang tidak bisa dipisahkan-pisahkan diantara satu dan lainnya.

Produktivitas kerja akan rendah bila tidak memiliki motivasi/dorongan yang kuat dalam melakukan pekerjaan itu, sehingga kebanyakan tingkat produktivitas kerja itu akan sangat tinggi jika adanya motivasi/dorongan yang kuat. Setiap perusahaan maupun organisasi baik yang usahanya di bidang industri maupun jasa tidak terlepas dari keterlibatan manusia, bahkan peran manusia disini sangat vital dalam hubungannya dengan mekanisme kerja perusahaan. Dengan demikian perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan dari orang-orang di dalamnya. Disamping itu pula perusahaan tersebut diperlukan suatu pola manajemen serta langkah motivasi yang tepat. Oleh sebab itu berhasil tidaknya pihak perusahaan mencapai tujuannya disamping pula manajemen yang kuat rasa pengabdian para personalnya.

Dari uraian di atas Gibson, Ivan Cevich dan Donnley (1997), menyimpulkan bahwa masalah mengapa sebagian karyawan dapat bekerja lebih baik dari pada karyawan-karyawan yang lain, sesuatu peranyaan yang terus menerus ada/muncul danjadi pertimbangan bagi manajer. Apalagi bila dilihat dari keadaan perusahaan yang bergerak dibidang industri, untuk mendapatkan hasil produksin yang baik maka sangat diperlukan tenaga kerja yang handal dengan kemampuan yang optimal, untuk kepandaian maupun kecakapannya dalam melaksanakan tugas-tugas produksi.

Heidjracman dan Husnan (2002), mengemukakan pada garis besarnya motivasi

ada dua yang dapat diberikan kepada karyawan, yaitu :

1. Motivasi Positif, Mempengaruhi seseorang dengan agar mau melakukan apa yang diperintahkan dengan cara memberikan hadiah atau penghargaan.
2. Motivasi Negatif, Mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu dengan cara memberikan ancaman.

Adapun motivasi perusahaan menurut Heidjracman dan Husnan (2002) yaitu: pertama, Penghargaan terhadap pekerja yang dilakukan. Kedua, Informasi. Ketiga, Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai karyawan. Keempat, Persaingan dan kelima Partisipasi.

METODE PENELITIAN

Jenis yang dilakukan adalah penelitian penjelasan dengan melakukan pendekatan kuantitatif, dengan cara menjelaskan hubungan kausal antar variable-variabel melalui pengujian hipotesis, yakni menguji beberapa hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya kemudian data yang telah didapatkan dihitung melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2015). Ferdinand, (2014) juga menjelaskan penelitian kausalitas merupakan penelitian untuk mencari penjelasan dalam bentuk hubungan kausal atau sebab-akibat antar beberapa konsep atau beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi, sedangkan untuk variabel terikat yang digunakan adalah Produktivitas kerja. Populasi berjumlah 50 dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin yang berjumlah 44 orang.

HASIL DAN PEMBAHAAN

Hasil pengumpulan data yang telah dilakukan pada Variabel Motivasi Eksternal (X_1) dan Motivasi Internal (X_2) disebut variabel bebas dan untuk Produktivitas Kerja (Y) disebut variabel terikat. Kemudian pengolahan

data dilakukan melalui *software SPSS* sehingga didapatkan hasil tabel seperti di bawah ini:

Hasil Uji Koefisien Determinasi

No	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,613	0,376	0,345	1,214

Dari Tabel diatas di temukan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,345 atau 34,5% yang memiliki pemahaman bahwa produktivitas kerja ditentukan atau dipengaruhi oleh variabel motivasi eksternal dan motivasi internal sebanyak 37,6%, kemudian sisanya sebesar 62,4% berarti ada dipengaruhi variable lain yang tidak termasuk dalam variabel bebas di pembahasan ini.

Hasil Uji t

Variabel	Koefisien Regresi (b)	t-Hitung	Sig
Konstanta	2.743		
Motivasi Eksternal (X_1)	0,243	2,633	,012
Motivasi Internal (X_2)	0,170	2,938	,005

Berdasarkan hasil uji t maka didapatkan dan diketahui bahwa:

1. Variabel motivasi eksternal nilai t hitung yang didapatkan sebesar 2,633 serta nilai signifikansi sebesar 0,012, sedangkan untuk batas signifikansi model regresi menggunakan angka 0,05 ($\alpha=5\%$). Nilai T tabel sebesar 2,021. Hal ini berarti menunjukkan bahwa t tabel lebih kecil dari t hitung $2,021 < 2,633$ dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,012 < 0,05$. Maka motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan data data ini maka dapat dipahami bahwa motivasi eksternal jika ditingkatkan akan memberikan peningkatan produktivitas kerja karyawan, akan tetapi sebaliknya akan terjadi apabila motivasi eksternal tidak diberikan atau dikurangi maka produktivitas kerja pun akan.
2. Variabel motivasi internal memiliki nilai t hitung sebesar 2,938 dan nilai

signifikansi sebesar 0,005, batas signifikansi model regresi menggunakan angka 0,05 ($\alpha = 5\%$). Nilai t-tabel sebesar 2,021. Hal ini berarti menunjukkan bahwa nilai t tabel lebih kecil dari t hitung $2,021 < 2,938$ dan $0,005 < 0,05$. Maka motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan data data ini maka dapat dipahami bahwa motivasi internal pun jika ditingkatkan juga memberikan peningkatan produktivitas kerja karyawan, akan tetapi sebaliknya akan terjadi apabila motivasi internal tidak diberikan atau dikurangi maka produktivitas kerja pun akan menurun. Kemudian Variabel motivasi eksternal maupun motivasi internal ini jika dibandingkan yang memberikan pengaruh lebih besar adalah variable internal dari pada variable motivasi eksternal.

Hasil Uji F

NO	Variabel	Nilai		Signifikansi
		F-hitung	F-tabel	
1	Motivasi Eksternal, Motivasi Internal dan Produktivitas Kerja	12,331	3,32	0,000

Berdasarkan Tabel di atas hasil uji F Motivasi Eksternal dan Motivasi Internal secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai dalam distribusi F dengan taraf signifikan sebesar 95% ($\alpha = 5\%$)/ sekitar 0.05. Sehingga derajat kebebasan/ $df = (n-k-1) = 44-2-1 = 41$, maka F_{tabel} di dapat nilai sebesar 3,32 dan untuk nilai F_{hitung} sebesar 12,331 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ sedangkan Nilai $F_{hitung} = 12,331 > \text{Nilai } F_{tabel} 3,35$. maka dari ini dapat dijelaskan bahwa kedua variable tersebut jika diberikan atau dilakukan secara bersama-sama maka dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dilaksanakan mengenai Pengaruh Motivasi eksternal dan motivasi internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Upindo Jaya Banjarmasin, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi eksternal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti jika motivasi eksternal ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan pun juga meningkat.
2. Motivasi internal berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti jika motivasi internal ditingkatkan maka produktivitas kerja karyawan pun juga meningkat.
3. Motivasi eksternal dan internal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, yang berarti dapat disimpulkan bahwa variabel independen antara lain motivasi eksternal dan motivasi internal secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agus. (2018). "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Tbk. Cabang Makassar (eJournal.undiksha, 2018)".
- [2] Agustina. (2014): "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda (eJournal Administrasi Bisnis, 2018)".
- [3] Alex, Soemadji Nitisemito., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- [4] Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta. Rhineka Cipta
- [5] Bangun, Wilson. (2012). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

- [6] Basu Swastha. (2012). *Manajemen Penjualan*, Yogyakarta. BPFE-Yogyakarta.
- [7] Edy Sutrisno (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana.
- [8] Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen (Pedoman Penelitian untuk Penelitian Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen)*. Diponegoro: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [9] Ghozali, Imam (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi ketujuh*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [10] Gibson ,Ivancevich, Donnely, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur*
- [11] Handoko, T. Hani, (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- [12] Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- [13] Heidjrachman dan Suad Husnan,(2002), *Manajemen Personalialia*, edisi kelima, cetakan kesepuluh, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- [14] Irham Fahmi (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- [15] Kristiantini, Lily Setyawati dan Sunari, Denok. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Mobilindo Perkasa di Tangerang*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol 15, No.2.
- [16] Manullang, (2015), *Dasar- Dasar Manajeme*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [17] Martoyo. Susilo.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- [18] Mc. Clelland, D.C (1987). *The Achieving Society*. New York: The Free Press
- [19] Melayu Hasibuan (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara Cet 16.
- [20] Nasution, Mutia Imanda. (2018) “*Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Acf Medan.*” Skripsi. Sumatera Utara Medan: Universitas Islam Negeri.
- [21] Nawawi, Hadari. (2015). *Manajemen Sumber daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- [22] Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. (2014). *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- [23] Proses, Erlangga, Jakarta, 1997
- [24] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- [25] Santoso, dan Tjiptono. (2011), *Pengukuran Kepuasan*, Gramedia. Jakarta
- [26] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- [27] Simamora. H (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke Dua Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta
- [28] Sugiyono. (2015), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung. Alfabeta.
- [29] Susanto. A.B. et al. 2006. *Strategi organisasi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Amara Books.
- [30] Trihudyatmanto, M. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Empiris pada Industri Karoseri “Sakera” Magelang)*. Jurnal PPKM I (2017) 64-73.
- [31] Waluyo, Minto. (2013). *Psikologi Industri*. Cetakan pertama. Jakarta. Penerbit Akademia Permata

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN