

## **Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan CV. Sumber Rezeki**

**Hery Wihasnanto \*)**

**\*) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS  
Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur  
Email: herywihasnanto@unkris.ac.id**

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of job satisfaction and motivation on employee productivity at CV. Sumber Rezeki. Researchers used quantitative descriptive research methods in this study. The results obtained are based on a questionnaire. Job satisfaction and partial motivation have a positive and significant effect on employee productivity at CV. Sumber Rezeki. While job satisfaction and motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity at CV. Sumber Rezeki based on the results of data processing. So it can be concluded that job satisfaction and motivation have a positive and significant effect on productivity.*

**Keywords:** *Job satisfaction, motivation, productivity*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan di era globalisasi saat ini manusia, keuangan dan teknologi yang dimiliki merupakan sumber daya paling vital dalam organisasi oleh karena itu masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan, utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Maka diperlukan sumber daya manusia sebagai penunjang organisasi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreatifitas yang dimilikinya. Saat ini untuk dapat mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. Oleh karena itu organisasi harus menjaga produktivitas dalam mempertahankan organisasi dengan dinamika lingkungan yang bergerak berubah dengan sangat cepat. Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target

yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Haryo dan Waloejo, 2018). Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk (Baiti, Djumali dan Kustiyah, 2020). Dari pendapat tersebut produktivitas adalah meliputi tiga hal yaitu efisien, efektif, kualitas dan mempunyai daya guna berkelanjutan maka dapat menghasilkan nilai tambah.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Kegiatannya meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia

merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu organisasi dan masyarakat (Sutrisno, 2017). Salah satu tujuan dari adanya manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperbaiki tingkat produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi bahwa telah memenuhi aspek-aspek legal. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya harus memuaskan perusahaan ataupun para pemilik usaha saja dengan menghasilkan profit yang optimal, namun juga harus memberi kepuasan bagi seluruh

Umumnya produktivitas kerja para karyawan akan dipengaruhi oleh produktivitas organisasi tersebut. Karenanya motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dan menimbulkan rasa semangat serta kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi kerja menjadi peranan yang dibutuhkan bagi setiap organisasi (Dotulong dan Assagaf, 2015). Seorang karyawan dalam motivasi kerjanya dapat timbul ketika karyawan tersebut mendapat dorongan dari lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat ataupun lingkungan saat bekerja bahkan motivasi itu juga dapat timbul dari diri sendiri. Perlu diketahui motivasi kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan, meningkatkan prestasi kerja dan mencari pengalaman. Banyak sekali keinginan diri sendiri terutama berkaitan dengan gaya

hidup seseorang yang termotivasi ingin mempunyai barang seperti orang lain punya. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi produktivitas dan berdampak buruk bagi organisasi.

## LANDASAN TEORI

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan akan hal menyenangkan atau tidaknya rasa mengenai pekerjaan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh organisasi. Teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Maslow dalam Muayyad, (2016) mengenai teori hierarki kebutuhan atau *Hierarchi of needs*, Maslow mengembangkan tentang bagaimana semua motivasi saling berkaitan. Ia menjelaskan bahwa manusia membagi tingkat kebutuhan mereka ke dalam lima kategori umum yang mempunyai tingkatan yang berbeda-beda. Ketika satu tingkat kebutuhan terpenuhi atau mendominasi, seseorang tidak lagi mendapat motivasi dari kebutuhan tersebut. Selanjutnya, seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhan ke tingkat berikutnya. Maslow membagi tingkat kebutuhan manusia menjadi:

- 1) Kebutuhan fisiologis: kebutuhan dasar, misalnya rasa lapar, haus, tempat berteduh, seks, tidur, oksigen, dan kebutuhan jasmani lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman: mencakup antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- 3) Kebutuhan sosial: mencakup kebutuhan akan rasa memiliki dan dimiliki, kasih sayang, diterima baik, dan persahabatan.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan: mencakup faktor penghormatan internal seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor eksternal seperti status, pengakuan, dan

perhatian. 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri: mencakup hasrat untuk makin menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, menjadi apa saja menurut kemampuannya

Maslow menyatakan karyawan dapat dipuaskan oleh berbagai kebutuhan yang berbeda tergantung pada posisi mereka dalam hierarki. Perusahaan dapat memuaskan karyawan pada tingkat terendah hierarki dengan keamanan pekerjaan atau kondisi kerja yang aman. Jika kebutuhan dasar karyawan dapat terpenuhi, maka karyawan memiliki kebutuhan lain yang harus dipenuhi. Perusahaan dapat berusaha memuaskan karyawan dengan mengizinkan interaksi sosial atau tanggung jawab lebih banyak.

Indikator kepuasan kerja menurut (Afandi, 2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: 1) Pekerjaan; Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan. 2) Upah; Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. 3) Promosi; Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja. 4) Pengawas; Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. 5) Rekan kerja; Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### **Motivasi**

Motivasi adalah faktor-faktor yang bersumber dari dalam maupun dari luar diri seseorang muncul ketika melalui proses psikologi. Motivasi kerja mampu membuat seseorang untuk bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan

memaksimalkan target yang dicapai (Saleh dan Utomo, 2018). Motivasi kerja sangat berperan penting dalam produktivitas karyawan. Motivasi kerja dapat berupa dalam bentuk verbal atau pun non verbal. Motivasi kerja adalah kegiatan yang dapat menimbulkan rasa atau mendorong seorang karyawan untuk bekerja dan memberikan prestasi kerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan dimana setiap karyawan melakukan pekerjaan. Motivasi kerja dapat berasal dari lingkungan kerja, lingkungan dimana orang tersebut tinggal dan motivasi kerja dapat timbul dari karyawan itu sendiri. (Haryo dan Waloejo, 2018).

Pandangan dari Sastrohadiwiryono, (2013) menyatakan bahwa motivasi sebagai sikap mental yang dimiliki manusia dan keadaan kejiwaan yang memberikan suatu energi, lalu mengarahkan perilaku yang mendorong kegiatan ke arah pencapaian kebutuhan dan kepuasan serta tidak mengurangi ketidakseimbangan dalam hidupnya. Menurut Dahlan, (2014) motivasi dapat diartikan sebagai sebuah tindakan dari seorang manajemen dalam meningkatkan jenjang karir melalui prestasi kerja di dalam perusahaan. Menciptakan motivasi tersebut dengan cara memberikan sebuah imbalan baik material maupun non material. Hubungan motivasi erat dengan produktivitas kerja, dimana semakin tinggi tingkat motivasi seseorang maka semakin bersemangat pula menyelesaikan pekerjaan dan hasil lebih cepat dengan kualitas sesuai standar yang ditetapkan.

Indikator Motivasi menurut Sedarmayanti (2016) yaitu: 1) Gaji (*salary*); Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja

dengan penuh semangat. 2) Supervisi; Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. 3) Hubungan kerja; Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan. Manusia sebagai makhluk sosial akan selalu membutuhkan hubungan dengan orang lain, baik di tempat kerja maupun di luar lingkungan kerja. 4) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*); Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. 5) Keberhasilan (*achievement*); Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat

mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.

### **Produktivitas**

Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mempunyai pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Umar dan Husein, 2003). Pandangan dari Hasibuan, (2003) produktivitas kerja merupakan perbandingan yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran barang-barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja, bahan dan uang. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Produktivitas kerja adalah rasio dari keseluruhan hasil kerja yang telah ditentukan untuk menghasilkan suatu produk dari tenaga kerja serta untuk mengukur suatu produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator yaitu kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu dan efisiensi dalam pandangan (Sutrisno, 2016). Jadi produktivitas ialah hasil membandingkan fungsi tenaga kerja secara individu maupun kelompok dalam waktu atau input per output melalui hasil yang dicapai dengan produk yang dihasilkan lebih tinggi dan efisien melalui standar yang di tetapkan.

Indikator Produktivitas menurut Sutrisno (2017): 1) Kemampuan; Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan

seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai; Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja; Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

5) Pengembangan diri; Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

5) Mutu; Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi; Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagian karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan spesifikasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan menarik kesimpulan menurut (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan CV. Sumber Rezeki di Jakarta Timur baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang berjumlah 43 responden. Sampel adalah bagian dari suatu jumlah dan spesifikasi yang dimiliki oleh suatu populasi pandangan dari Sugiyono, (2016). Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin, sampel yang diambil berjumlah 39 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *simple random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dengan tidak memperhatikan strata atau tingkatan dalam populasi.

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terbagi empat bagian dengan menggunakan skala. Skala yang dipakai dalam penyusunan kuisisioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala *Likert* yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan, terdapat lima poin dengan skala dimulai dari angka 1 menunjukkan sangat tidak setuju sampai dengan angka 5 yang menyatakan sangat setuju.

Bagian yang pertama kuesioner diskriptif karakteristik responden yang berkaitan dengan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan. Bagian yang kedua mengukur persepsi tentang kepuasan kerja yang berkaitan dengan ibadah, gaji, keamanan dan kenyamanan kerja, hubungan kerja, penempatan karyawan, karir dan kedudukan tinggi. Bagian yang ketiga mengukur tentang motivasi yang

berkaitan dengan kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan. Sedangkan bagian yang ke empat mengukur persepsi tentang produktivitas yang berkaitan dengan kompetensi, tanggung jawab, efisiensi, reputasi dan catatan prestasi, pengembangan dan evaluasi diri, nilai-nilai pribadi

Berkaitan dengan keabsahan kuesioner digunakan uji validitas dan reliabilitas dengan tingkat signifikansi 0,05. Selanjutnya dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas untuk mengetahui dan menguji kelayakan model regresi (Umar, 2008). Untuk menjawab hipotesis yang diajukan digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap produktivitas secara bersama-sama.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji validitas dan reliabilitas

Hasil uji validitas memperlihatkan, nilai  $r$  hitung setiap indikator  $>$  lebih besar dibandingkan nilai  $r$  table (0,316) dengan demikian semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Selanjutnya hasil nilai

*Cronbach's Alpha* sebagai hasil perhitungan untuk uji reabilitas untuk kepuasan kerja (0,753), motivasi (0,648) dan untuk produktivitas (0,735). Dengan demikian dinyatakan bahwa indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur karena nilai pada koefisiennya  $>$  lebih besar dari (0,60).

#### Hasil uji asumsi

Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa data yang dianalisis dinyatakan berdistribusi normal, hal ini didasarkan pada nilai yang di peroleh sebesar 0,063 lebih besar dari tingkat signifikansi (*level of significant*) yaitu sebesar 0,05 Sig (2-tailed). Uji multikolinearitas diketahui bahwa pada, nilai *tolerance* masing- masing variabel bebas lebih besar dari 0,05 dan VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak saling berkorelasi secara signifikan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa data yang dianalisis memenuhi asumsi multikolinieritas dalam arti bebas dari multikolinieritas, sedangkan untuk hasil dari uji heteroskedastisitas bahwa tingkat signifikansi variabel tersebut diatas 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi yang ada terbebas dari asumsi heteroskedastisitas.

**Tabel 1: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas**

Variabel	Keofisien Regresi	R <sup>2</sup>	Nilai F Hitung	t	Sig
Konstanta	2,065			3,827	0,005
Kepuasan Kerja	0,425	0.814	5,753	4,101	0,001
Motivasi	0,327			2,276	0,003

Sumber: Data Primer, 2022

Nilai F hitung sebesar 5,753 lebih besar dari F tabel sebesar 3,25, artinya kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Rezeki. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,814 yang menjelaskan kepuasan kerja dan motivasi kepada produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Rezeki sebesar 81,4%, sedangkan sisanya sebesar 16,6% disumbangkan factor-faktor lain.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Rezeki pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,425, artinya setiap ada peningkatan kepuasan kerja satu kali akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Rezeki sebesar 0,425 kali atau sebaliknya dengan asumsi motivasi tidak berubah.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Rezeki pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi motivasi sebesar 0,377, artinya setiap ada peningkatan motivasi satu kali akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Sumber Rezeki sebesar 0,377 kali atau sebaliknya dengan asumsi kepuasan kerja tidak berubah.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja yang memiliki dimensi ibadah, gaji, keamanan dan kenyamanan kerja, hubungan kerja, penempatan karyawan, karir dan kedudukan tinggi mendukung produktivitas baik karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap. Selanjutnya dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa variabel motivasi yang dinilai berdasarkan indikator yaitu dengan kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan,

keterlibatan, kesempatan mendukung produktivitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sulaiman (2020), bahwa dalam untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka pihak manajemen dapat mempertahankan kepuasan kerja dengan pemberian gaji, tunjangan, hubungan kerja, serta penempatan kerja yang sesuai. Dengan pihak manajemen tetap memberikan penghargaan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan, kesempatan sebagai bentuk motivasi hal ini juga sejalan dengan temuan dari penelitian Baiti (2020) dimana pihak perusahaan harus meningkatkan pemberian motivasi kepada seluruh dengan cara memberikan bonus, penghargaan dan hadiah sebagaimana agar produktivitas kerja lebih meningkat.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV Sumber Rezeki. Ini disebabkan oleh pihak manajemen yang selalu memberikan keamanan dan kenyamanan kerja maupun pemberian gaji tepat waktu. Untuk dapat mempertahankan produktivitas perusahaan harus tetap mempertahankannya agar meningkatkan profitabilitas perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Baiti, Djumali, Kustiyah 2020. Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, Vol. 04, No. 01.
- Dahlan. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan

- Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). *Jurnal Salewangang*, 8(1),20-26.
- Dotulong, L., dan Assagaf, S. 2015. Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(2).
- Haryo, B. D., & W, H. D. 2018. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawa PT. Metec Semarang. Diponegoro *Journal of Management*, 1–6.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kuncoro, Agus., 2010, *Analisis Multivariat*, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Muayyad. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, Vol. 9 No. 1.
- Saleh, Utomo. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. Among Makarti, Vol.11 No.21.
- Sastrohadiwiryo, B. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Silaiman, Talli. 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Makassar. *Economy Deposit Journal* Volume 2 No 2.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. (2003), *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pusaka Utama.
- Umar, Husein. 2008, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi keda, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.