JIRAM
Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen

Vol 3 No 1 Tahun 2025 E-ISSN: 3031-2973
Diterima Redaksi: 06-02-2025 | Revisi: 20-02-2025 | Diterbitkan: 30-03-2025

Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja & Prestasi terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kompakindo Media Dewata

Dyah Kurnia Mustikawati[1*], Mohammad Maskan[2], Yunus Handoko[3]
[1,2,3]Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang
[1*]dyahkurniamustika15@gmail.com, [2]m.maskan@gmail.com, [3]yunus.handoko@gmail.com

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, pengaruh semangat terhadap produktivitas karyawan, pengaruh prestasi terhadap produktivitas karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Kompakindo Media Dewata. Jumlah sampel sebanyak 40 responden. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert 5 point*, dibuat menggunakan *Google Forms*, Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Prestasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Motivasi kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di PT Kompakindo Media Dewata. Harapan dari hasil penelitian ini adalah agar perusahaan PT Kompakindo Media Dewata. mampu mengetahui faktor apa yang mempengaruhi produktivitas karyawan mereka, dengan mengetahui faktor ini diharapkan perusahaan mampu meningkatkan dan mendapatkan hasil produktivitasyang baik dari para karyawannya.
***Kata Kunci*:** motivasi, semangat, prestasi, produktivitas, kompakindo mediadewata

ABSTRACT
This study aims to determine the effect of work motivation, work passion, and performance on employee productivity at PT. Kompakindo Media Dewata, either partially or simultaneously. The population in this study are employees who work at PT. Kompakindo Media Dewata. The number of samples is 40 respondents. The questionnaire in this study used a 5-point Likert scale, created using Google Forms. The data analysis technique used in this study was multiple linear regression. The results of this study showed that work motivation has a positive and significant effect on employee productivity, work passion has a positive and significant effect on employee productivity and performance has no effect on employee productivity. Work motivation, work passion, and performance simultaneously have a positive and significant effect on employee productivity at PT. Kompakindo Media Dewata. This study suggests that PT. Kompakindo Media Dewata able to know what factors affect the productivity of their employees. PT. Kompakindo Media Dewata is expected to be able to improve the productivity of their employees by knowing these factors.
Keywords: *work motivation, work passion, performance, productivity, kompakindomedia dewata*

Pendahuluan

Dalam keberlangsungan suatu perusahaan, sumber daya manusia menjadi elemen

utama suatu dibandingkan dengan elemen lainnya,seperti keuangan, teknologi danmodal, dan tidak dapat digantikan. dikarenakan manusia dapat mengendalikan sumber daya lainnya. Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan persaingan bisni yang ketat, maka perusahaan dituntuk untuk dapat menciptakan sumber daya manusia dengan produktifitas tinggi guna mendukung visi dan misi perusahaan tersebut, sehingga diperlukan pengelolaan sumber daya manusia guna mengkontrol sumberdaya manusia tersebut.

Pada saat ini telah terjadi pergeseran paradigma, dimana proses pencapain tujuan sumber daya manusia memegang peranan penting didalam perusahaan. Dalam upaya memenuhi pencapaian itu diperlukan pengolahan serta pemeliharaan sumber daya manusia yang harus dilakukan dengan baik agar mampu memberikan kontribusi yang baik untuk menunjang keberhasilan produktivitas perusahaan. Pada saat ini terlihat masih rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan menggambarkan bahwa pencapaian tujuan suatu perusahaan belum optimal.

PT. Kompakindo Media Dewata merupakan salah satu lembaga penyedia jasa pendidikan nonformal yang berdiri sejak tahun 2010, memiliki visi untuk menjadi yang terdepan dalam institusi pelatihan yang kreatif, inovatif, dan dapat diaplikasikan dalam dunia kerja. PT. Kompakindo Media Dewata juga memiliki misi untuk menjadi mitra dan memberikan solusibagi perusahaan dan terusmeningkatkan kompetensi di era digital. Dengan perubahan zaman semakin cepat persaingan bisnis training saat ini pun sangat ketat, sehingga perusahaan berupaya tetap *survive* dalam persaingan bisnis di era saat ini. Untuk mendapatkansumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif dalam semua kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga dibutuhkan suatu produktivitas kerja yang maksimal untuk menunjangnya.

Permasalahan yang menarik untuk dikaji saat ini yaitu mengenai sumber daya manusia, yakni produktivitas kerja karyawan PT. Kompakindo Media Dewata mengalami penurunan yang sangat signifikan. Berdasarkan data pendapatan pertahun dari tahun 2018-2019 mengalami kenaikan sebesar 11%, ditahun 2019-2020 mengalami penurunan sebesar -47%, ditahun 2020-2021 mengalami kenaikan sebesar 48%, dan ditahun 2021-2022 mengalami penurunan sebesar -197% sehingga diperlukan kajian untuk mengetahui permasalahan dan upaya yang dilakuan untuk meningkatkan produktfitas karyawan PT. Kompakindo Media Dewata.

Dalam usahanya PT. Kompakindo Media Dewata menyediakan jasa training yang berkualitas bagi pangsa pasar dalam negeri dan luar negeri dengan sumberdaya manusia yang tinggi. Sebagian besar pengguna jasa PT. Kompakindo Media Dewata berasal dari industri yang memiliki konsentrasi terhadap faktor sumber daya manusia dan pengembangannya. Hasilnya karyawan di PT. Kompakindo Media Dewata dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas danprofesionalisme kerja pada era digitalisasi. Namun padakenyataannya, saat ini tingkatproduktivitas kerja karyawan di PT. Kompakindo Media Dewata belum optimal, dimana indikasinya masih banyaknya karyawan yang belum secara optimal dalam melaksanakan tugas. Adanya keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, dan adanya keluhan yang disampaikan dari klien kepada pimpinan berpengaruh dalam kepercayaan klien terhadap perusahaan ini. Faktor ini sangat penting bagi PT. Kompakindo Media Dewata, karena manajemen SDMyang baik haruslah menguntungkanpihak perusahaan, dan tidakmerugikan karyawan sebagai salah satu sumber daya sebuah perusahaan (Can & Yasri, 2016).

Selain itu berkaitan dengan motivasi kerja tidak semua karyawanmempunyai motivasi dalam bekerja, kurangnya motivasi dari pimpinan maupun dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap hasil pekerjaan, banyak diantaranya mengerjakan dengan terpaksa dan tidak maksimal. Dengan kurangnya motivasi dalam pekerjaan terdapat faktor lain yaitu semangat dan prestasi. Menurut Juliandi (2013), beberapa indikator dari semangat adalah konsentrasi kerja yang tinggi dan hasrat untukmaju. Sedangkan beberapa indikator dari prestasi menurut

Ranupandojo dan Husnan (2011) adalah kuantitas dan tingkat kehandalan.

Produktivitas kerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan berdasarkan kemampuan, kesungguhan, serta waktu. Peningkatan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan utama perusahaan tercapai sesuai yang di inginkan dan produktivitas suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan. Untuk mendapatkan produktivitas kerja sesuai dengan ditetapkan mencapai tujuan optimal bukan hanya tergantung pada kemajuan teknologi dalam sarana dan prasarana yang dimiliki melainkan juga tergantung pada karyawan sebagai teman kerjasama (Sukma, 2018).

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai produktivitas karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar bekerja giat untuk mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Faktor Motivasi juga dapat berpengaruh dalam menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Faslah, dkk. 2017). Semangat kerja adalah reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2013).

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja adalah hasil dari upaya seseorang dalam bekerja selama kurun waktu tertentu. Menurut Mangkunegara dalam Maria Tiahohu Sinaga mengatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan akan menghasilkan kualitas dan kuntitas yang baik juga (Yunika, 2020).

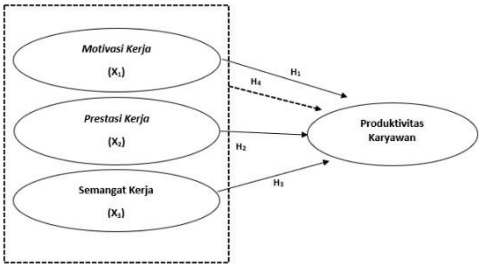
Hal ini turut dibuktikan oleh beberapa referensi dari penelitian terdahulu yang mendukung teori bahwa pengaruh motivasi, semangat, dan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, Liana (2020), Yunika (2020), Laksmiari (2019), Hermanto (2015), Faslah, dkk. (2017), Sukma (2018), Maydina (2020).

Penelitian ini menggunakan teknik survey sebagai pengumpulan data. Sedangkan subjek dalam penelitian adalah keseluruhan karyawan PT. Kompakindo Media Dewata, Surabaya, Indonesia di tahun 2022. Data sampel yang dianalisa berjumlah 100 responden dengan metode penentuan sampel jenuh. Data responden akan diolah menggunakan software SPSS versi 27.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi Kerja, Semangat Kerja & Prestasi Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Kompakindo Media Dewata". Dengan mengetahui faktor tersebut, maka diharapkan perusahaan mampu meningkatkan dan mendapatkan hasil kinerja yang baik dari para karyawannya.

Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian

Penelitian ini menggunakankerangka konsep seperti gambar berikut.



Gambar 1. Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka konsep diatas, hipotesis dalam penelitian inidapat diuraikan sebagai berikut:

H_1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diPT. Kompakindo Media Dewata.

H_2: Diduga semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diPT. Kompakindo Media Dewata.

H_3: Diduga prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan diPT. Kompakindo Media Dewata.

H_4: Diduga motivasi kerja, semangat kerja, prestasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Kompakindo Media Dewata.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif, menurut Arikunto (2013) adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Dalam penelitian ini persepsi responden tentang variabel-variabel penelitian, yaitu: kualitas pelayanan, citra perusahaan , nilai pelanggan dan kepuasan pelanggan dikuantitatifkan dengan skala likert 4 point, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju, sehingga data yang diperoleh merupakan data kuantitatif. Sekalipun lebih menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini juga menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan secara *online* dengan menggunakan *Google Forms*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Kompakindo Media Dewata. pada bulan Oktober - November tahun 2022 yang berjumlah sebesar 40 orang,

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini akan mengkolerasikan antara skor *item* dengan total *item*. Perhitungan koefisien menggunakan rumus kolerasi *Pearson Product Moment*. Sugiyono (2018) mengatakan sebuah *item* valid apabila koefisien antara *item* dengan total *item* ≥ 0,3. Hasil pengujian validitas terhadap setiap *item* pernyataan dari variabel kualitas motivasi (X_1), semangat (X_2), prestasi (X_3), dan produktivitas (Y) dinyatakan valid dikarenakan koefisien dari masing-masing *item* pernyataan ≥ 0,3.

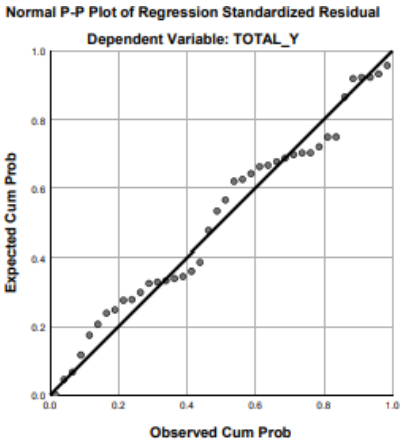
Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan menggunakan metode *split half item* yang membagi *item* pernyataan menjadi dua kelompok besar, yaitu kelompok ganjil dan kelompok genap, serta menggunakan rumus *Spearman Brown* untuk menghitung nilai koefisiennya. Suatu *item* memiliki tingkat reliabel yang cukup apabila memiliki nilai koefisien ≥ 0,7. Hasil

pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien dari masing- masing variabel penelitian ≥ 0,7.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian menggunakan grafik *probability plot*. Hasil pengujian pada Gambar 2 Hasil Pengujian Normalitas berupa grafik *probability plot* yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan searah dengan garis diagonal. Kesimpulan yang dapat diambil adalah model penelitian ini merupakan model regresi yang baik karena data berdistribusi normal disekitar garis diagonal.



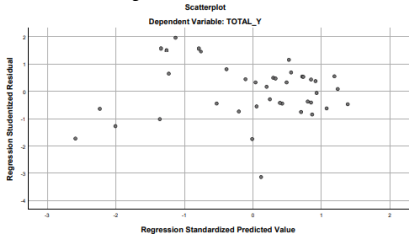
Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas

Hasil Uji Multikolinearitas

Penelitian ini menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Batas *cut-off* yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dengan nilai *tolerance* sebesar 0,10 atau VIF < 10 dinyatakan sebagai variabel yang tidak memiliki korelasi tinggi terhadap variabel bebas lainnya. Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yang digunakan penelitian ini memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Kesimpulan yang dapat diambil adalah variabel bebas dalam penelitian ini tidak memiliki kolerasi yang tinggi terhadap variabel bebas lainnya.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian menggunakan grafik *scatter plot*. Penelitian yang baik merupakan model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Titik-titik pada grafik *scatter plot* akan membentuk suatu pola teratur apabila terjadi heteroskedastisitas, sedangkan apabila tidak terbentuk pola dan titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik *scatter plot* dapat dilihat pada Gambar 3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas. Kesimpulan yang dapat diambil adalah model penelitian ini merupakan modelregresi yang baik karena tidak terjadiheteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil PengujianHeteroskedastisitas

Hasil Uji Analisis Regresi LinierBerganda

Nilai koefisien dari konstanta dan setiap variabel bebas (X) yang diperoleh dari hasil uji

analisis regresilinier berganda akan digunakan dalamrumus sehingga menghasilkan persamaan seperti di bawah.

$$Y = 5{,}336 + 3{,}309X1 + 0{,}48X2 + 0{,}206X3$$

Kesimpulan yang dapat diambil dari persamaan regresi yang terbentuk di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta yang bernilai positif sebesar 5,336 dapat diartikan bahwa tanpa adanya motivasi (X_1), semangat (X_2), dan prestasi (X_3) sebagai variabel yang mempengaruhi, produktivitas (Y) yang hasilnya adalah 5,336.
2. Nilai koefisien dari variabel motivasi (X_1) sebesar 0,309 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dari variabel motivasi (X_1) maka produktivitas (Y) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,309 satuan.
3. Nilai koefisien dari variabel semangat (X_2) sebesar 0,482 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dari semangat (X_2) maka keputusan pembelian (Y) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,482 satuan.
4. Nilai koefisien dari variabel prestasi (X3) sebesar 0,206 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan satu satuan dari prestasi (X3) makaproduktivitas (Y) akan mengalamikenaikan juga sebesar 0,206 satuan.
5. Koefisien dari variabel semangat (X2) memiliki nilai yang palingbesar dibandingkan dengan koefisien dari variabel motivasi (X1) dan prestasi (X3). Hal ini menandakan bahwa semangat (X2) lebih berpengaruh terhadap produktivitas (Y) dibandingkan dengan motivasi (X1) dan prestasi(X3).

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Untuk menguji determinasi dalam penelitian ini diperlukan banyak informasi yang diberikan oleh motivasi, semangat, dan prestasi sebagai variabel bebas (X) terhadap produktivitas sebagai variabel terkait (Y). Hasil pengujian determinasi (R^2) yang sudah dilakukan menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,401. Kesimpulan yang dapat diambil adalah ketiga variabel bebas (X) yang dipilih dapat mempengaruhi dan menjelaskan variabel terikat (Y) sebesar 40,1%, sedangkan sisanya sebesar 59,9% dapat dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (X) lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan dari hasil uji analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F diuraikan sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel motivasi (X_1)terhadap produktivitas karyawan di PT Kompakindo Media Dewata (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,309 yangdimiliki oleh motivasi dalam hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda.

b. Pengaruh variabel semangat(X2) terhadap produktivitas karyawan di PT Kompakindo Media Dewata (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai koefisien sebesar 0,482 yang dimiliki oleh semangat dalam hasilpengujian menggunakan analisis regresi linier berganda.

c. Pengaruh variabel Prestasi (X_3) terhadap produktivitas karyawan di PT Kompakindo Media Dewata (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan dapat dilihat dari hasil uji t yang menyatakan t_{hitung} senilai 1,121 yang lebih kecil dari t_{tabel}

senilai 2,028 dan signifikansi senilai 0,270 yang lebih besar dari 0,05. Rata-rata distribusi frekuensi variabelmotivasi sebesar 4,3 yang menunjukkan bahwa secara rata- rata 40 persepsi responden berada pada tingkat "Setuju" terhadapempat indikator dari prestasi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu kualitas, kuantitas, tingkat kehandalan, sikap.

d. Pengaruh variabel motivasi (X_1), semangat (X_2), dan prestasi (X_3) secara simultan terhadapproduktivitas karyawan di PTKompakindo Media Dewata (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, semangat, prestasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas.

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambiladalah sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitasdi PT Kompakindo Media Dewata. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi semakin meningkat maka akan berdampak pada produktivitas.
2. Semangat berpengaruh positif dansignifikan terhadap produktivitasdi PT Kompakindo Media Dewata. Hal ini dapat diartikan bahwa semangat semakin meningkat maka akan berdampak pada produktivitas.
3. Prestasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas di PTKompakindo Media Dewata. Hal ini dapat diartikan bahwa prestasi semakin meningkat tidak berdampak pada produktivitas. Motivasi, semangat, prestasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas di PT Kompakindo Media Dewata. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin meningkat motivasi, semangat, dan prestasi secara bersama-sama maka akan berdampak pada produktivitas.

Saran

Bagi Peneliti selanjutnya, jika dilihat dari hasil uji Determinasi dapat disimpulkan bahwa variabel yang saat ini diteliti hanya berpengaruh sebesar 40% sedangkan banyak variabel-variabel yang bisa diteliti pada karyawan di PT Kompakindo Media Dewata.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman Saleh, Hardi Utomo.2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan KerjaTerhadap Produktivitas KerjaKaryawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang, AmongMakarti Vol.11 No.21, Juli.

Achmad Sani Supriyanto Dan Vivin Maharani. 2013. Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang : Uin-Maliki Press,.

Aditya Dkk. 2016. Pengaruh Insentif, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Di CV. Duta Karya Semarang. Jurnal Of Management, Vol. 2 No. 2 Maret.

Afni Can, Yasri.2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari.Riset ManajemenBisnis dan Publik. Vol.4 No. 1. Anoraga. 2002. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiartha Utama. 2008. Perilaku Keorganisasian.Yogyakarta: Graha Ilmu.

Colquit, Jason A. 2009. OrganizationBehavior. Singapore: McGraw- Hill International, Inc.

Dantes, Nyoman. 2012 Metode Penelitian. Yogyakarta: Andi Offset.

Dermawan, Didit. 2013. Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi. Penerbit Temprina Media Grafika. Bandung.

Dotulong, L., & 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), 639–649.

Edy Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta:Kencana Prenada Media Group.2011).

Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis(JPEB), 1(2), 40–53. https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universit.

Hamali, Arif Yusuf. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. Journal The Winners, Vol. 14, No. 2, Hal: 77-86.

Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Ma la yu S. P . 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia.PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hendri, E., & Rismansyah. (2016).Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. Jurnal Wahana Ekonomika, 13(1), 1–15. https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541.

Kasim, et al (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership,Training and Motivation to Performance of Employee Administration Abepura Hospital Papua. International Journal of Sciences: Basic and Applied Research, 154-164.

Khan, et al (2011). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. African Journal of Business Management Vol. 6, 2697-2705.

Kusumawarni, Dwi. 2010. Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus. Skripsi.http://jurnalmanajemenn.blogspot.com/2010/01/skripsi-pengaruh-semangat-dan-disiplin.html.

Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM,1(01), 65–72. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25.

Management, M., Buana, M.,Management, M., & Buana, M. (2020). Authentic Happiness As a Mediator of Learning Organization. 2(1), 112–124. https://doi.org/10.31933/DIJMS

Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rasdakarya.

Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of Training,Competence and Discipline on Employee Performance in Company. Procedia - Social and Behavior Sciences Vol. 211, 1240-1251.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosdakarya.

Masud, F. (2004). Survai Diagnosis Organisasional: Konsep & Aplikasi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Mathis, L Robert dan John H. Jackson. 2006.Human Resource management (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta:Salemba Empat.

Moekijat. (2010). Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju. Pawirosumarto, et al (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT.Kiyokuni Indonesia. International Journal of Law and Management Vol. 59 Issue 4, 602-614.

Nitisemito, Alex S. 2002. ManajemenPersonalia. Penerbit Ghalia, Jakarta.

Priyatno, Duwi. 2011. Buku Saku SPSS Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS. Penerbit Andi. Yogyakarta. Purwanto, Ngalim. 2005. Administrasi dan Supervisi Pendidikan. Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.

Putu. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. Jurnal Pendidikan Ekonomi, 10(2), 54–63. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037.

Rivai, Veithzal. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Robbins, S. P., Judge, & A., T. (2015). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.Sekaran, U. (2013). Research Methods For Business: A Skill Building Approach. Chicester: John Wiley & Sons Ltd.

Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Malang. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya. Volume 1, Nomor 4, 1245-1253.

Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja (Bandung: CV. Mandar Maju, 2011).

Sedarmayanti. 2009. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. CV MandarMaju. Bandung. Siagian, Sondaag P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.

Siengthai, S., & Pila-Ngarm, P. (2015). The Interaction Effect of Job Redesign and Job Satisfaction on Employee Performance. Evidence-Based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship Vol. 4 Iss.2, 162-180.

Silitonga, A. G., Purwati, A. A., Rusilawati, E., & Sandria, W.(2022). Peran Upah, Pengawasan, Semangat Kerjadan K3 Terhadap PeningkatanProduktivitas Karyawan PT. Mitra Unggul Pusaka. INVEST :Jurnal Inovasi Bisnis Dan Akuntansi, 3(1), 38–55.

Simamora, Henry. 2006. ManajemenSumber Daya Manusia.Yogyakarta: STIE YKPN.

Sipriani D, Priyono, P. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen Sawit PT. Desaria Plantation Mining di Kecamatan Kinal Kabupaten Kaur. 1–19.

Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis, Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007)

Sofyan, et al (2016). The Effect ofCareer Development and Working Discipline Towards Working Satisfaction and Employee Performance in TheRegional Office of Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi. International Journal of Scientific & Technology Research Vol. 5, 51-57.

Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2013. Metode PenelitianBisnis. Bandung: CV. Alfabeta.

Sukma, S. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Rubycon Indonesia. 1–10.

Sulistiani, Ambar T dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakterisrik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 2(3), 178 -194.

Sunarmie. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora, Vol. 1, No. 2, Hal: 116-126.

Suwatno H., Priansa, D.J., 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Penerbit Alfabeta, Bandung.

Steers, R. M. 1996. Motivation and Leadership at Work. NewYork: McGraw-Hill InternationalBook Company.

Umar, Husein. 2004. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.

Weiss, D.J., et al (1967). Manual Forthe Minnesota Satisfaction Questionnaire. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: XXII. Wibowo. 2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, aplikasi, dan penelitian. Jakarta:Salemba Empat.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.