

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* DAN MOTIVASI TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN
(Suatu Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)**

Meila Ginawati¹, Renny Sri Purwanti², Kasman³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh

meila_iphone4@icloud.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : (1) Bagaimana pengaruh locus of control terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya ? (2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya ? (3) Bagaimana pengaruh locus of control dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya ? Tujuan penelitian: 1). Pengaruh dari locus of control terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya 2). Pengaruh dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. 3). Pengaruh dari locus of control dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa 1). Locus of control berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, artinya semakin baik locus of control maka semakin baik prestasi kerja. 2). Motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya semakin baik motivasi maka semakin baik prestasi kerja. 3). Locus of control dan motivasi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, artinya semakin baik locus of control dan motivasi maka semakin baik juga prestasi kerja yang diraih.

Kata Kunci : Locus Of Control, Motivasi, dan Prestasi Kerja.

Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia.

Prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang tinggi diperlukan dalam setiap usaha bekerja sama dengan karyawan untuk tujuan perusahaan tersebut. Seperti kita ketahui bahwa pencapaian tujuan perusahaan adalah sesuatu yang menjadi bagian penting karena prestasi kerja karyawan akan berdampak terhadap perusahaan. Masalah prestasi kerja tidak timbul sembarangan atau timbul begitu saja. Prestasi kerja dapat ditingkatkan diantaranya dengan memberikan motivasi yang sudah tentu dengan jalan menyampaikan informasi melalui komunikasi dari atasan kepada bawahannya.

Menurut UU No. 13 Bab I pasal 1 ayat 2 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dan menurut PP No. 31 Tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja (*training*) adalah seluruh kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan kualitas kerja, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan pekerjaannya.

PT. Bineatama Kayone Lestari merupakan perusahaan industri yang bergerak pada bidang pengolahan kayu yang beralamat di Jl. Raya Rajapolah Km.7 Sukamaju Kaler, Kecamatan Indihiang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46151. Saat ini PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya memproduksi tiga produk utama seperti *albasia bare core*, *block board*, dan *polyester block board*. Jumlah karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya sebanyak 1.900 orang.

Prestasi kerja menurut Sutrisno (2017:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya

dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tinggi rendahnya prestasi kerja diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut *performance appraisal*.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada Bapak Herlan selaku Personalia PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya diperoleh rendahnya prestasi kerja yang dilihat dari data produksi per divisi perusahaan di dapat bahwa pencapaian target perusahaan selama lima tahun terakhir mengalami penurunan pada target produksi. Pada tahun 2014-2016 mengalami kenaikan dalam realisasi produksi tetapi target perusahaan tetap tidak tercapai dan di dua tahun terakhir target kembali menurun.

Pada kenyataannya, perusahaan menemukan prestasi kerja yang rendah dan dengan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya ini tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan sehingga berdampak pada produktivitas perusahaan mengalami penurunan dan dengan tidak dapat memenuhi target tersebut perusahaan mengalami kerugian dan hambatan dalam perkembangan perusahaan. Maka untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yaitu perusahaan perlu meyakinkan karyawannya bahwa setiap individu dilahirkan dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin, dan mengetahui permasalahan yang menyebabkan prestasi kerja pada karyawan menurun dengan memberikan *feedback* yang jelas kepada karyawan, memantau perkembangan prestasi kerja secara langsung oleh pimpinan perusahaan, menciptakan tantangan baru dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan prestasinya untuk mendapatkan promosi, kenaikan gaji atau bonus, dll.

Apabila mereka percaya atas kemampuan dirinya dalam menyelesaikan suatu permasalahan, dan berkeyakinan bahwa dirinya yang menentukan nasib meningkat, maka prestasi kerja karyawan pun akan mengalami peningkatan yang cukup baik. Dan juga apabila pemberian motivasi karyawan yang efektif mempengaruhi para karyawannya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan organisasi atau perusahaan sehingga prestasi kerja lebih meningkat dan produktivitas kerja karyawan lebih maksimal.

Pentingnya *locus of control* dan motivasi yaitu merupakan daya dorong yang mengakibatkan seseorang karyawan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka mencapai tujuan. Perbedaan antara internal dan eksternal pada *locus of control* yaitu seseorang yang mempunyai *locus of control internal* yang tinggi berkeyakinan bahwa perilaku dan tindakannya ditentukan oleh peristiwa-peristiwa dalam hidupnya. Seseorang yang mempunyai *locus of control internal* berkeyakinan bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada mereka. Sedangkan *locus of control eksternal* yaitu individu yang berkeyakinan bahwa peristiwa yang terjadi dalam kehidupan mereka ditentukan oleh nasib, kesempatan, dan kekuatan-kekuatann lain yang tidak dapat mereka kendalikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

- 1) Bagaimana pengaruh *locus of control* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya ?
- 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya ?
- 3) Bagaimana pengaruh *locus of control* dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya ?

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- 1) Pengaruh dari *locus of control* terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya .
- 2) Pengaruh dari motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.
- 3) Pengaruh dari *locus of control* dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

Adapun manfaat teoritis yaitu :

- 1). Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan berupa konsep-konsep yang berhubungan dengan *locus of control*, motivasi, dan berpengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan.
- 2). Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi bagi penelitian sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan di bidang ekonomi.

Adapun manfaat praktis yaitu :

- 1). Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan informasi dan dijadikan masukan bagi PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, khususnya dalam hal *locus of control* dan motivasi kepada para karyawan.
- 2). Bagi pembaca dan pihak lain hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

LANDASAN TEORI

Locus of control memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja yang dimana Setiawan dan Ghozali, dkk. dalam Busro (2017:4) menjelaskan bahwa :

Locus of control atau pusat letak kendali yang menunjukkan pada sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Dengan kata lain, *locus of control* dapat menggambarkan hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil dari perbuatan tersebut.

Menurut Wulandari, dkk dalam Busro (2017:23) menyatakan bahwa :

locus of control merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni secara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi mereka terhadap pekerjaan. *locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan adanya pemahaman mengenai bagaimana proses terbentuknya motivasi pada karyawan.

Menurut Hamidah dalam Sutrisno (2017:110) mendefinisikan bahwa :

Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga kerja tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertinhkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Menurut teori ERG Alderfer dalam Majid (2013:314), yang dijadikan indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Eksistensi (Existence)

Kebutuhan yang pertama adalah kebutuhan eksistensi merupakan pemberian persyaratan eksistensi materil dasar, mencakup butir-butir yang oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup sebagainya.

2. Kebutuhan Berhubungan (Relatedness)

Kebutuhan yang kedua adalah kebutuhan berhubungan merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat. Hasrat sosial dan status menuntut interaksi dengan orang-orang lain agar dipuaskan, dan hasrat ini segaris dengan kebutuhan Maslow.

3. Kebutuhan Pertumbuhan (Growth Needs)

Kebutuhan yang ketiga adalah kebutuhan pertumbuhan. Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat instrinsik untuk perkembangan pribadi,

mencakup komponen instruksi dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang mencakup pada aktualisasi diri.

Menurut Bernadin dan Russel dalam Sutrisno (2017:150) bahwa “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”.

Menurut Filippo dalam Sunyoto (2012:22) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja dapat diukur melalui :

- 1) Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan, dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap, merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif

Metode penelitian menurut Sugiyono (2017:6) menyatakan bahwa : Metode penelitian adalah metode survey yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan sebagainya dengan pendekatan penelitian kuantitatif menggunakan populasi dan sampel.

Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) adalah :

Metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lainnya dan tidak membuat perbandingan variabel itu pada sampel yang lain dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya

Locus Of control berkaitan dengan kepribadian, yang dimana locus of control itu adalah pusat letak kendali yang menunjukkan sejauhmana individu meyakini bahwa dia dapat mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi dirinya. Dengan kata lain, *locus of control* dapat menggambarkan hubungan antara perbuatan yang dilakukan dengan akibat atau hasil dari perbuatan tersebut. Selain itu *locus of control* adalah suatu sifat kepribadian tentang bagaimana seseorang mengintreprestasikan hasil dari aktivitas yang dilakukannya.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Wulandari, dkk dalam Busro (2017:23) yang menyatakan bahwa :

Locus of control merupakan indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuni sevara potensial dipengaruhi oleh bagaimana persepsi mereka terhadap pekerjaan. *Locus of control* merupakan salah satu aspek karakteristik kepribadian yang dimiliki oleh setiap individu.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya dengan hasil uji korelasi sebesar 0,572 yang memiliki tingkat hubungan cukup baik, dengan tingkat pengaruh sebesar 67,28% yang artinya bahwa *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 67,28%. Hal

tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan $t_{tabel} = 1989$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata *locus of control* berpengaruh terhadap prestasi kerja. Artinya apabila *locus of control* baik maka prestasi kerja yang diraih pun akan baik.

b. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain, motivasi adalah cara memuaskan dengan memenuhi kebutuhan seorang karyawan yang berarti bahwa ketika kebutuhan seseorang dipenuhi oleh faktor-faktor tertentu.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005:9) menyatakan bahwa : kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator yang digunakan untuk variabel motivasi yaitu : 1). Kebutuhan Eksistensi, 2). Kebutuhan Perkembangan, 3). Kebutuhan Pertumbuhan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya adalah cukup baik.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dengan hasil uji korelasi sebesar 0,485 yang memiliki tingkat hubungan cukup baik, dengan tingkat pengaruh 76,54% yang artinya bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 76,54%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan $t_{tabel} = 1989$. Jadi dari hasil perhitungan ternyata motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. artinya motivasi yang baik mampu meningkatkan prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

c. Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya

Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang dalam periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Setiap karyawan dapat selalu berprestasi dengan baik dalam pekerjaannya. Dalam hal ini tertentu tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik dalam arti disertai dengan kecakapan, disiplin serta tanggung jawab yang tinggi.

Adapun indikator yang digunakan untuk variabel prestasi kerja yaitu : 1). Mutu kerja, 2). Kualitas Kerja, 3). Ketangguhan, 4). Sikap. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya termasuk kategori baik.

Teori tersebut sejalan dengan hasil penelitian diketahui bahwa *locus of control* dan motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya dengan hasil uji koefisien korelasi berganda sebesar 0,777 yang memiliki tingkat hubungan baik, dengan tingkat pengaruh sebesar 60,37% yang artinya bahwa *locus of control* dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 60,37%. Dengan demikian dari hasil perhitungan ternyata *locus of control* dan motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya. Berarti hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya. Artinya *locus of control* yang tinggi dan motivasi yang baik mampu meningkatkan prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah penulis lakukan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis simpulkan sebagai berikut :

1. *Locus of control* pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya termasuk dalam kategori cukup baik. *Locus of control* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja. Hal tersebut terbukti dari hasil uji koefisien korelasi. Artinya jika *locus of control* baik maka prestasi yang diraih pun akan meningkat. *Locus of control* terhadap prestasi kerja pada

PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya dapat diterima dan teruji kebenarannya.

2. Motivasi pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya termasuk dalam kategori cukup baik. Hal tersebut terbukti dari hasil uji koefisien korelasi. Artinya jika semakin tingginya motivasi maka prestasi kerja akan meningkat. Motivasi terhadap prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya dapat diterima dan teruji kebenarannya.
3. Secara simultan hubungan variabel *locus of control* dan motivasi terhadap prestasi kerja termasuk dalam kategori baik. Semakin baik *locus of control* maka prestasi kerja juga akan semakin meningkat. Sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima atau teruji kebenarannya.

b. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyampaikan saran sebagai berikut :

1. *Locus of control* pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya yang sudah baik agar dipertahankan. Sedangkan pada indikator *locus of control* pekerjaan yang karyawan kerjakan kurang sebanding dengan apa yang diperoleh. Alangkah baiknya perusahaan memberikan gaji atau upah bonus kepada karyawan sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan agar mampu mendorong karyawan melakukan pekerjaan demi meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas perusahaan.
2. Motivasi pada PT. Bineatama kayone Lestari Tasikmalaya yang sudah baik agar dipertahankan. Sedangkan pada indikator motivasi karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama (*teamwork*). Alangkah baiknya karyawan meningkatkan motivasi kerja yang dimana kerja sama (*teamwork*) yang lebih baik dan pihak perusahaan alangkah baiknya meningkatkan komunikasi dengan karyawan dan mengontrol proses produksi agar mendorong motivasi pada karyawan tersebut.

3. Tingkat prestasi kerja pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya yang sudah baik agar dipertahankan. Sedangkan pada indikator prestasi kerja karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Alangkah baiknya kualitas kerja dan tingkat ketelitian para karyawan lebih ditingkatkan kembali dalam memproduksi barang agar mampu meningkatkan prestasi kerja dan produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Abdul, Majid. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Busro, Muhammad. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Cetakan Pertama. Expert
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan R & B*. Bandung : Cetakan kedua puluh lima. Penerbit Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Cetakan kesembilan. Penerbit Kencana