

PENGARUH LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Suatu Studi pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya)

Nugi Nugraha¹, Yusuf Iskandar², Marlina Nur Lestari³
Fakultas Ekonomi Universitas Galuh
_____@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Suatu Studi pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya).

Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: 1). Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap produktivitas produk pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya?; 2). Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya?; 3). Bagaimana pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya? Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis 1). Pengaruh lingkungan terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya; 2). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya; 3). Pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Korelasi Sederhana, Koefisien Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji t Dan Uji F.

Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa:1). Lingkungan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya dengan besar pengaruh sebesar 39,06% sedangkan sebesar 60,94% dipengaruhi oleh faktor lain; 2). Motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya dengan besar pengaruh sebesar 62,57% sedangkan sebesar 37,43% dipengaruhi oleh faktor lain; 3). Lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya dengan besar pengaruh 65,29% sedangkan 34,71% dipengaruhi oleh faktor lain.

Diharapkan PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya mempertahankan lingkungan dan motivasi kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kata Kunci: *Lingkungan, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru di lingkungan suatu organisasi, Khususnya dibidang bisnis. Dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material / non finansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*), secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil jadi bagaimana pun perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan faktor penggerak, tanpa manusia suatu

perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah – masalah sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi, karena setiap organisasi memiliki tiga komponen pokok yaitu personalia, fungsi dan faktor fisik yang merupakan sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mewujudkan produktifitas yang maksimal yang tidak mungkin lepas kaitannya dengan manusia, dimana hidup manusia dapat tercukupi dengan cara berkerja dan mendapatkan dengan kemampuan fisik dan psikis dan manusia itu sendiri. Dengan adanya pendidikan dan pengalaman kerja maka diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pelatihan ini juga perusahaan dapat memiliki karyawan yang memiliki kompetensi untuk bersaing, terlebih lagi persaingan global dan tuntutan konsumen yang semakin beragam. Sebagai manifestasi dan fungsi pengembangan tenaga kerja, sumber daya manusia yang memiliki organisasi harus diberi latihan pada pendidikan yang terbaik. Program pendidikan dan pengalaman merupakan proses berlanjut karena munculnya kondisi – kondisi baik perkembangan teknologi, perkembangan ekonomis dan non ekonomis dalam perusahaan mengantisipasi adanya perkembangan – perkembangan lain, kondisi – kondisi baru, mendorong perusahaan untuk menyusun program latihan secara menyeluruh.

Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, yaitu efektivitas yang mengarah kepada pencapaian unjuk kerja yang maksimal yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi selanjutnya adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman. Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan. Efisiensi dan efektivitas kerja adalah modal menunjang produktivitas. Sebab dengan adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja akan menimbulkan produktivitas yang tinggi.

Selain menjadi aset terpenting bagi perusahaan, SDM juga menjadi salah satu komponen biaya terbesar dalam perusahaan. Oleh karenanya, manajer perusahaan harus mampu memperhatikan produktivitas tenaga kerja untuk mengatur tingkat efisiensi biaya perusahaan. Produktivitas tenaga kerja adalah tingkat kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan produk atau menyelesaikan suatu pekerjaan dengan volume tertentu dalam batas waktu tertentu dalam kondisi standar dan diukur dalam satuan volume/hari-orang. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pembangunan ketenagakerjaan juga bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan Sehingga merupakan hal yang diperhatikan, maka perlu adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja. Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. 2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. 3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. 4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sebagai salah satu pelaksanaan kebijakan pembangunan nasional dalam meningkatkan kesejahteraan secara berkelanjutan, adil dan merata menjangkau seluruh rakyat.

Yasotex Mandiri – Perusahaan Indonesia Dengan Nomor Registrasi 35/21498 Diterbitkan Pada Tahun 2013. Alamat Terdaftar: Jl.Pagaden No.39 Rt/Rw 004/007 Kelurahan Gunung Tandala dalah sebuah perusahaan tekstil terpadu berkedudukan di tasikmalaya yang didirikan pada tahun 1972. Saat ini bidang usaha Perseroan meliputi industri pemintalan, pertenenan dan texturizing, dengan fokus utama di pemintalan. Produk yang dihasilkan Perseroan antara lain : benang dan kain tenun dari bahan 100% katun, TC, CVC, TR dan PE, serta benang polyester DTY. Adapun target dan capaian produktivitas kerja pada PT Yasotex Mandiri Tasikamlaya yang disajikan dalam tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target Produktivitas Kerja PT Yasotex Mandiri Tasikamlaya

| o. | Produktivitas Kerja | target | capaian |
|----|----------------------|--------|---------|
| | Tindakan konstruktif | | |

| | | | |
|--|---|------------|-----------|
| | | 00% | 0% |
| | Percaya pada diri sendiri | 00% | 5% |
| | Bertanggung jawab | 00% | 5% |
| | Miliki rasa cinta terhadap pekerjaan | 00% | 5% |
| | Mempunyai pandangan ke depan | 00% | 0% |
| | Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah | 00% | 5% |
| | Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya | 00% | 5% |
| | Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya | 00% | 0% |
| | Rata – Rata | 00% | 9% |

Sumber: PT Yasotex Mandiri Tasikamlaya

Pada dasarnya produktivitas kerja merupakan hal Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Dari tabel 1.1. diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa capain target produktivitas kerja yang masih harus diperhatikan oleh pihak perusahaan terutama pegawai yang belum mengatasi persoalan dan belum dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah di angka capaian 55% jadi masih jauh dari yang seharusnya dicapai, selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya, sebab untuk menjadikan karyawan yang berkualitas sehingga terciptanya produktivitas yang baik adalah bagaimana SDM nya mampu mewujudkan potensi dirinya, jika SDM di perusahaan kurang baik dalam mewujudkan potensinya maka capain perusahaan dalam aspek produktivitas kerja akan menurun hal tersebut di buktikan dengan hasil capaian yang menunjukkan angka 60%. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat. Produktivitas kerja berasal dari bahasa inggris, *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or kreate, creative*. Perkataan itu dipergunakan pada bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu, karena dalam organisasi. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya.

Selain produktivitas kerja lingkungan dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan dan dikondisikan oleh pihak perusahaan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman dan nyaman. Pekerja yang merasa aman, nyaman dan selamat saat bekerja di tempat kerja akan mendorong tercapainya hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak aman, nyaman dan selamat saat bekerja di tempat kerja. Menurut Suma'mur (2010:34), banyak faktor yang berpengaruh dalam setiap kejadian di lingkungan kerja. Beberapa diantaranya yaitu faktor manusia, peralatan pendukung lingkungan dan juga sistem manajemen lingkungan dan motivasi kerja yang ada di dalam organisasi. Berpedoman kepada Undang-Undang RI Nomor 1 tahun 1970 tentang lingkungan Kerja dan Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam hal ini perusahaan juga harus menerapkan Sistem Manajemen Lingkungan Kerja. Melihat lingkungan kerja sangat diperlukan dalam perusahaan maka perusahaan menciptakan iklim lingkungan kerja yang bisa membantu karyawan untuk memberikan contoh tata cara pelaksanaan kerja yang aman, perusahaan juga menyediakan peralatan lingkungan dalam jumlah yang cukup, menyediakan informasi lingkungan, memberikan program lingkungan kerja yang jelas yang bisa mengurangi kecelakaan kerja. Lingkungan yang kurang tertata rapih seperti belum adanya tata tertib yang diberikan secara tertulis, dan juga masih kurangnya informasi bagi pihak karyawan seperti pemberitahuan alat sedang dalam perbaikan, atau tata cara mengoperasikan alat lainnya sehingga lingkungan kerja yang di inginkan karyawan itu aman dan nyaman sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dilihat jika dilihat fenomena tersebut maka dapat dilihat bahwa lingkungan kerja di perusahaan masih harus lebih di perhatikan.

Didalam perusahaan hal yang paling harus diperhatikan selain lingkungan adalah motivasi kerja agar karyawan mampu mencapai target yang diinginkan perusahaan, dalam perusahaan ini di temukan kurangnya kesadaran karyawan dalam menjaga motivasi kerjanya sangat mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Seperti yang ada di perusahaan sekarang kurangnya produktivitas kerja karyawan karena motivasi yang di berikan terhadap karyawan masih belum maksimal seperti pemberian insentif terhadap karyawan yang berprestasi, kurangnya memotivasi karyawan dari segi kemampuan sehingga karyawan yang kompeten mampu mengayomi karyawan yang masih belum kompeten, perusahaan kurang memanfaatkan karyawan yang bisa meningkatkan produktivitas kerja perusahaan. Dari

fenomena tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa masih belum optimalnya pemberian motivasi dari perusahaan seperti motivasi yang di berikan ke pegawai berupa kenaikan jabatan, atau pelatihan dan pengembangan karir bagi yang berprestasi.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja (suatu studi pada PT Yasotex Mandiri Tasikmalaya).**

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Hartanto (2011:49) bahwa : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Sedangkan Sedarmayanti (2011 : 26) mengemukakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok”.

Motivasi

Pamela & Oloko (2015:67) Motivasi adalah “kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup”.

Produktivitas

Hasibuan dalam Edwin (2012:23) produktivitas adalah “meningkatnya *output* (hasil) yang sejalan dengan *input* (masukan)”. Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu,bahan,tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan di PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya yang berjumlah 227 orang. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan

menjadi sebanyak 69 orang dari seluruh total karyawan di PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya

Bambang (2011:76) menyebutkan bahwa “Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai”. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi sederhana dengan nilai 0,625 dinyatakan tingkat keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya dengan besarnya pengaruh 39,06%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriani (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja pada PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya

Hasibuan (2004:64) menyatakan bahwa “Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan produktivitas kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan, motivasi orang bekerja ada bermacam-macam, ada yang bekerja karena mendapat upah yang banyak meski pekerjaan tidak benar, ada juga yang termotivasi karena rasa aman atau keselamatan meski jarak jauh, namun yang paling baik adalah motivasi hati nurani, karena hati nurani menjadi faktor penentu manusia menjadi baik atau buruk”.

Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi, dibutuhkan adanya motivasi kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi sederhana dengan nilai 0,791 dinyatakan tingkat keeratannya kuat dan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya dengan besarnya pengaruh 62,57%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayu Faradillah Budiman (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan produktivitas kerja pada Karyawan Produksi Non Manajerial Sigaret Kretek Tangan Di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya

Gustiyah, (2009:64) menyebutkan “selain dari motivasi kerja, Lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan”. Dimana lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Salah satu sumber masalah yang dihadapi perusahaan berasal dari sumber daya manusia di perusahaan tersebut yang kurang optimal dalam bekerja sehingga menyebabkan produktivitas perusahaan menurun dan tidak mencapai target. Karakteristik dari masing-masing individu karyawan sangat berpengaruh terhadap kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku karyawan yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku kerja para karyawan yang sering telat, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau istirahat lebih awal. Perilaku malas pada karyawan ini muncul dari ketidakpuasan karyawan yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari perhitungan korelasi berganda dengan nilai 0,808 dinyatakan tingkat keeratannya sangat kuat dan adanya pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya dengan besarnya pengaruh 65,29%. Dengan hasil uji hipotesis disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hayu Faradillah Budiman (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi dengan produktivitas kerja pada Karyawan Produksi Non Manajerial Sigaret Kretek Tangan Di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya dapat dikatakan sangat baik, meskipun masih terdapat skor terendah pada indikator lingkungan kerja fisik terkait kebersihan, penerangan, dan sirkulasi udara. Oleh karena itu, alangkah baiknya lingkungan kerja yang sudah baik tersebut dipertahankan dan ditingkatkan lagi, terutama dengan memperhatikan kebersihan lingkungan, penerangan ruang kerja, sirkulasi udara, serta kelengkapan peralatan kerja agar pegawai semakin nyaman dan produktivitas dapat meningkat.

Motivasi kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya juga terbukti sangat baik, meskipun skor terendah terdapat pada indikator kemauan yang masih dipengaruhi faktor eksternal. Dengan demikian, motivasi kerja yang sudah baik tersebut perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi, khususnya dengan mendorong pegawai agar memiliki kemauan dari dalam diri sendiri untuk bekerja sehingga semangat dan motivasi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan semakin kuat.

Produktivitas kerja pada PT. Yasotex Mandiri Tasikmalaya pun sangat baik, meskipun masih terdapat skor terendah pada indikator kontribusi positif terhadap lingkungan. Oleh karena itu, produktivitas kerja yang sudah baik tersebut sebaiknya terus dipertahankan dan ditingkatkan, terutama dengan cara mendorong pegawai untuk meningkatkan kreativitas dan inovasi, sehingga peran mereka tidak hanya memberikan hasil kerja yang baik tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi lingkungan kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 - 40.
- Amanah, D., & Harahap, D. A. (2018). Examining The Effect of Product Assortment and Price Discount Toward Online Purchase Decision of University Student in Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(2), 99-104.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: MitraWacana Media.
- Apriani, R., Yuliana, & Kasmita, (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang, 4 (5), 31 - 40.
<http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jhet/article/view/518/438>
- Ari, Jusuf & Efendi. 2015. *Prinsip- Prinsip Pemasaran*. Yogyakarta: Andi.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman. 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- A.S, Munandar. (2001). *Aspek motivasi Organisasi*. Jakarta : UI.
- Bambang Riyanto. (2011). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). *Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi*. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- _____. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Drafke, Michael W & Kossen, Stan. 1998. *The Human Side of Organizations*. United States : Addison Longman, Inc.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

- _____, (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Edwin B. Flipppo, 2012. *Manajemen Personalia, edisi ke enam*. Jakarta: Erlangga.
- Ekaningsih, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Persepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*. Surakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan.
- Gagne, R., Leslie J.B & Walter W. Wager. 1992. *Principles of Instructional Design (4th Ed.)*. Fort Worth, TX 76102 College Publishers.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gustiyah, Raikan. 2009. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Penyeluhan Perindustrian pada Kantor Perindustrian dan Perdagangan Kota Medan*. Tesis.
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hartanto H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Citra Media Publishing.
- Hasibuan, Malayu. 2004. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. terjemahan. Jakarta, PT. Prenhallindo.
- Herzberg, Frederick. 2011. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed
- Jogiyanto, 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Maurits L S K. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Miftahun dan Sugiyanto. (2010). Pengaruh dukungan social dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal psikologi volume 37, No. 1, 94 – 109*.
- M. Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.

- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., Barry Gerhart and Patrick M. Wright.2011. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill.
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Rahmad, Jalaluddin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Bandung : Mizan.
- Riduwan, & Sunarto. (2011). *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2011).*Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT RefikaAditama.
- _____, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J, 2003, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Bumi Aksara.
- Solihin, Ismail. 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2004). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Wexley dan Yukl dalam Edyun (2012). *Perilaku Organisasi dan psikologi organisasi*. Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Winardi, 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet.