

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT GERBANG NUSA PERKASA, MANADO

### *THE EFFECT OF MOTIVATION ON THE WORK PRODUCTIVITY OF PT GERBANG NUSA PERKASA EMPLOYEES, MANADO*

Gayuh Insan Arti<sup>1</sup>, Rohmat Saragih<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

<sup>1</sup>artigayuhinsan@student.telkomuniversity.ac.id , <sup>2</sup>rohmatSaragih@telkomuniversity.ac.id

---

#### Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan adanya penurunan tingkat produktivitas karyawan pada PT Gerbang Nusa Perkasa dalam kurun waktu 3 tahun terakhir yang ditunjukkan oleh data empiris berupa data produktivitas perusahaan membuktikan adanya peningkatan jumlah karyawan dalam keadaan sepi pengunjung membuat tingkat produktivitas yang terus menurun. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja dari seluruh karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel sebanyak 76 karyawan tetap PT Gerbang Nusa Perkasa. Data di analisis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier sederhana, dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berada dalam kategori baik, dan produktivitas kerja dalam kategori sangat baik. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** motivasi kerja; produktivitas kerja.

---

#### Abstract

*This research is motivated by the problem of the decrease in employee productivity level at PT Gerbang Nusa Perkasa in the last 3 years shown by the data empiris in the form of productivity data of the company proves an increase in the number of employees in a state of quiet visitors makes the level of productivity continues to decline. One of the important factors that can affect work productivity is the work motivation of all employees. The purpose of this research is to know and analyze the influence of work motivation on employee productivity in carrying out the tasks given by the company.*

*The method used is quantitative approach, primary data collection is done by disseminating questionnaires to a sample of 76 permanent employees of PT Gerbang Nusa Perkasa. The data in the analysis uses simple descriptive analysis and linear regression, with the help of SPSS version 25 applications.*

*The results showed that the motivation variable was in the good category, and work productivity was in the very good category. The results of simple linear regression analysis show that the motivation variable has a positive and significant effect on employee productivity.*

**Keywords:** work motivation; work productivity.

---

#### 1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu indikator paling penting dalam seluruh aktivitas suatu perusahaan. Karena manusia memiliki peran mengatur, mengelola, dan menjalankan tugas – tugas didalam perusahaan.

Perusahaan harus terus meningkatkan kualitas karyawan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi serta motivasi agar dapat menjalankan visi dan misi perusahaan dengan baik.

Handoko (2000:4) berpendapat sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai titik tujuan - tujuan individu maupun

organisasi. PT Gerbang Nusa Perkasa (*Mall Manado Town Square*) adalah salah satu pusat perbelanjaan swalayan terbesar di Sulawesi Utara. Perusahaan ini dibangun pada 2005 dan mulai beroperasi pada tanggal 6 Juni 2006 dengan menghadirkan *anchor tenant* baik nasional maupun internasional. PT Gerbang Nusa Perkasa (*Mall Manado Town Square*) melakukan berbagai pengembangan usaha dengan mendirikan mulai dari *Mall Manado Town Square 1*, *Mall Manado Town Square 2*, hingga *Mall Manado Town Square 3* yang letaknya berdampingan PT Gerbang Nusa Perkasa juga membangun kerja sama dengan Hotel *Four Points by Sheraton* Manado.

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan suatu perusahaan, Kussriyanto (2001) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenagakerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efisiensi dan efektif. Tohardi (2002) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik hari ini. Untuk mendapatkan produktivitas kerja pada penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Produktivitas Kerja} = \frac{\text{jumlah pengunjung}}{\text{jumlah karyawan}}$$

Pendapatan PT Gerbang Nusa Perkasa berdasarkan jumlah pengunjung dipaparkan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1  
PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN

Tahun	Jumlah Pengunjung	Jumlah Karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan
2018	7.181.508 orang	305 orang	23.546
2019	6.574.420 orang	312 orang	21.072
2020	2.949.455 orang	319 orang	9.246

Sumber: PT Gerbang Nusa Perkasa (*Mall Manado Town Square*)

Pada tabel 1.1 menunjukkan produktivitas kerja karyawan PT Gerbang Nusa Perkasa (*Mall Manado Town Square*). Pada tahun 2018 total pengunjung sebanyak 7.181.508 orang dengan jumlah karyawan sebanyak 305 orang menghasilkan produktivitas kerja sebesar 23.546. Pada tahun 2019 total pengunjung 6.574.420 orang dengan jumlah karyawan sebanyak 312 orang menghasilkan produktivitas kerja sebesar 21.072. Hingga pada tahun 2020 total jumlah pengunjung 2.949.455 orang dengan jumlah karyawan sebanyak 319 orang menghasilkan produktivitas perusahaan sebesar 9.246. Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa produktivitas PT Gerbang Nusa Perkasa (*Mall Manado Town Square*) terus mengalami penurunan setiap tahunnya.

Hasibuan (2003:41) mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan). Jika produktivitas naik hal ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknis produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Ravianto (2003) mendukung data tersebut dengan mengatakan produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas akan tetapi

harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan – perbaikan dan peningkatan. Oleh karena itu produktivitas tidak dilihat sebagai konsep produksi dan ekonomis saja yang melupakan kepentingan tenaga kerja dan lingkungan.

Setiap perusahaan tentu ingin mencapai tujuan masing – masing, Dalam pencapaiannya, manusia memiliki peran yang sangat penting didalamnya. Untuk mendorong semangat manusia agar sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, maka motivasi manusia yang bekerja didalam perusahaan harus dipahami, karena motivasi menentukan perilaku orang untuk bekerja. Makmun (2003) berpendapat bahwa motivasi menjadi suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari. Menurut Sardiman (2006:73) pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan akan mengalami turnover yang kecil karena karyawan memiliki motivasi yang tepat akhirnya karyawan dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Menurut Rivai (2009:238) turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Hamalik (1992:173) pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri atau pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi dalam mencapai tujuan.

Fenomena lainnya yang terjadi menurut wawancara tidak terstruktur yang dilakukan penulis dengan manajer HRD PT Gerbang Nusa Perkasa adalah karyawan mengerjakan pekerjaan dengan kompak saling membantu dan dalam penyelesaian masalah karyawan lebih memilih mengambil sikap demokratis, hal tersebut sangat baik dalam sikap mental yang dimiliki karyawan. Namun ada beberapa karyawan masih merasa bingung dalam melaksanakan tugasnya yang dibutuhkan perusahaan dan tidak semua karyawan mampu menjadi teladan bagi karyawan lain. Hal ini memang dirasa penting karena menyebabkan mereka merasa memiliki beban kerja karena merasa tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan dan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi untuk semangat dalam bekerja.

Dalam hal ini, kemampuan manajemen untuk memberikan motivasi sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan data dan fenomena yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Gerbang Nusa Perkasa”. maka didapat rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apa produktivitas kerja karyawan pada PT Gerbang Nusa Perkasa?
- b. Apa motivasi pada PT Gerbang Nusa Perkasa?
- c. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gerbang Nusa Perkasa?

## **2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Rivai (2005:1) adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksana dan pengendalian. Menurut Sofyandi (2009 : 6) sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi - fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi

dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumbernya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

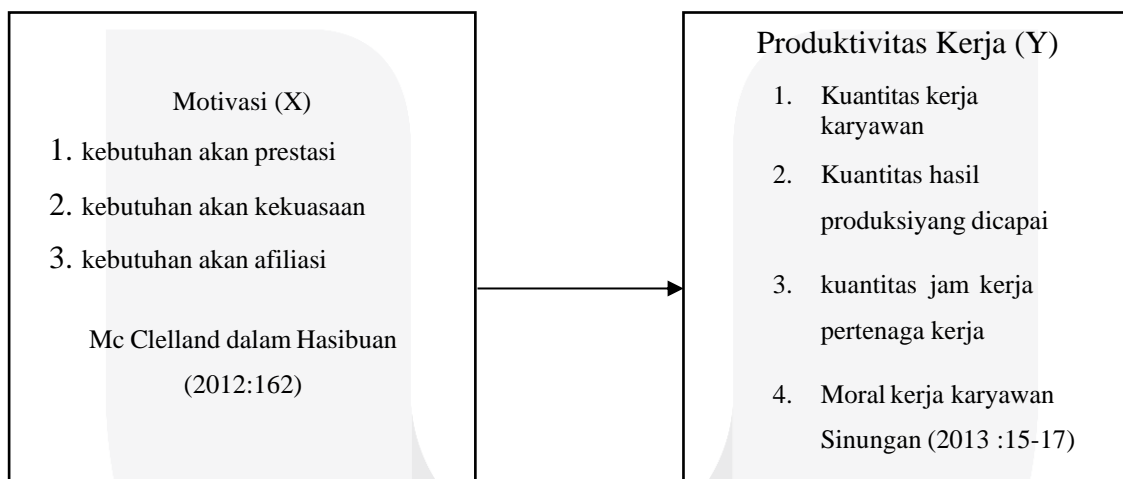
## 2.2 Produktivitas Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:57) mengemukakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Menurut Muchdarsyah Sinungan (2005:12) produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tertentu.

## 2.3 Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hasibuan (2006). Menurut Danim (2004) mengartikan Motivasi sebagai usaha untuk mencapai kesuksesan dalam persaingan, dengan berpedoman pada standar keunggulan tertentu.

## 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 1 Kerangka Pemikiran**

*Sumber:* Data Olah Penulis (2021)

## 3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan hasil penelitian dan menganalisis hubungan antar variabel. Menurut Sugiyono (2019:16) bahwa metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan. Menurut Sugiyono (2005: 21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Analisis Regresi Linear Sederhana

TABEL 1  
HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.123	0.327		3.430	0.000
	MOTIVASI	0.762	0.076	0.758	9.997	0.000

Sumber: Data olahan penulis (2021)

Berdasarkan pada hasil pengolahan data pada Tabel 4.12, dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 0.123 + 0.762 X$$

Yang memiliki arti bahwa:

- Jika seluruh variabel lain adalah nol atau konstan, maka nilai produktivitas kerja adalah sebesar 0.123.
- Jika nilai koefisien regresi motivasi bernilai positif, yaitu sebesar 0.762. Maka setiap peningkatan variabel motivasi ditingkatkan sebesar satu – satuan, produktivitas akan meningkat sebesar 0.762.

#### 4.2 Uji Hipotesis

##### 1) Uji t

TABEL 2  
HASIL UJI T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.123	0.327		3.430	0.000
	MOTIVASI	0.762	0.076	0.758	9.997	0.000

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa:

Variabel motivasi memiliki nilai  $t_{hitung} (9.997) \geq t_{tabel} (1,665)$  dan tingkat signifikansi  $0.000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi (X) terhadap produktivitas kerja (Y)

## 2) Koefisien Determinasi

TABEL 3  
KOEFSISIEN DETERMINASI

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 <sup>a</sup>	0.575	0.569	0.426

Sumber: Data Olah SPSS Penulis (2021)

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,758)^2 \times 100\% = 57\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 57%. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen Variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Variabel produktivitas kerja mendapatkan nilai sebesar 57% sedangkan 43% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 3) Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Penelitian

Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan seluruh kegiatan yang mengarah kepada tercapainya sebuah tujuan tertentu dan tujuan organisasi untuk memenuhi segala kebutuhan. Pada hasil analisis deskriptif penelitian ini, pada variabel motivasi mendapatkan kategori baik berdasarkan dari tanggapan responden secara keseluruhan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan skor keseluruhan yang didapatkan variabel motivasi sebesar 83,57%. Skor tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki motivasi yang baik dalam mencapai tujuannya dan tujuan organisasi.

Pada variabel motivasi skor tertinggi yaitu sebesar 96% didapatkan pada pernyataan “karyawan demokratis dalam menyelesaikan masalah”. Pada variabel produktivitas kerja mendapatkan kategori sangat baik berdasarkan tanggapan seluruh responden. Berdasarkan tanggapan responden terhadap dua belas pernyataan, pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi sebesar 94% dengan kategori sangat baik. Pernyataan tersebut adalah “karyawan mampu bekerja secara tim dengan baik”.

Berdasarkan karakteristik responden, data primer yang diperoleh kemudian dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan terakhir. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin mendapatkan persentase sebesar 67% berjenis kelamin laki-laki dan berjenis kelamin perempuan sebesar 33%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada PT Gerbang Nusa Perkasa berjenis kelamin laki-laki. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia mendapatkan persentase 9% untuk usia 20 hingga 30 tahun, sebesar 39% berusia 31 hingga 40 tahun, dan selanjutnya mendapatkan sebesar 52% untuk berusia 41 hingga 50 tahun. Selanjutnya untuk karakteristik responden berdasarkan masa kerja mendapatkan persentase sebesar 12% untuk bekerja kurang dari 1 tahun, sebesar 43% telah bekerja 1 hingga 5 tahun, selanjutnya sebesar 25% telah bekerja 6 hingga 10 tahun, dan sebesar 20% telah melakukan pekerjaan selama lebih dari 10 tahun. Karakteristik responden terakhir berdasarkan



tingkat pendidikan terakhir. Berdasarkan tingkat pendidikan didominasi dengan karyawan berpendidikan SMA/SMK yaitu sebesar 44%, diikuti dengan berpendidikan diploma sebesar 30%, selanjutnya untuk S1 sebesar 20%, untuk S2 sebesar 4% dan untuk S3 mendapatkan persentase sebesar 2%.

Hasil uji t menjelaskan pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai thitung sebesar  $(9.997) \geq t_{tabel} (1,665)$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

Sedangkan besarnya pengaruh variabel independen (X) yaitu motivasi terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ), yaitu sebesar 57%, sedangkan hasil sisa dari perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 43% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

### **Pembahasan**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PT Gerbang Nusa Perkasa. Dengan adanya motivasi maka akan terjadi kemauan untuk bekerja dan dengan adanya kemauan kerja akan meningkatkan produktivitas (Gitosudarmo, 1990: 58). Motivasi tinggi yang dimiliki karyawan akan menentukan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Motivasi yang dimiliki karyawan tumbuh dari diri individu dan lingkungan kerja. Hal tersebut dimiliki oleh karyawan PT Gerbang Nusa Perkasa yang selalu berdiskusi dan mendengarkan pendapat seluruh karyawan saat sedang terjadi masalah. Sikap tersebut menunjukkan adanya lingkungan yang baik antar seluruh karyawan. Motivasi karyawan yang tinggi dapat dilihat dari kerja sama yang baik antar karyawan. Menurut Riyanto (1986:22) secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input). Produktivitas yang tinggi mampu menghasilkan barang atau jasa secara tepat waktu dan maksimal. Dalam menyelesaikan masalah karyawan PT Gerbang Nusa Perkasa karyawan selalu melakukan kerjasama yang baik sehingga dalam penyelesaian tugas tidak membutuhkan waktu yang lama.

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik responden karyawan pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, mayoritas karyawan berjenis kelamin laki – laki. Namun laki – laki dan perempuan memiliki motivasi yang sama untuk mencapai kesuksesan. Pada karakteristik responden berdasarkan usia didominasi dengan usia muda. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berada pada usia produktif untuk menjalankan tugasnya diperusahaan. Pada karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa semakin lama seorang karyawan dalam pekerjaannya, maka semakin baik produktivitasnya karena sudah memahami apa yang harus dikerjakannya. Pada karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dilihat pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan merupakan upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Berdasarkan hasil penelitian uji t menjelaskan pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja diperoleh nilai thitung sebesar  $(9.997) > t_{tabel} (1,665)$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Gerbang Nusa Perkasa dan hipotesis dapat diterima.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT Gerbang Nusa Perkasa, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan dapat memberikan jawaban terhadap permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi pada karyawan PT Gerbang Nusa Perkasa termasuk ke dalam kategori baik
- b. Produktivitas kerja pada karyawan PT Gerbang Nusa Perkasa termasuk ke dalam kategori sangat baik
- c. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT Gerbang Nusa Perkasa.

## Referensi

- Danim, Sudarwan. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hamalik, O. (1992). *Psikologi Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kussriyanto. (2001). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Makmun, A. S. (2003). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya offset.
- Ravianto, J. (2003). *Produktivitas Dan Manajemen*. Jakarta: SIUP.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, J. (1986). *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. Jakarta: SIUP.
- Sardiman. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke 9*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2009). *Manajemen sumber daya manusia. Terjemahan*. Jakarta : PT prenhallindo.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Tanjung Pura. Bandung.





