

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA UD LOGAM JAYA DI TAMBAR JOGOROTO JOMBANG

Lina Susilowati, SE.,ME¹, Viola Shoqifah Rimba Dirgantara²

¹Dosen Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

²Mahasiswa Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang

ABSTRAK

Tantangan yang di hadapi dalam era sekarang salah satunya adalah ketenagakerjaan, ketenagakerjaan saat ini menuntut peningkatan dan perbaikan kinerja tenaga kerja yang produktif dan di lakukan secara berkelanjutan agar dapat terus bertahan dan memenangkan persaingan bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya di lihat dari besarnya pendapatan yang dihasilkan, melainkan melalui terciptanya proses-proses yang efektif, efisien, cepat dan berkualitas untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Untuk itu diperlukanya karyawan yang mempunyai motivasi kerja guna untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Logam Jaya Tambar Jogoroto Jombang. Di samping itu penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk menguji variabel tersebut ,peneliti telah menyebar angket pernyataan kepada 51 responden di UD Logam Jaya Tambar Jogoroto Jombang. Pengambilan sampel penelitian menggunakan sampling jenuh. Untuk memberikan hasil yang sesuai dengan pemecahan masalah yang di hadapi, di gunakan metode analisis regresi linier sederhana.berdasarkan perhitungan analisis regresi linier sederhana dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja) yang di buktikan dengan nilai F variabel motivasi kerja sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh secara nyata terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan output koefisien determinan (R²) sebesar 0,495 yang dapat di artikan bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 49,5% terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Tantangan yang di hadapi dalam era sekarang salah satunya adalah ketenagakerjaan, ketenagakerjaan saat ini menuntut peningkatan dan perbaikan kinerja tenaga kerja yang produktif dan di lakukan secara berkelanjutan agar dapat terus bertahan dan memenangkan persaingan bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya di lihat dari besarnya pendapatan yang dihasilkan, melainkan melalui terciptanya proses-proses yang efektif, efisien, cepat dan berkualitas untuk meningkatkan produktifitas perusahaan.

Sebagaimana kita pahami bahwa di antara yang terkait dalam suatu pekerjaan atau perusahaan, maka tenaga kerja atau karyawan menjadi unsur yang teramat penting, yang mana tenaga kerja atau karyawan mempunyai fungsi yang besar,

dan itu merupakan fakta yang tak terelakkan. Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja. Namun semua faktor tersebut tidak akan terjadi apa-apa tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang baik dan bisa mengembangkan kemampuan dan keahlian mereka serta dapat menunjukkannya dalam peningkatan grafik produktivitas kerja. Suatu usaha yang dijalankan dengan modal alam dan teknologi modern sekalipun, tidak akan berhasil menyediakan barang dan jasa tanpa adanya manusia sebagai sumber daya yang menggerakkan segala aktifitas didalamnya. Keterkaitan sumber-sumber daya tersebut sangat erat sekali dalam perusahaan sehingga sering muncul permasalahan dalam lingkungan kerja. Salah satu permasalahan tersebut adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif.

Tenaga kerja atau karyawan merupakan faktor produksi yang bersifat senantiasa bergerak dan selalu berubah-ubah, mempunyai akal dan perasaan serta motivasi, jika tenaga kerja sebagai faktor produksi merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, maka dapat dipastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi akan semakin mudah tercapai. Tenaga kerja sebagai salah satu sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan, dituntut untuk terus meningkatkan produktifitasnya. Peningkatan produktifitas perusahaan dapat diwujudkan melalui peningkatan Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar mampu meningkatkan produktifitas tenaga kerja yang bagus.

Secara konseptual produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dengan masukan. Menaikkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih banyak keluaran atau output yang lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu. (Belcher, 1987:3).

Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

KAJIAN TEORI VARIABEL MOTIVASI KERJA

1. Pengertian motivasi kerja

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Bisa dikatakan motivasi adalah suatu energi penggerak, pengarah dan memperkuat tingkah laku.

Menurut arti katanya motivasi atau motivation berarti pemberian motif, penimbulkan motive atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat juga diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Dalam kamus administrasi, Drs. The liang Gie cs, memberikan perumusan atau pendorong kegiatan sebagai berikut: “pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan – tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang – orang

atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang – orang tersebut”.

2. Teori – teori motivasi

Motivasi suatu pokok yang membangkitkan rasa ingin tahu serta rumit, telah merangsang minat para akademisi maupun praktisi selama bertahun – tahun. Ada beberapa asumsi landasan dan dasar yang diperlukan guna memahami teori motivasi. Seorang pemimpin harus terlebih dahulu mempunyai suatu pengertian tentang kodrat manusia dan mengapa orang – orang berbuat seperti apa adanya.

Hasil Penelitian

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Logam Di Jaya Tambar Jogoroto Jombang dan di olah menggunakan program SPSS v.20 dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana dapat di ketahui dari hasil sebagai berikut :

1. Statistik deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menilai karakteristik dari sebuah data, dengan hasil yang dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel Statistik Deskriptif

Variabel	Rata-rata	Simpangan Baku	Skor minimum	Skor maksimum
Motivasi Kerja	52,31	3,356	44	58
Produktivitas Kerja	47,71	4,056	41	54

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, data pada variable motivasi kerja didapatkan skor minimum 44, skor maksimum 58, rata-rata 52,31 dan simpangan baku 3,356. Sedangkan variable independen yaitu produktivitas kerja didapatkan skor minimum 41, skor maksimum 54, rata – rata 47,71 dan simpangan baku 4,056.

Berdasarkan hasil penelitian atau tanggapan terhadap 51 responden dengan memberikan jawaban atas kuesioner yang telah disediakan oleh peneliti, dapat diperoleh data untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel Kriteria Rata-rata

Jumlah Nilai Rata-rata	Kriteria
1,0 - 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)

Distribusi dari masing-masing tanggapan responden untuk masing-masing variabel dapat diketahui pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel Hasil analisis rata-rata
Indikator motivasi kerja UD Logam Jaya Di Tambar Jogoroto Jombang**

INDIKATOR	NO ITE M	SKOR					JUMLA H NILAI	RAT A- RAT A NILA I	RATA- RATA INDIKAT OR
		SS	S	N	TS	STS			
Dorongan mencapai tujuan	1	35	13	1	0	2	232	4,55	4,48
	2	28	19	3	1	0	227	4,45	
	3	26	22	2	1	0	226	4,43	
Semangat	4	16	34	1	0	0	219	4,29	4,29
Penghargaan	5	16	34	1	0	0	219	4,29	4,30
	6	21	27	3	0	0	222	4,35	
	7	21	23	6	1	0	217	4,25	
Memiliki rasa senang dalam bekerja	8	16	31	2	1	1	213	4,18	4,32
	9	27	20	4	0	0	227	4,45	
Selalu berusaha mengungguli orang lain	10	13	29	9	0	0	208	4,08	4,35
	11	25	25	1	0	0	228	4,47	
	12	26	25	0	0	0	230	4,51	
JUMLAH (612)		270	302	33	4	3			
Presentase		44,1 2%	49, 35 %	5,39 %	0,65 %	0,49 %			

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui dari beberapa indikator motivasi kerja yang mempunyai skor tertinggi yaitu pada indikator nomor 1 yakni dorongan mencapai tujuan terbukti dengan skor rata-rata sebesar 4,48 yang memiliki kriteria sangat baik (SB). Berdasarkan analisis diatas dapat dilihat bahwa karyawan sudah sangat baik dalam bekerja hal ini dapat diperkuat karena adanya dorongan dalam diri untuk mencapai tujuan yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Selanjutnya indikator nomer 2 yaitu semangat memiliki nilai rata – rata yaitu 4,29 yang memiliki kriteria sangat baik (SB). Berdasarkan analisis diatas dapat dilihat bahwa rasa semangat didalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan sehingga jika karyawan bekerja dengan semangat maka akan mempengaruhi hasil kerja.

Selanjutnya indikator nomer 3 yaitu penghargaan memiliki rata – rata 4,30 yang memiliki kriteria sangat baik (SB). Berdasarkan analisis diatas dapat dilihat bahwasanya pemberian penghargaan sangat mempengaruhi tingkat kerja karyawan agar dapat bekerja lebih baik.

Selanjutnya indikator nomer 4 yaitu memiliki rasa senang dalam bekerja memiliki rata – rata 4,32 yang memiliki kriteria sangat baik (SB). Berdasarkan analisis diatas dapat dilihat bahwa memiliki rasa senang dalam bekerja berpengaruh didalam kinerja seorang karyawan.

Selanjutnya indikator nomer 5 yaitu selalu berusaha mengungguli orang lain memiliki rata – rata 4,35 yang memiliki kriteria sangat baik (SB). Berdasarkan analisis diatas dapat dilihat bahwa selalu berusaha mengungguli orang lain dapat menumbuhkan jiwa kompetitif sehingga jika seorang karyawan memiliki jiwa kompetitif dapat meningkatkan gairah kerja.

Dari hasil diatas dapat di simpulkan bahwa yang mempunyai nilai rata – rata tertinggi yaitu pada iindikator nomer 1 (dorongan mencapai tujuan) yang mempunyai skor rata – rata sebesar 4,48 dan mempunyai kriteria sangat baik (SB). Artinya di UD Logam Jaya hampir semua karyawan memiliki motivasi kerja yang sangat baik. Sedangkan yang mempunyai nilai skor rata –rata terendah adalah pada indikator nomer 2 (semangat) yaitu 4,29 yang memiliki kriteria sangat baik (SB).

Hasil koesioner responden produktivitas kerja berdasarkan penelitian dapat diketahui pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel Hasil analisis rata-rata
Indikator Produktivitas Kerja UD Logam Jaya Di Tambar Jogoroto
Jombang**

INDIKATOR	NO ITEM	SKOR					JUMLAH NILAI	RATA - RATA NILAI	RATA-RATA INDIKATOR
		SS	S	N	TS	STS			
Kualitas hasil kerja	13	29	22	0	0	0	223	4,57	4,39
	14	26	19	6	0	0	224	4,39	
	15	19	25	6	1	0	215	4,22	
Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	16	19	22	7	3	0	210	4,12	4,19
	17	17	31	3	0	0	218	4,27	
Ketepatan waktu	18	20	21	9	1	0	213	4,18	4,34
	19	28	20	2	1	0	228	4,47	
	20	22	27	1	1	0	223	4,37	
Kecakapan kerja	21	18	32	1	0	0	221	4,33	4,35
	22	27	24	0	0	0	231	4,53	
	23	17	27	7	0	0	214	4,20	
JUMLAH (561)		242	270	42	7	0			
Presentase		43,1 4%	48,1 3%	7,49 %	1,25 %	0 %			

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui dari beberapa indikator variabel produktivitas kerja, indikator nomor 1 yaitu kualitas hasil kerja mempunyai skor rata-rata sebesar 4,39 yang mempunyai kriteria sangat baik (SB). Berdasarkan analisis diatas dapat di lihat bahwa karyawan sudah sangat baik dalam menghasilkan hasil kerja yang berkualitas dan tentunya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Selanjutnya indikator nomer 2 yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan memiliki skor rata – rata 4,19 yang memiliki kriteria baik (B). Berdasarkan

analisis diatas dapat dilihat bahwa karyawan sudah baik didalam menyelesaikan pekerjaannya baik itu dari segi efisiensi waktu maupun target kerja.

Selanjutnya indikator nomer 3 yaitu ketepatan waktu memiliki nilai rata – rata 4,34 yang memiliki kriteria sangat baik (SB). Berdasarkan analisis diatas dapat dilihat bahwa didalam bekerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan sudah mampu mengefisiensi waktu dengan sangat baik.

Selanjutnya indikator nomer 4 yaitu kecakapan kerja yang memiliki rata – rata skor yaitu 4,35 yang memiliki kriteria sangat baik (SB). Berdasarkan analisis diatas dapat dikatakan bahwa kecakapan atau kemampuan bekerja para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah bisa dikatakan sangat baik.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa yang mempunyai nilai rata – rata tertinggi yaitu pada indikator nomer 1 yakni kualitas hasil kerja yang mempunyai nilai skor rata – rata sebesar 4,39 yang memiliki kriteria sangat baik (SB). Yang berarti bahwa karyawan sudah sangat baik didalam memenuhi target standar kualitas yang ditentukan oleh perusahaan. Sedangkan yang mempunyai nilai skor rata –rata terendah adalah pada indikator nomer 2 yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan yakni dengan skor rata – rata sebesar 4,19 yang memiliki kriteria baik (B) yang sebenarnya sudah masuk didalam kategori baik, hal ini artinya karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan sudah baik dan sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.

2. Uji normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data pada sebuah variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atautidak tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *kolmogorov smirnov*. Jika nilai p (sig) >0,05 maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai p (sig) <0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas motivasi kerja dan produktivitas kerja berdasarkan penelitian dapat diketahui pada tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel Uji Normalitas

Variabel	Nilai p (sig)	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,221	Normal
Produktivitas Kerja	0,184	Normal

Sumber: Lampiran

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, semua variable menunjukkan nilai p (sig) > 0,05 yang artinya data pada variable motivasi kerja (p=0,221) dan produktivitas kerja (p=0,184) adalah berdistribusi normal. Dari keterangan tersebut, maka data variabel dalam penelitian ini dapat dianalisis menggunakan pendekatan statistik parametrik.

3. Uji Linieritas

Uji Linieritas digunakan untuk mengetahui sifat pengaruh linier atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat, regresi dikatakan linier apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel Uji Linieritas

Variabel	Nilai p (sig)	Kesimpulan
Motivasi kerja	0,199	Linier

Sumber : Lampiran

Berdasarkan table 4.6 di atas, kedua variabel nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang linier.

4. Uji Signifikan

Pengujian signifikan digunakan untuk melihat apakah motivasi kerja (x) berpengaruh terhadap (y) maka dilakukan uji signifikan untuk menguji hipotesis dan dibuktikan dengan pengujian uji F yang dapat dilihat dengan tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel Uji Signifikansi F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.047	1	407.047	47.998	.000 ^b
	Residual	415.542	49	8.480		
	Total	822.588	50			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel anova diatas memperkuat interpretasi bahwa hubungan motivasi kerja (X) dan produktivitas kerja (Y) adalah berpengaruh signifikan, terlihat dari nilai F sebesar 47,998 dengan nilai p value adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05.

5. Analisis regresi sederhana

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja (Y). Perhitungan analisis regresi sederhana dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel Analisis Regresi Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.223	6.434		.501	.619		

Motivasi kerja	.850	.123	.703	6.928	.000	1.000	1.000
----------------	------	------	------	-------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis maka persamaan garis regresi dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 3,223 + 0,850 X$$

Dari persamaan regresi linier sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 3,233 : artinya apabila motivasi kerja (X) di anggap 0 maka produktivitas kerja (Y) sebesar 3,233.
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,850 artinya bahwa setiap perubahan kenaikan motivasi kerja akan diikuti peningkatan produktivitas kerja sebesar 0,850 satuan.

6. Koefisien determinan (R^2)

Analisis koefisien determinan (R^2) digunakan untuk presentase pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat kinerja guru. Data dapat dilihat pada tabel 4.9

Tabel 4.9
Koefisien Determinan (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.495	.485	2.912

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

Dari model summary diketahui koefisien r square (r^2) sebesar 0,495. Artinya variasi naik turunnya variabel Y (Produktivitas kerja) dipengaruhi oleh variabel X (Motivasi kerja) sebesar 49,5%. Sedangkan sisanya sebesar 50,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji signifikansi F yang telah diujidengan bantuan SPSS menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan UD Logam Jaya di Tambar Jogoroto Jombang. Hal ini didukung oleh teori tentang motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja yang dikemukakan oleh Ishak dan Hendri (2003: 28) menyatakan manfaat motivasi yang paling utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Dengan adanya motivasi diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para pegawai akan merasa senang akan melakukan kegiatannya karena motivasi yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Karena pada dasarnya tingkat motivasi itu berbeda. Motivasi ini ditentukan oleh kekuatan keinginan dan harapan pegawai yang ingin dicapainya. Seorang pegawai akan termotivasi dan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya apabila ada imbalan-imbalan yang diberikan dari atasannya. Hal tersebut bisa berupa dana, penghargaan, piagam dan lain-lain. Seorang pegawai juga akan termotivasi dan meningkatkan produktivitas kerjanya

apabila dalam dirinya terdapat keyakinan bahwa keinginan, kebutuhan, harapan dan tujuannya dapat tercapai juga. Dengan terpenuhinya kebutuhan seseorang tersebut di harapkan nantinya kinerjanya akan meningkat menjadi lebih baik sehingga kehidupan organisasi juga akan menjadi lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan masalah dalam penelitian ini maka dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja) karyawan di UD Logam Jaya Tambar Jogoroto Jombang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedure Penelitian Suara Pendekatan Praktik* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedure Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* . Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* , 124-133.
- Damayanti, R. (2005). Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bening Natural Furniture di Semarang. 31-32.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado . *Jurnal Emba* , 855.
- M.Manullang, & Manullang, M. A. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Narbuko, D. C., & Achmadi, D. (2010). *Metodologi Penelitian* . Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Prof.Dr.Wibowo, S. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafido Persada.
- Purnama, R. (2008). pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung . *jurnal pendidikan manajemen bisnis* , 59-62.

- Reza, R. A. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. 29-33.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 1247.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Untuk Penelitian* . Bandung : Alfabeta.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* , 43.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pembangkitan Jawa Bali UNit Pembangkitan MUara Tawar. *Jurnal Manajemen* , 4.