

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perum Bulog Makassar

Nurul Astri¹, Uhud Darmawan Natsir², Romansyah Sahabuddin³,
Burhanuddin⁴, Zainal Ruma⁵

Universitas Negeri Makassar, Manajemen, Ekonomi & Bisnis, Makassar, Indonesia

Email: : nurulastri2001@gmail.com¹, uhud.darmawan.natsir@gmail.com², krteng@gmail.com³,
dr.burhanuddin@unm.ac.id⁴, zainalruma@unm.ac.id⁵

Abstrak *In this research, it will be known how Perum employees are motivated Bulog Makassar influences their work productivity level. Entire The number of employees of Perum Bulog Makassar who is the population for this research is: 65 people. By using Statistical Product and Service Solution (SPSS), data analysis techniques were carried out.*

This type of research uses a cross sectional design and approach analytical observations to ascertain the relationship between drivers of work motivation and work productivity. The data collection techniques used in this research were observation, interviews and questionnaires.

Based on the research results, a simple linear analysis was obtained with a constant value of $x8,451$, x means that the dependent variable is motivation (X) has a value of 0, so the influence on work productivity (Y) is equal to 8,451. The regression coefficient for the motivation variable is 0.710. This matter shows how big the influence of motivation is on Perum Bulog's efforts Makassar in encouraging worker productivity.

Keywords : Motivation and Work Productivity

Abstrak Dalam penelitian ini akan diketahui bagaimana motivasi pegawai Perum Bulog Makassar mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Seluruh Jumlah pegawai Perum Bulog Makassar yang menjadi populasi penelitian ini adalah : 65 orang. Dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS), teknik analisis data dilakukan.

Jenis penelitian ini menggunakan desain cross sectional dan pendekatan observasi analitis untuk mengetahui hubungan antara pendorong motivasi kerja dengan produktivitas kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan angket.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh analisis linier sederhana dengan nilai konstanta $x8,451$, x artinya variabel terikat yaitu motivasi (X) bernilai 0, sehingga pengaruhnya terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 8.451 . Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan betapa besarnya pengaruh motivasi terhadap upaya Perum Bulog Makassar dalam mendorong produktivitas pekerja.

Kata Kunci : Motivasi dan Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Salah satu sumber daya bisnis yang paling berharga adalah sumber daya manusianya, atau karyawannya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuannya, suatu perusahaan harus dapat memastikan bahwa seluruh pekerjanya merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya serta lingkungan kerja yang aman dan sehat. Tanpa sumber daya manusia yang memadai, tidak peduli seberapa canggih teknologi, pengembangan informasi, atau ketersediaan material, akan menjadi tantangan bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Produktivitas dalam suatu korporasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja bisnis secara keseluruhan (Hendri & Rismansyah 2016). Penting untuk diingat bahwa produktivitas adalah konsep kompleks yang bergantung pada sejumlah faktor. Misalnya, Sutrisno (2009) mencatat bahwa ketika membahas produktivitas, faktor-faktor tersebut meliputi etos kerja,

Received Agustus 30, 2023; Revised September 2, 2023; Accepted Oktober 19, 2023

* Nurul Astri, nurulastri2001@gmail.com

budaya perusahaan, kemakmuran, motivasi, dan banyak lainnya. Tingkat pendidikan, kemampuan, motivasi, dan banyak lainnya. Tingkat pendidikan, kemampuan, kedisiplinan, sikap, dan etos kerja, motivasi gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana manajemen produksi, dan prestasi merupakan unsur-unsur yang mempengaruhi produktivitas kerja (Sutrisno 2009:102).

Motivasi kerja adalah pendorong atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaannya dan itu bisa datang baik dari dunia luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan perbuatan baik. Oleh karena itu, manajer harus selalu mendorong staf bekerja untuk bekerja kerja dan melakukan pekerjaan mereka.

Mengingat pentingnya motivasi, perhatian manajemen tentang masalah rendahnya motivasi kerja karyawan adalah untuk melakukan bisnis dengan menginspirasi karyawan di dalam perusahaan melalui serangkaian inisiatif yang 5 ditargetkan sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk mempertahankan motivasi karyawan di tempat kerja. Pemimpin di perusahaan harus menyadari motivasi dan motif yang diinginkan karyawan untuk memotivasi mereka. Penting untuk disadari bahwa orang ingin bekerja untuk memenuhi berbagai keinginan, termasuk kebutuhan sadar dan tidak sadar, kebutuhan material dan non-material, serta kebutuhan jasmani dan rohani.

Dalam hal ini, Perum Bulog merupakan perusahaan yang bergerak di bidang logistic pangan dengan tujuan melaksanakan tugas menjaga harga pokok pembelian gabah, menstabilkan hargaterutama harga pokok, mendistribusikan beras kepada masyarakat yang kurang mampu, dan mengelolah stok pangan, harus memiliki anggota staf yang bersemangat dan bermotivasi tinggi untuk bekerja dan melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, dan pada akhirnya menampilkan produktivitas yang tinggi dalam upaya mewujudkan misi dan mencapai tujuan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, perhatian perusahaan terhadap motivasi menjadi sangat penting karena berpotensi mendorong produktivitas pekerja.

Keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya akan sangat dipengaruhi oleh kapasitas manajemen untuk menginspirasi karyawan. Pegawai Perum Bulog terus berupaya memenuhi tugas dan komitmennya dengan mempraktekkan program tersebut karena mereka menyadari betapa pentingnya inisiatif dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai. 6 Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERUM BULOG MAKASSAR”.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kata "motivasi" terutama mengacu pada "motif," yang merupakan insentif, penyebab, atau pembenaran bagi seseorang untuk mencapai sesuatu. Ketika seseorang termotivasi, mereka lebih cenderung terlibat dalam tindakan atau aktivitas sadar. Disebutkan dalam buku manajemen sumber daya manusia bahwa "motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberikan kepuasan atau mengurangi keterputusan" (Martoyo 2000: 165). Karyawan yang diarahkan atau diorientasikan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan dimotivasi oleh keadaan atau energi yang dikenal sebagai motivasi. Karyawan yang mendekati keadaan di tempat kerja dengan sikap mental pro dan optimis lebih termotivasi untuk bekerja keras dan melakukan yang terbaik.

Motivasi negatif terjadi ketika manajer menetapkan harapan bagi 12 karyawannya bahwa mereka akan dihukum jika tidak memenuhinya. Moral karyawan akan meningkat karena ketakutan mereka akan hukuman di bawah motivator negatif ini dalam jangka pendek, namun bisa berdampak buruk dalam jangka panjang. Pemenuhan kebutuhan dasar untuk kelangsungan hidup, seperti makanan, air, tempat tinggal, dan sejenisnya, merupakan faktor pendorong kerja yang paling kuat. Tuntutan akan jaminan hidup menjadi semakin mendesak pada saat ini. Ketika seseorang mencapai tingkat yang lebih tinggi, kebutuhannya akan barang-barang mewah, status, dan prestasi tumbuh setelah rasa amannya terpuaskan. Bonus didefinisikan sebagai "penghargaan yang diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi standar terlampaui" dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia. (Siagian 1995, hlm. 269).

Produktivitas kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh orang atau kelompok. Menurut Siagian (1985:136-137), "Dalam hal perilaku kepribadian seseorang seringkali mengarah pada berbagai jenis sikap metode berpikir, dan cara bertindak dengan berbagai cara yang dapat mempengaruhi kepribadian atau organisasi seseorang, yang bercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja. Biasanya, produktivitas didefinisikan sebagai rasio input (tenaga kerja, bahan, dan uang) terhadap output (barang atau jasa). Efisiensi dalam produksi diukur dengan produktivitas. mengevaluasi perbedaan antara temuan input dan output. Menurut Kurnia et al. (2019) output diukur dari 15 segi kuantitas fisik, bentuk, dan nilai, tetapi input seringkali dibatasi oleh tenaga kerja.

Tingkat kinerja yang diinginkan seseorang juga dipengaruhi oleh lingkungan di mana mereka akan bekerja. Lingkungan kerja yang positif terdiri dari unsur-unsur seperti keadaan kerja yang nyaman, ruang kerja yang tenang, menghormati ide rekan kerja lain, dan pemimpin

yang demokratis daripada diktator. Tempat kerja yang suportif pasti akan mendorong kinerja yang hebat daripada kondisi kerja yang tidak menyenangkan dengan atasan yang otoriter, layanan pelanggan yang buruk, dan tekanan peran, yang tentunya akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Selain itu, setiap perusahaan selalu berharap agar para pekerjanya dapat meningkatkan tingkat produktivitasnya. Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa variabel, baik yang berhubungan dengan angkatan kerja maupun yang tidak berhubungan.

Mengingat bahwa hipotesis hanyalah perbaikan jangka pendek untuk masalah ini, rumusan masalah penelitian ditulis dalam bentuk pertanyaan. Penjelasan diberikan dalam present tense karena solusi yang diajukan hanya berdasarkan teori yang ditanyakan dan belum memasukkan data aktual yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Sugyono (2013: 93) mengklaim bahwa 29 hipotesis juga dapat ditawarkan sebagai jawaban teoretis atas kesulitan penelitian yang belum tercakup dalam solusi empiris.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan desain cross sectional dan pendekatan observasi analitik untuk memastikan hubungan antara pendorong motivasi kerja dan produktivitas kerja. Penelitian dapat digunakan untuk membuat hipotesis yang dapat diterapkan untuk menjelaskan, meramalkan, memprediksi, dan mengendalikan gejala. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif sebagai hasil pengembangan konsep pengumpulan data untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja di Perum Bulog Makassar. Variabel penelitian X (motivasi kerja) dan Y (produktivitas kerja) merupakan dua variabel yang saling terkait.

Dalam upaya memperoleh data yang dibutuhkan, maka penelitian ini dilakukan di kantor Perum Bulog Makassar, yang beralamat di Jl. A.P.Pettarani No. 18, Banta-Bantaeng, Kec. Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan pada saat telah melalui tahap prosedur seminar proposal penelitian.

Ada dua macam variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini yang saling berkaitan, yaitu:

a. Variabel independen

Variabel independen yaitu variabel yang biasanya menjadi sebab terjadinya variabel dependen

b. Variabel dependen

Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen.

Langkah-langkah dalam desain atau metodologi penelitian penelitian ini adalah perencanaan, yang meliputi bagaimana memilih masalah yang akan diteliti atau dengan membaca buku dari semua sumber dan referensi yang terkait dengan masalah yang diangkat, yaitu masalah pengaruh motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Pada Perum Bulog Makassar, dan melakukan studi pendahuluan dengan meninjau lokasi penelitian yang disebut juga penelitian pendahuluan. Menentukan frase masalah selanjutnya, kemudian mengumpulkan data dan menganalisis bukti-bukti dengan harapan dapat dibuat kesimpulan terkait masalah yang sedang diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan observasi, wawancara, dan kuisioner. Kemudian data-data tersebut dianalisis untuk menyelidiki teori berikut yang telah diajukan:

1. Analisis sifat-sifat pribadi responden yang diungkapkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan karyawan Perum Bulog Makassar yang menanggapi penelitian tentang dampak motivasi terhadap produktivitas kerja.
2. Analisis deskriptif kuantitatif adalah teknik yang digunakan untuk mengubah kumpulan data yang belum diolah menjadi informasi yang lebih mudah dipahami. Dalam sebuah artikel ilmiah, temuan studi dan analisisnya disajikan, dan dari analisis ini akan dibuat kesimpulan tentang masalah yang dipelajari.
3. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Anda dapat memeriksa apakah datanya normal dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau sisi.
 - b. Uji Heterokedastisitas, dalam situasi ketika varian adalah kesalahan pengganggu yang tidak konstan di semua variabel independen, uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan masalah.
 - c. Uji Multikolinearitas, model yang ada dikatakan multikolinier jika terdapat hubungan linier yang sempurna atau jelas antara salah satu atau semua variabel bebas. Karena multikolinearitas, kesalahan standar tidak terbatas dan koefisien regresi tidak jelas.
 - d. Uji Parsial (Uji t) Tingkat efek parsial (individu) dari setiap perubahan independen pada setiap perubahan dependen dinilai menggunakan uji parsial dengan uji t. Temuan uji t menunjukkan bahwa setiap pengaruh independen terhadap perubahan dependen hanya dapat dikatakan ada jika nilai p lebih rendah dari nilai sebenarnya atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Karakteristik Responden

Pegawai Perum Bulog Kota Makassar yang mengikuti penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja Pegawai Perum Bulog Makassar dapat diketahui berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Ciri-ciri responden yang berpartisipasi dalam sampel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin
- Karakteristik responden berdasarkan pendidikan
- Karakteristik responden berdasarkan usia
- Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

2. Deskripsi Tanggapan Responden Atas Variabel Penelitian

Dengan mengalikan setiap skor yang diperoleh dengan nilai skala Likert dan menjumlahkan hasil dari skor tersebut, diperoleh total untuk setiap item pernyataan, memungkinkan kita untuk mengamati jawaban indikator serta menghitung skor untuk variabel yang diteliti. Untuk menentukan jumlah klasifikasi skor survei dengan menggunakan tabel rentang skala, perlu diketahui rating scale dari jawaban yang diterima. Skala Likert yang digunakan dalam jajak pendapat ini memiliki bobot maksimal 5 dan bobot minimal 1, dengan 1 sebagai yang paling penting.

UJI VALIDITAS

Tabel 4. 7 Uji Validitas Variabel Motivasi (X)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1.1	0,663	0,240	Valid
X.1.2	0,757	0,240	Valid
X.1.3	0,668	0,240	Valid
X.1.4	0,721	0,240	Valid
X.1.5	0,727	0,240	Valid
X.1.6	0,792	0,240	Valid
X.1.7	0,705	0,240	Valid
X.1.8	0,712	0,240	Valid
X.1.9	0,553	0,240	Valid

Sumber: Data diolah SPSS V.24.0 tahun 2023

Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Produktifitas Kerja (Y)

Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y.1	0,577	0,240	Valid
Y.2	0,673	0,240	Valid
Y.3	0,536	0,240	Valid
Y.4	0,819	0,240	Valid
Y.5	0,804	0,240	Valid
Y.6	0,646	0,240	Valid
Y.7	0,851	0,240	Valid
Y.8	0,837	0,240	Valid
Y.9	0,897	0,240	Valid

Sumber: Data diolah SPSS V.24.0 tahun 2023

Dari table di atas terlihat bahwa semua nilai r-hitung untuk item pernyataan kuisioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan r-hitung yang lebih tinggi dari nilai r-

tabel. Untuk menganggap semua item pernyataan di setiap kuisioner asli, nilai r-tabel untuk ukuran sampel (n=65) harus lebih dari 0,240.

Uji Reabilitas

Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,910	Realibel
Produktifitas Kerja	0,920	Realibel

Sumber: Data diolah SPSS V.24.0 tahun 2023

Hasil Uji Reabilitas ditunjukkan pada table di atas dan menunjukkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien *cronbach's alpha* (α) lebih besar dari 0.50, yang menunjukkan keakuratan setiap konsep pengukuran yang digunakan untuk menghitung setiap variabel dari kuisioner. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang baik.

Uji Normalitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,75591425
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,075
	Negative	-,055
Test Statistic		,075
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah SPSS V.24.0 tahun 2023

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan output SPSS terlihat bahwa nilai signifikan untuk Asym.Sig (2 tailed) adalah 0,20 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal sesuai dengan dasar keputusan uji normalitas Kolmogrov-Smirnov yang sangat baik, yaitu ketika menerima skor signifikansi lebih tinggi dari 0,05 ($> 0,05$), menunjukkan bahwa persyaratan uji normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas

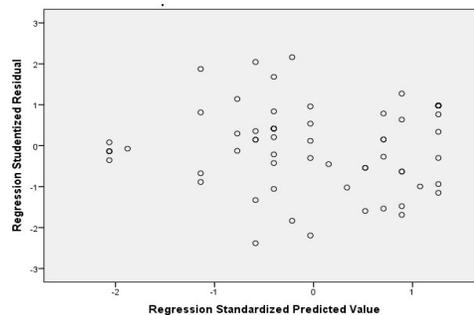
Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
Constant	8,451	4,265	1,982	,052		
Motivasi	,710	,111	6,418	,000	0,995	1,000

a. Dependent Variable: Produktifitas kerja

Sumber: Data diolah SPSS V.24.0 tahun 2023

Nilai toleransi untuk faktor-faktor yang menilai produktivitas dan motivasi kerja adalah 0,995 yang lebih besar dari 0,10, sesuai dengan tabel 4.11 Koefisien Keluaran. Hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0,10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen. Masalah yang sama dapat dilihat ketika nilai Variance Inflation Factor (VIP) dihitung. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinieritas antar variabel bebas karena setiap variabel bebas dalam model regresi memiliki nilai VIF sebesar 1.000 dan tidak ada yang bernilai lebih dari 0,10.

Uji Heterokedastisitas



Grafik Scatterplot, titik plot didistribusikan secara acak di atas dan di bawah nilai sumbu Y dari 0, seperti yang terlihat. Model regresi dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja berdasarkan input dari variabel independen motivasi jika ditentukan tidak ada heteroskedastisitas atau ketimpangan varians dari residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,451	4,265		1,982	,052
Motivasi	,710	,111	,629	6,418	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS V.24.0 tahun 2023

Persamaan linear antara Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan adalah alah sebagai berikut:

$$Y = 8,451 + 0,710X + e$$

Dimana:

- Nilai konstanta sebesar 8,451 artinya jika variabel independen yaitu Motivasi (X) nilainya adalah (nol) maka pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 8,451 satuan.

- b. Untuk variabel Motivasi (X), koefisien regresi sebesar 0,710 (71%); hal ini menunjukkan jika variabel motivasi meningkat sebesar 71%; dengan catatan nilai variabel independent tetap.

Hasil Uji T

Tabel 4.13 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,451	4,265		1,982	,052
Motivasi	,710	,111	,629	6,418	,000

a. Dependent Variable: Produktifitas Kerja

Sumber: Data diolah SPSS V.24.0 tahun 2023

Untuk menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, uji-t digunakan. Nilai t-hitung harus t-tabel atau t-hitung > t-tabel dengan taraf signifikan 0,05 agar hipotesis dapat diterima. Sebuah t-tabel sebesar 1,66980 dihasilkan dengan menggunakan sampel 65 responden, dengan tingkat signifikansi (p) sebesar 0,05, dan $df = n-k-1$ atau $df = 65-2-1 = 62$. 95% dari waktu, atau (p) = 0,05% (5%), adalah ambang kepercayaan untuk menguji hipotesis.

PENUTUP

Berikut ini temuan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Perum Bulog Makassar” yaitu, Berdasarkan hasil pengujian regresi linier sederhana, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap job production di Perum Bulog Makassar. Variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap job production Perum Bulog Makassar, sesuai dengan temuan uji parsial (Uji T). Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji F), variabel motivasi berpengaruh secara simultan dan menguntungkan terhadap produktivitas kerja pada Perum Bulog Makassar.

Beberapa rekomendasi untuk berbagai pihak telah dibuat sehubungan dengan kesimpulan tersebut yaitu, Pada variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perum Bulog Makassar, Pimpinan harus motivasi karyawan sesuai dengan variabel yang penulis teliti sehingga produktivitas kerja karyawan lebih meningkat dan peneliti selanjutnya disarankan untuk melihat faktor tambahan yang mempengaruhi produktivitas kerja. Mereka bahkan dapat melakukan pembelajaran dengan judul yang sama tetapi pada mata pelajaran yang berbeda.

REFERENSI

- Hasibuan, H. M. (2000). *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M. S .P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi.*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1-15.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Siagian, S.P. (1985). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.