

PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA : PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI

Muhammad Syaqq¹⁾, Kharisma Nawang Sigit²⁾, Suprihono Setyawan³⁾

^{1,2}Universitas Selamat Sri, ³Politeknik Bumi Akpelni
email: syaqq60@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas pekerja CV. Alam Rempah Semarang. Penelitian yang dilakukan termasuk dalam jenis penelitian lapangan yang memakai metode deskriptif kuantitatif. Peneliti menggunakan teknik pengacakan sederhana yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan populasi awal. Teknik analisis data yang digunakan peneliti ini adalah dengan memeriksa instrumen data angket dengan cara memeriksa normalitas, memeriksa memeriksa uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis yaitu uji t dan uji f dengan menggunakan SPSS statistik 22. Berdasarkan temuan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas, Disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja CV. Alam Rempah Semarang.

Kata kunci: *Disiplin kerja, Kompensasi, Motivasi, Produktivitas Tenaga Kerja*

Abstract

This research was conducted to find out how compensation, work discipline and motivation influence the productivity of CV workers. Semarang Spice Nature. The research carried out is included in the type of field research which uses quantitative descriptive methods. Researchers used a simple randomization technique, namely taking samples randomly without paying attention to the initial population. The data analysis technique used by this researcher is to check the questionnaire data instrument by checking normality, checking checking checking validity test, reliability test, hypothesis testing, namely the t test and f test using SPSS statistics 22. Based on research findings, it shows that compensation has an effect on productivity, work discipline has an effect on work productivity, motivation has no effect on CV. Alam Rempah Semarang..

Keywords: *Compensation, Motivation, Labor Productivity, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dianggap sebagai modal dasar yang krusial untuk dalam memenuhi target perusahaan. Maka sebab itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan agar perusahaan dapat mencapai kesuksesan. Kelangsungan perusahaan bergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang handal, berpengalaman, terampil, berdedikasi, dan memiliki semangat untuk mengelola perusahaan secara optimal. Peran kunci sumber daya manusia terletak dalam perencanaan, pelaksanaan, dan peningkatan proses yang terkait dengan keberhasilan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja menjadi faktor utama keberhasilan sebuah organisasi. Meskipun merupakan faktor kunci, kapasitas tenaga kerja terbatas dan memerlukan istirahat, yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Faktor manusia, seperti kondisi dan budaya kerja, juga memengaruhi kinerja individu dan produktivitas tenaga kerja. Saat sumber daya manusia dengan berbagai latar belakang dan kepentingan masing-masing, maka hal ini menciptakan suatu tantangan bagi organisasi untuk mengkoordinasikan tenaga kerja tersebut agar dapat berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. (Martono, R. V., 2019).

Kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi termasuk faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Aspek non-finansial seperti kenyamanan dalam bekerja juga termasuk dalam kompensasi yang bisa diterima oleh karyawan (Ajabar,

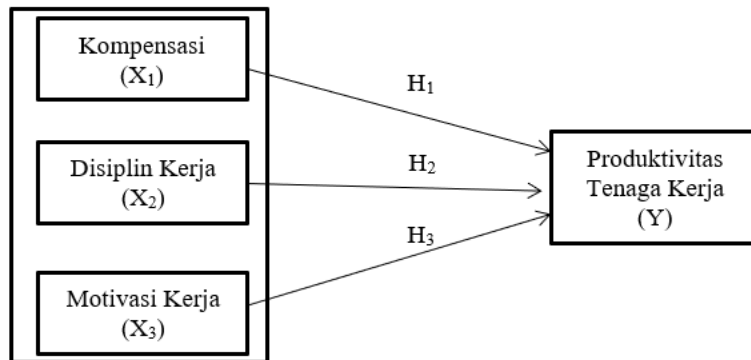
2020). Menurut Adhari dalam Diayudha & Margaretha (2023) disiplin kerja melibatkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban dalam organisasi. Motivasi merupakan dorongan internal yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong individu untuk menjadi semangat atau merasa didorong, mempengaruhi setiap individu dalam melaksanakan tugas mereka. Dari penelitian yang dilakukan oleh (Hayatun & Ernawati, 2022) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima, maka jika ada peningkatan atau perbaikan pada kompensasi maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Bima. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kustini & Sari, 2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain juga menyebutkan bahwa motivasi juga berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Winda, Sharif Putri. et al., 2022). Pentingnya kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi terkait dengan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor-faktor ini berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. CV. Alam Rempah Semarang, sebagai distributor rempah-rempah, menjadi subjek penelitian dengan lokasi di Congol Karangjati, Kec. Bergas, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.

Hasil wawancara dengan manajer produksi CV Alam Rempah Semarang mengungkapkan berbagai bentuk konsentrasi, tunjangan, dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Meskipun sudah ada motivasi dalam bentuk bonus, masih terdapat tantangan dalam meningkatkan motivasi dan fokus karyawan. Produktivitas tenaga kerja juga terkait dengan target perusahaan, di mana karyawan yang mencapai atau melebihi target mendapatkan bonus atau insentif. Namun, beberapa hambatan, seperti pasokan barang terhambat, kedisiplinan, dan ketidaksesuaian pengiriman barang, dapat menghambat pencapaian target dan berdampak pada produktivitas. Maka dari itu, perlu untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi dapat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Alam Rempah Semarang.

METODE PENELITIAN

Studi ini dilakukan di CV. Alam Rempah Semarang. Dalam studi ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner. Dengan teknik nonprobability sampling dengan jenis sampel jenuh kepada 64 karyawan (Sugiyono, 2016). Dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, nilai taraf signifikansi digunakan adalah sebesar 0.05 (Ginawan, Ce. 2018), pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS 22. Pada tahap ini, data akan dianalisis untuk menguji sejauh mana hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Jika nilai p-value yang dihasilkan dari uji hipotesis kurang dari 0.05, maka hipotesis nol dapat ditolak, dan kita dapat menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi linier berganda. Sebaliknya, jika nilai p-value lebih besar dari 0.05, maka tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol, dan hubungan dianggap tidak signifikan secara statistik. Dengan variabel yang akan diukur dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi (variabel independen) dan Produktivitas Tenaga Kerja (variabel dependen). Berdasarkan uraian hipotesis di atas, maka kerangka pemikiran yang melandasi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Berfikir



HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Produktifitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja adalah sikap yang menggambarkan mental seseorang dalam mencari perbaikan terhadap situasi yang ada. Hal ini dapat mencerminkan bahwa seseorang mempunyai kemampuan dalam memperbaiki kinerjanya dari hari ke hari (Sutrisno, Edi., 2016). Produktivitas dapat diukur sebagai perbandingan antara hasil (*output*) dengan masukan (*input*). Kenaikan produktivitas berpotensi meningkatkan efisiensi dalam hal waktu, bahan, dan tenaga. Ini melibatkan peningkatan dalam sistem kerja, teknik produksi, dan pengembangan keterampilan dari tenaga kerja. (Hasibuan, 2017). Produktivitas dapat terwujud apabila seorang individu mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan memiliki keterampilan yang baik dalam memanfaatkan fasilitas yang disediakan untuk mencapai hasil yang optimal. Indikator yang digunakan untuk mengukur produktivitas tenaga kerja meliputi mutu kerja, pengembangan diri, kecakapan individu, semangat kerja, peningkatan hasil yang dicapai, dan efisiensi. (Kartini, Y., 2020).

Kompensasi

Kompensasi ialah bentuk penggantian yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas hasil kinerjanya kepada perusahaan. “Kompensasi merupakan salah satu pewujudan dari fungsi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan berbagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan” (Suriadi et al, 2021). Menurut Afandi (2021) kompensasi merupakan segala bentuk hal yang diperoleh, baik berupa barang langsung, uang, maupun tidak langsung, yang diterima oleh pegawai sebagai upah terhadap kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan, organisasi diharapkan memberikan kompensasi secara adil yang sejalan dengan beban kerja yang diemban oleh para karyawan. (Riniwati, H., 2016).

Salah satu faktor yang memiliki pengaruh tinggi rendahnya kinerja karyawan yaitu kompensasi, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu perusahaan diharapkan memberikan perhatian khusus dalam hal kompensasi terhadap karyawan, hal ini dimaksudkan untuk memberikan motivasi karyawan, sehingga diharapkan kinerja karyawan tersebut akan selalu meningkat. (Paramitadewi, 2017). Adapun indikator yang digunakan dalam kompensasi ini ada tiga, yaitu gaji, insentif dan tunjangan (Adnyana, A.P. et al., 2016).

Disiplin Kerja

Manajer menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk menjalin komunikasi

terhadap pegawai, dengan tujuan agar mereka mau mengubah perilaku mereka. Disiplin kerja juga digunakan sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi norma-norma sosial yang berlaku dan segala peraturan perusahaan (Kristianti, D. & Pangastuti, R.I., 2019). Disiplin kerja merujuk pada sikap individu atau sekumpulan orang yang bermaksud agar patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pekerjaan, disiplin dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin ditegakkan oleh manajemen dengan tujuan mendorong anggota organisasi untuk mematuhi berbagai aturan yang ada. Disiplin kerja mencakup kesiapan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. (Afandi, 2016). Dalam hal ini ada enam indikator dalam disiplin kerja yaitu, Disiplin waktu, efektif dalam menggunakan waktu, selalu bekerja pada jam kerja, menaati segala aturan yang berlaku, berorientasi pada target pekerjaan dan membuat laporan harian (Afandi, 2016).

Motivasi

Hampir semua aktivitas dan kegiatan manusia disegala aspek kehidupan ini dipengaruhi oleh suatu motivasi, maka motivasi dapat diinterpretasikan sebagai elemen yang mendorong perilaku seseorang. (Sutrisno, 2016). Motivasi adalah penyediaan dorongan yang menghasilkan semangat kerja individu, mendorong mereka untuk bekerja dengan usaha maksimal demi mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017). Motivasi merupakan dorongan seseorang untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini dilakukan dengan melihat bahwa keinginan dan kebutuhan anggota kelompok berada dalam kondisi yang seimbang dan harmonis (Mamik, 2015). Indikator dalam motivasi yaitu karyawan bertanggungjawab dalam menyelesaikan tugas, menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan, mencukupi kebutuhan hidup, berharap mendapat kompensasi dan senang terhadap pekerjaannya (Nasution, 2014).

Uji Validasi dilakukan dengan menerapkan model *corrected item total correlation*. Untuk menguji validitas setiap item kuisioner, harus dicari nilai koefisien korelasi r -hitung. Sebuah item kuisioner dianggap valid jika nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,05. (Priyanto, Urip dan Nugroho, 2012). Dari hasil validitas diperoleh besarnya r tabel adalah 0,2461, sedangkan r hitung dari setiap pertanyaan variabel kompensasi, disiplin kerja, motivasi dan produktivitas tenaga kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,2461 dan memiliki nilai positif, maka dinyatakan valid. Reabilitas instrumen penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji reabilitas, khususnya uji *alpha Cronbach*, digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Sebuah variabel dianggap bagus apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 (Priyatno, 2013). Berdasarkan uji reliabilitas, diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach's* 0.892 pada variabel kompensasi, sebesar 0.917 variabel disiplin kerja, 0.863 variabel motivasi dan variabel produktivitas tenaga kerja sebesar 0.924, artinya masing-masing variabel diatas 0.60, maka data dinyatakan reliabel.

Uji normalitas dilakukan pada setiap variabel, termasuk: kompensasi, disiplin kerja, motivasi, dan produktivitas tenaga kerja. Metode pengujian normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov*, dengan perhitungan dilakukan menggunakan SPSS versi 22 for Windows. Suatu data dianggap memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Hasil pengujian menunjukkan nilai *Asymp.Sig* sebesar 0,200, yang berarti data dianggap memiliki distribusi normal karena memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05.

Tabel 1. Uji Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	8.66438467
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.055
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
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.

Tabel 2. Uji F Anova**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2787.929	3	929.310	11.790	.000 ^b
	Residual	4729.508	60	78.825		
	Total	7517.437	63			

a. Dependent Variable: Produktifitas Tenaga Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi

Perhitungan pada f-tabel dilakukan dengan menggunakan rumus derajat kebebasan ($df = (n-k)$), yaitu $64-3-1 = 60$. Dengan demikian, nilai f-tabel diperoleh pada angka 2,53. Analisis dari tabel perhitungan menunjukkan bahwa nilai f-hitung adalah 11.790 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. F-tabel memiliki nilai 2,53 dengan tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa f-hitung (11.790) lebih besar daripada f-tabel (2,53), dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga H_4 dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Alam Rempah Semarang.

Tabel 3. Uji t**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.219	13.716		.381	.705
	Kompensasi	-.287	.337	-.123	-.852	.397
	Disiplin Kerja	.877	.185	.680	4.734	.000
	Motivasi	.156	.183	.088	.851	.398

a. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

Dari tabel 2 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas tenaga kerja dievaluasi dengan mencari nilai t tabel. Rumus derajat kebebasan (df) adalah $n-k-1$, dengan nilai $64-3-1 = 60$, sehingga t-tabel pada df 60 adalah 2,0003. Berdasarkan tabel tersebut, nilai t-hitung adalah -0,852, yang kurang dari t-tabel ($-0,852 > 2,0003$). Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,397 lebih besar dari 0,05 ($0,397 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. Kesimpulannya adalah bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Alam Rempah Semarang.
2. Evaluasi pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas tenaga kerja dilakukan dengan mencari nilai t tabel. Rumus derajat kebebasan (df) adalah $n-k-1$, dengan

nilai $64-3-1 = 60$, sehingga t-tabel pada df 60 adalah 2,0003. Dari tabel tersebut, didapatkan nilai t-hitung sebesar 4,734, yang lebih besar daripada t-tabel ($4,734 > 2,0003$). Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Alam Rempah Semarang.

3. Analisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas tenaga kerja dilakukan dengan mengacu pada nilai t tabel. Menggunakan rumus derajat kebebasan (df) dengan $n-k-1$, di mana $64-3-1 = 60$, maka nilai t-tabel pada df 60 adalah 2,0003. Dari tabel tersebut, diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,851, yang lebih kecil daripada t-tabel ($0,851 < 2,0003$). Selain itu, tingkat signifikansi sebesar 0,398 lebih besar dari 0,05 ($0,398 > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak, menunjukkan bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Alam Rempah Semarang.

Menurut Lie (2018) faktor kepuasan karyawan dalam hal ini motivasi akan berdampak pada banyak aspek baik dari segi kualitas pelayanan maupun kualitas sumber daya manusia sehingga hal ini akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yang menciptakan keunggulan di satuan unit kerja. Berdasarkan penelitian Lusri, (2017) menunjukan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Sehingga disimpulkan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka akan berdampak pada peningkatan kinerja yang ia miliki.

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.339	8.878

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan tabel di atas, ditemukan nilai Koefisien Determinasi (Adj R²) sebesar 0.339. Hal ini mengindikasikan bahwa sekitar 33.9% dari variasi dalam variabel dependen (produktivitas tenaga kerja) dapat dijelaskan oleh variabel independen (kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi) dalam penelitian ini. Sementara itu, sisanya sekitar 66.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini..

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, dilakukan pada, maka dapat ditarik kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada CV. Alam Rempah Semarang.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja karyawan di CV. Alam Rempah Semarang.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja padakaryawan CV. Alam Rempah Semarang.
4. Seluruh variabel secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja di CV. Alam Rempah Semarang.

REFERENCES

- Adnyana, A.P., Suwendra, W.I., & Yudiadmaja, F. (2016). Pengaruh Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(1).
- Afandi, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Kosep dan Indikator*. Publishinh.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Diayudha, L., & Margaretha, E. (2023). PENGARUH WORK FROM HOME DAN WORK DISCIPLINE TERHADAP KINERJA KARYAWAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI MEDIATOR PADA PERUSAHAAN PT DESTEKNIKA. *Jurnal Economica*, 11(1).
- GINAWAN, Ce. (2018). *Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25)*. Deepublish.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Kadek Ferrania Paramitadewi. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Kartini, Y. (2020). *Media Sosial dan Produktivitas Kerja Generasi Milenial*. Guepedia.
- Kristianti, D., & Pangastuti, R.I. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Produksi*. Media Sahabat Cendikia Pondok Maritim Indah.
- Kustini, E., & Sari, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi – BSD. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 303. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4868>
- Lie, T.F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada CV. Union Event Planner. *Agora*, 6(1).
- Lusri, L. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Mamik. (2015). *Monograf Perkembangan dan Keunikan Variabel Motivasi Kinerja Kepuasan*. Zifatama Publisher.
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas Dan efisien*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Nasution, E. (2014). MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI FAKULTAS DAKWAH IAIN AR-RANIRY. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Priyanto, Urip dan Nugroho, S. (2012). *Analysis of Effect of Quality Product and Quality Service To*. 2012(November).
- Priyatno, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Media Universitas.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suriadi et all. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Andanu Abimata.
- Sutrisno, Edi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Winda, Sharif Putri., Muh, Yusuf Q., & M, Risal, . (2022). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v5i3.20388>