

**STIE BINA KARYA
JURUSAN MANAJEMEN
PROGRAM STRATA I
TEBING TINGGI**

**PENGARUH MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI CV. IGOR MARECAR SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

OLEH

MUHAMMAD IQBAL NASUTION (21110101)

DIGA PRATAMA PUTRA (21110313)

MANAJEMEN



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM AHLI MADYA AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2025

ABSTRACT

THE EFFECT OF MOTIVATION AND PRODUCTIVITY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT CV. IGOR MARECAR SERDANG BEDAGAI

Muhammad Iqbal Nasution

Diga Pratama Putra

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

rahmadmugi@gmail.com

Supervisor I:

Dr. Sarwoto, S.E., M.M

Supervisor II:

Assoc. Prof. Dr Willy Cahyadi, S.Kom., SE., M.Si., CMA

This study aims to determine the influence of motivation and productivity on employee performance at CV. Igor Marecar Serdang Bedagai. The research method used is quantitative, utilizing SPSS version 25.00. Data were collected from questionnaires distributed to CV. Igor Marecar employees. The analytical method used in this study is instrument testing, namely validity and reliability tests. Classical assumption tests include normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R²) analysis, and hypothesis tests include the T-test and F-test. The SPSS results in this study indicate that motivation influences employee performance, productivity influences employee performance, and the F-test shows that motivation and productivity simultaneously influence employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Productivity, Performance

TEBING TINGGI

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. IGOR MARECAR SERDANG BEDAGAI

Muhammad Iqbal Nasution

Diga Pratama Putra

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

rahmadmugi@gmail.com

Dosen Pembimbing I:

Dr. Sarwoto, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II:

Assoc. Prof. Dr Willy Cahyadi, S.Kom., SE., M.Si., CMA

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Motivasi Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Igor Marecar Serdang Bedagai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25.00.yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisisioner kepada karyawan CV. Igor Marecar. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas , uji multikolonearitas, uji heteroskedasitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji T dan Uji F. Hasil dari SPSS dalam penelitian ini yaitu Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selanjutnya pada uji F diperoleh Motivasi dan produktivitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Produktifitas Kerja, Kinerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan asset utama organisasi karena mempunyai peran yang sangat penting di dalam organisasi seperti perencanaan, pengontrol, dan pelaksanaan aktivitas organisasi. Setiap individu pada dasarnya tidak pernah puas dengan apa yang dimilikinya, setiap individu memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, timbulnya motivasi dari dalam dan luar individu untuk bersedia melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan imbalan yang sesuai dengan ia harapkan. Dengan adanya rasa saling membutuhkan antara satu sama lain, diharapkan perusahaan memberikan apresiasi kepada para karyawan. Perusahaan harus melihat potensi yang ada di dalam diri karyawan, seperti hasil kerja, pencapaian target, pemecahan masalah, dan lain-lain. Sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memajukan perusahaan.

(Simamora, 2018), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Sehingga sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar produktifitas kerja yang dihasil maksimal. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan memiliki harapan yang mengalami perkembangan pesat didalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaan, maka dari itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk

apapun baik dalam skala besar maupun skala kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan hal yang paling utama untuk mendukung keberhasilan suatu tujuan perusahaan, Menurut (Stephen, 2016), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan.

Kinerja telah menjadi pusat perhatian dari berbagai kalangan baik pemerintah maupun perusahaan swasta atau organisasi secara umum. Perhatian yang begitu besar terhadap masalah produktivitas/kinerja dapat dipahami karena menyangkut efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Oleh karena itu produktivitas harus menjadi bagian yang tidak boleh dilupakan dalam menyusun strategi bisnis, yang mencakup bidang produksi, pemasaran, keuangan dan bidang-bidang lainnya.

CV. Igor Marecar merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyediaan jasa konstruksi dengan pekerjaan utama adalah pembuatan Irigasi. Dalam melaksanakan operasionalnya terdapat 3 bagian yang terdiri dari bagian keuangan, bagian pengawasan dan bagian lapangan. Pada masing-masing bagian ini memiliki tugas berbeda, bagian keuangan bertugas untuk mengelola keuangan mulai dari penagihan, pembayaran gaji karyawan dan kegiatan keuangan lainnya, selanjutnya bagian pengawasan yang bertugas untuk mengawasi dan pelaporan setiap kegiatan yang sedang dikerjan dan pada bagaian lapangan merupakan bagain yang bertugas menjalankan kegiatan seperti pembangunan gedung,

perancangan konstruksi dan lainnya yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kontrak kerja..

Bagian lapangan memiliki tugas yang berbeda-beda berdasarkan bidang kerja yang sedang dijalankan, pada saat pengerjaan pembangunan gedung, bagian lapangan bertugas membuat skema kerja pembangunan hingga penyelesaian pembangunan gedung tersebut, hal ini menunjukkan bahwa karyawan bagian lapangan memiliki tugas untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan perusahaan dilapangan. Sehingga bagian lapangan memiliki peran yang penting bagi perusahaan, maka dihasil hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan menjadi perhatian penting. Menurut (Stephen, 2018), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. Sedangkan menurut (Smith, 2017) menyatakan bahwa *“performance is output derives from processes, human otherwise”* yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Dalam menilai karyawannya, CV. Igor Marecar melihat beberapa aspek seperti kerapihan, ketelitian dan yang terpenting adalah penyelesain pekerjaan tepat waktu sesuai kontrak kerja. Penilaian dilakukan kepada setiap karyawan dengan memberikan nilai BS (Baik Sekali), B (Baik), C (Cukup), dan K (Kurang). Menurut penjelasan kepala pengawas lapangan CV. Igor Marecar target kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif dari BS (Baik Sekali) dan B (Baik), minimal 70% karyawan di perusahaan pada setiap periode pekerjaan, pada seluruh karyawan bagian lapangan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Berikut data penilaian kinerja karyawan

CV. Igor Marecar karyawan bagian lapangan pada bulan agustus hingga desember tahun 2024:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
CV. Igor Marecar Bulan Mei–September Tahun 2024

Bulan	Persentase Penilaian			
	BS	B	C	K
Mei	12 % (4 Orang)	58% (20 Orang)	23% (8 Orang)	7% (2 Orang)
Juni	10% (3 Orang)	49% (17 Orang)	34% (12 Orang)	7% (2 orang)
Juli	10% (3 Orang)	63% (22 Orang)	20% (7 Orang)	7% (2 Orang)
Agustus	7% (2 Orang)	63% (22 Orang)	27% (10Orang)	3% (1 Orang)
September	10 % (3 Orang)	54% (19 Orang)	27% (10 Orang)	10% (3 Orang)

Sumber : CV. Igor Marecar, 2024

Dari data pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa dalam kurun waktu 5 bulan dari bulana mei tahun 2024 hingga bulan September tahun 2024 memperlihatkan penurunan kinerja karyawan setiap bulannya. Dari hasil prasurvei yang dilakukan peneliti kepada pengawas lapangan menjelaskan bahwa penurunan kinerja ini terjadi dapat disebabkan oleh masa pola tanam petani disekitar kegiatan pengerjaan yang mengharuskan pengerjaan ditunda sementara agar tidak mengganggu tanaman petani pada awal penanaman padi atau tanaman lainnya. Namun hal ini dapat dikendalikan dengan motivasi kerja yang tinggi oleh karyawan dengan bersedia bekerja lembur agar pengerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hendri, 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi karyawan pada karyawan memberikan pengaruh besar pada kinerja yang dihasilkan, hal ini disebabkan karena karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi bersedia melaksanakan pekerjaan diluar jam kerja untuk memberikan kontribusi pada perusahaan dalam mencapai tujuan.

(Wibowo, 2017) berpendapat bahwa motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energi baik dari dalam maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada CV. Igor Marecar, dari jumlah permohonan perpanjangan waktu penyelesaian pekerjaan sebanyak 6 kali dari total 10 pengerjaan pembangunan irigasi selama tahun 2024 yang disebabkan terdapat kelalaian karyawan dalam kerja, kemandirian kerja yang kurang dimiliki oleh karyawan, dimana setiap pekerjaan harus mendapat perintah terlebih dahulu dan selalu diawasi dalam bekerja. Sehingga menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan atau pekerjaan tidak dapat selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Untuk mendukung data tersebut berikut daftar hadir karyawan dalam bekerja pada bulan Mei Tahun 2024 hingga September Tahun 2024

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Kehadiran Bulan Mei - September Tahun 2024

Bulan	Kehadiran	Tidak Hadir
Mei	98%	2%
Juni	97%	3%
Juli	99%	1%
Agustus	98%	2%
September	97%	3%

Sumber : CV. Igor Marecar, 2024

Dari hasil survei yang dilakukan pada karyawan, tingkat motivasi di ukur dengan jumlah kehadiran dan penialain kenerja karyawan, menunjukkan bahwa, meski tingkat kehadiran setiap bulannya stabil dengan jumlah kehadiran rata-rata 98% dengan keterlambatan 2% namun kinerja yang dihasilkan mengalami penurunan dalam 2 bulan terakhir terlihat pada tabel 1.1 dari Agustus hingga September tahun 2024. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat masalah lain terkait motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan selain kehadiran, sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam.

Selain motivasi kerja, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh produktivitas kerja karyawan, hal ini dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herfieqo & Santoso, 2022) yang menunjukkan bahwa produktifitas kerja yang tinggi secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Sutrisno, (2017) berpendangan bahwa Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Pada CV. Igor Marecar tingkat produktivitas kerja yang dimiliki karyawan dapat terlihat dari penyelesaian yang dapat dilakukan selama tahun 2024 yang memiliki 10 titik pekerjaan pembuatajn irigasi yang harus diselesaikan. Berikut data pekerjaan pada CV. Igor Marecar selama Tahun 2024:

Tabel 1.3
Target dan Realisasi Kerja CV. Igor Marecar Tahun 2024

Perkerjaan	Target Waktu Kerja	Realisasi Waktu Kerja
Titik Perkerjaan 1	27 Minggu	29 Minggu
Titik Perkerjaan 2	27 Minggu	27 Minggu
Titik Perkerjaan 3	27 Minggu	29 Minggu

Titik Perkerjaan 4	27 Minggu	28 Minggu
Titik Perkerjaan 5	27 Minggu	27 Minggu
Titik Perkerjaan 6	27 Minggu	29 Minggu
Titik Perkerjaan 7	27 Minggu	29 Minggu
Titik Perkerjaan 8	27 Minggu	28 Minggu
Titik Perkerjaan 9	27 Minggu	27 Minggu
Titik Perkerjaan 10	27 Minggu	27 Minggu

Sumber : CV. Igor Marecar, 2024

Data pada tabel 1.3 menjelaskan bahwa target waktu kerja yang dilakukan oleh karyawan lapangan CV. Igor Marecar, dengan mayoritas target waktu kerja melebihi 27 Minggu hari kerja, dimana sebanyak 2 titik pekerjaan diselesaikan selama 28 Minggu hari kerja dan 4 titik pekerjaan diselesaikan selama 29 Minggu hari kerja, sedangkan pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu selama 27 Minggu hari kerja sebanyak 4 titik pekerjaan atau kurang dari 50% dari keseluruhan pekerjaan. Terhitung sejak tanggal 19 bulan Maret Tahun 2024 sampai dengan 14 September 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak maksimal, yang menunjukkan secara tidak langsung produktivitas kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap penilaian atau kinerja karyawan pada CV. Igor Marecar. Namun untuk membuktikan hal tersebut perlu dilakukan penelitian lebih mendalam dan lebih lanjut.

Berdasarkan latar belakang, uraian teori dan hasil pra-survei penulis tertarik melakukan penelitian pada karyawan CV. Igor Marecar, maka yang berjudul penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Igor Marecar Serdang Bedagai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CV. Igor Marecar?
2. Apakah produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CV. Igor Marecar?
3. Apakah motivasi dan produktivitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Igor Marecar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada CV. Igor Marecar.
2. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas terhadap kinerja karyawan Pada CV. Igor Marecar.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan produktivitas secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Igor Marecar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi CV. Igor Marecar

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan bagi perusahaan menentukan kebijakan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan CV. Igor Marecar mengenai motivasi, produktivitas dan kinerja karyawan.

2. Bagi STIE Bina Karya Tebing Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan konstribusi dalam pengembangan bahan pembelajaran bagi mahasiswa.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti ini diharap kan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah perusahaan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam upaya mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian yang akan dilakukan dengan mempelajari penelitian terdahulu, berikut adalah penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis Hasil
		Variabel Yang Diteliti	Hasil Penelitian
1	(Winata, 2025) <i>Journal of Environment and Management</i>	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Kalyana Mitra Mahardika Jakarta Utara Variabel : X1 : Motivasi Kerja X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Menggunakan aplikasi SPSS, dengan metode regresi linear berganda Hasil Penelitian : a. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan b. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan c. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	(Febryanto & Oktora, 2025) Jurnal Administrasi	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Engineering PT. Galih Sekar Sakti Tangerang Variabel :	SPSS, Analisis Jalur Menggunakan aplikasi SPSS, dengan metode regresi linear berganda r

	Bisnis (JAB)	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil Penelitian : a. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. c. Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
3	(Mariatie et al., 2021) Jurnal Manajemen Strategik Kewirusahaan	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja Guru di Kabupaten Bekasi. Variabel : X1 : Kepemimpinan X2 : Kompensasi Z : Motivasi Kerja Y : Kinerja Guru	Menggunakan aplikasi SPSS, dengan metode Analisis Jalur Hasil Penelitian : a. Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja b. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, c. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru d. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru e. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru f. Motivasi kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru, g. Motivasi tidak memediasi kompensasi terhadap kinerja guru.

4	(Herfieqo & Santoso, 2022) Jurnal Sosial Pendidikan Agama Laa Roiba	Pengaruh Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapangan di PT Uler Raya Indonesia Variabel : X1 : Produktivitas Kerja X2 : Perilaku Kerja X3 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Menggunakan aplikasi SPSS, dengan metode regresi linear berganda Hasil Penelitian : - Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. - Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan - Produktivitas kerja, perilaku kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
5	(Siahaan et al., 2022) Jurnal Mantik	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang Variabel : X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Menggunakan aplikasi SPSS, dengan metode regresi linear berganda - Hipotesis pertama diterima, artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). - Hipotesis kedua ditolak, artinya Motivasi (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). - Hipotesis

			Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).
--	--	--	---

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen

Secara etimologis manajemen adalah seni melaksanakan dan mengelola., manajemen juga dipandang sebagai ilmu yang mengajarkan proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi dan merupakan usaha bersama dari beberapa orang dalam organisasi tersebut. (M. S. Hasibuan, 2020) mengemukakan bahwa manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. (Edison, 2018) menjelaskan bahwa manajemen adalah proses unik yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian tindakan untuk mengidentifikasi dan mencapai tujuan melalui penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu cara mengatur supaya mendapat pencapaian tujuan dari organisasi secara efektif dan efisien.

Manajemen memiliki tujuan dan fungsi yang sangat penting untuk mengelola sumber daya dan mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Berikut adalah penjelasan tentang tujuan dan fungsi manajemen:

a. Tujuan Manajemen

Tujuan utama manajemen adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, seperti meningkatkan profit, efisiensi, atau pertumbuhan. Manajemen juga bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya (waktu, uang, tenaga kerja) agar tujuan dapat tercapai dengan cara yang paling efisien dan efektif dan untuk memastikan kinerja organisasi selalu meningkat, baik dalam aspek operasional maupun dalam hal keuangan.

b. Fungsi Manajemen

Manajemen terdiri dari beberapa fungsi utama yang saling terkait, yaitu fungsi pengorganisasian (*Organizing*), pelaksanaan (*Actuating*) dan pengendalian (*Controlling*) yang melibatkan penetapan tujuan dan menentukan langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai tujuan tersebut. Ini termasuk analisis kondisi saat ini, proyeksi masa depan, serta pembuatan rencana yang spesifik dan terukur.

Manajemen dan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki hubungan yang sangat erat dan saling mendukung. Manajemen bertanggung jawab untuk mengelola seluruh aspek organisasi, sementara SDM berfokus pada pengelolaan karyawan dan potensi manusia yang ada di dalam organisasi.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Mangkunegara, (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selanjutnya menurut Siagian, (2021), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Manusia

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Zainal, 2018), adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- 2) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- 3) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- 4) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 5) Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- 6) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- 7) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- 8) Menjadi dasar dalam penilaian karyawan.

Sedangkan menurut (Flippo, 2018), fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1) Fungsi manajerial

a) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan adalah proses penentuan tujuan dan pedoman pelaksanaan dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada. Perencanaan dalam proses manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perencanaan dalam proses perekrutan karyawan sangat penting untuk menganalisis jabatan yang perlu diisi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

b) Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian diartikan suatu proses penentuan, pengelompokan, dan pengaturan berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahlian dan menyediakan alat-alat yang diperlukan oleh karyawan dalam menunjang pekerjaan.

c) Penggerakan

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi pergerakan justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Penggerakan dapat

didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

d) Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses pengaturan berbagai faktor dalam perusahaan agar sesuai dengan ketentuan-ketentuan dalam rencana. Pengawasan dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang akan dicapai dan dilakukan perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan yang dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Dengan dilakukannya pengawasan secara menyeluruh akan mempermudah bagi suatu instansi dalam menganalisis kendala-kendala yang timbul dalam manajemen. Sehingga, solusi dari permasalahan yang muncul akan bisa diambil secara bijak.

e) Motivasi (*Motivating*)

Motivasi adalah karakteristik psikologi manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Motivasi termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan

mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi juga dapat diartikan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

f) Evaluasi (*Evaluating*)

Evaluasi atau disebut juga pengendalian merupakan kegiatan system pelaporan yang serasi dengan struktur pelaporan keseluruhan, mengembangkan standar perilaku, mengukur hasil berdasarkan kualitas yang diinginkan dalam kaitannya dengan tujuan, melakukan tindakan koreksi, dan memberikan ganjaran. Dengan evaluasi yang dilakukan perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan suatu organisasi.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan (*procurement*)

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan, pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

b) Pengembangan (*development*)

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

c) Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

d) Integrasi (*integration*)

Integrasi adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan

e) Pemeliharaan (*maintanance*)

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

f) Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

g) Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun dan sebab – sebab lainnya. Fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat manajerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Melalui fungsi- fungsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha menangani masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan.

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian

tujuan yang diharapkan. Menurut (Robbins, Stephen and Coulter, 2018), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. (Smith, 2017), menyatakan bahwa “*performance is output derives from processes, human otherwise*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut (Mangkunegara, 2017), mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil. Sedangkan Menurut (Wibowo, 2017), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu penilaian periodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

- 1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Wibowo, 2016), terdapat tujuh indikator kinerja, diantaranya:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan.

2) Standar

Standar merupakan arti yang penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan

Balik Antara tujuan, standar umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

4. Produktifitas Kerja

a. Pengertian Produktifitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan bentuk dari serangkaian hasil kerja yang dapat memenuhi target atau capaian yang telah ditetapkan sama sebuah perusahaan. Menurut Marwansyah (2016) 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 daripada hari ini. Sedangkan Menurut Hasibuan, (2016), mengungkapkan bahwa secara lebih sederhana, maksud dari Produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang digunakan selama produksi berlangsung, dan sumber tersebut dapat berupa tanah, bahan baku dan bahan pembantu, pabrik, mesin-mesin, dan alat-alat, serta tenaga kerja. Sutrisno, (2017) berpadangan bahwa Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi. Berdasarkan pendapat para ahli disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan antara output dan input yaitu kemampuan seseorang sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perusahaan wajib memperhatikan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan. Menurut Burhanuddin, (2016) faktor produktivitas

kerja mempunyai peran besar dalam menentukan suatu usaha. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas antara lain adalah :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan hasil proses pendidikan yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2) Ketrampilan (*skills*)

Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, ketrampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3) Sikap (*attitude*) dan perilaku (*behaviors*)

Sangat erat hubungan antara kebiasaan atau sikap dan perilaku. Jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

4) Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor

pembentuk kemampun, dengan demikian jika seseorang memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi diharapkan akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

c. Teknik Memperbaiki Produktivitas

Produktifitas sangat menentukan kemampuan perusahaan dalam menjaga keberlangsungan perusahaan, menurut Sutrisno, (2017), teknik memperbaiki produktivitas adalah sebagai berikut :

1) Studi kerja

Studi kerja merupakan suatu kombinasi studi metode teknik dan pengukuran kerja, yang digunakan untuk mempelajari pekerjaan orang dan mengiindikasi faktor yang mempengaruhi efisiensi.

2) Pengembangan organisasi

Pengembangan organisasi adalah proses terencana, dikelola, dan sistematis. Tujuannya adalah mengubah sistem, budaya, dan perilaku organisasi dengan maksud mempengaruhi efektivitas organisasi.

3) Curah gagasan

Brainstorming adalah suatu proses membangkitkan gagasan secara terorganisasi untuk menghindari evaluasi terlalu dini karena apabila demikian, dapat menutup timbulnya gagasan yang baik.

4) *Forced field analysis*

Forced field analysis merupakan alat untuk menganalisis situasi yang perlu di ubah. Hal ini memfasilitasi perubahan dalam organisasi dengan meminimalkan usaha dan gangguan.

5) *Nominal group technique*

Nominal group technique merupakan pendekatan partisipatif pada penemuan fakta, identifikasi masalah dan kekuatan, membangkitkan gagasan, dan menegvaluasi progress.

d. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno, (2017), indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembatnya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri

Senantiasa menegmbangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5) Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah berlalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Menurut (Ritonga, 2018) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Sedangkan Menurut (Sarang Uno and Koni, 2017) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

LePine dan Wesson dalam (Wibowo, 2017) memberikan definisi motivasi kerja sebagai sekumpulan kekuatan energitik baik dari dalam

maupun diluar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dan menyelesaikannya tepat waktu untuk mencapai tujuan.

b. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Afandi, 2018) tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 7) Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 10) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Baldoni dalam (Wibowo, 2017) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga faktor utama motivasi yaitu :

- 1) *Energize* adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang

dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.

- a) *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
 - b) *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c) *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
- 2) *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
- a) *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b) *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c) *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
- 3) *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.

- a) *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
- b) *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

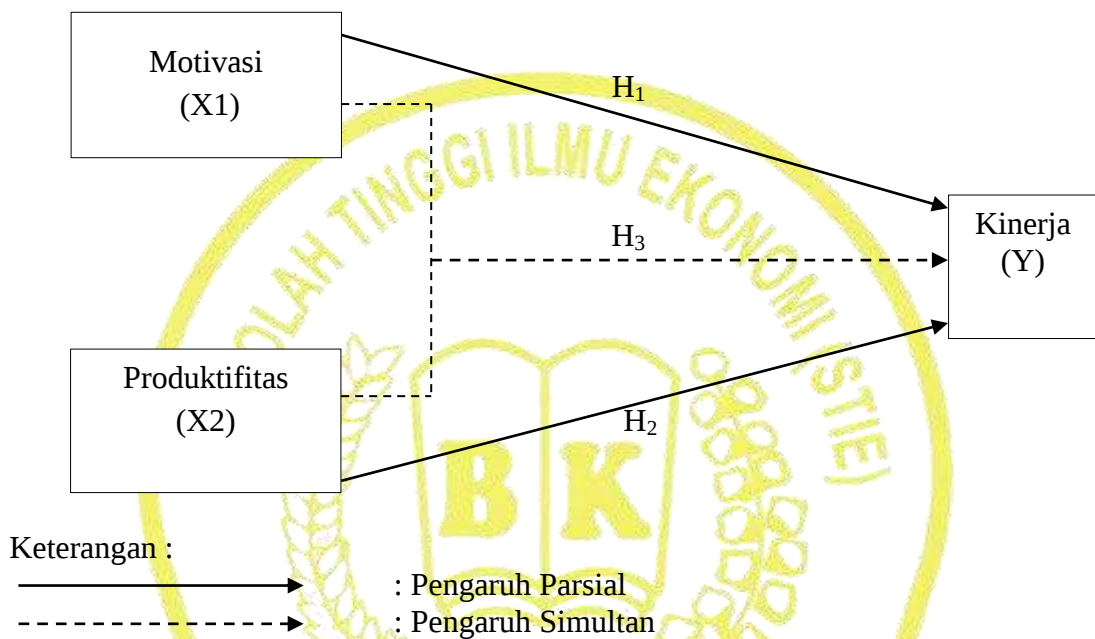
d. Indikator Motivasi Kerja

(Sarang Uno and Koni, 2017) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

- 1) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan
Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.
- 2) Prestasi yang dicapai
Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.
- 3) Pengembangan diri
Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.
- 4) Kemandirian dalam bertindak
Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono, (2018), kerangka konseptual merupakan sebuah alur suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variable-variable yang akan diteliti.



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

1. Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi tidak hanya mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja mereka. Penelitian Winata (2025) dalam "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan" menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT Wahana Kalyana Mitra Mahardika. Hasil penelitian tersebut menggunakan metode regresi linear berganda menunjukkan bahwa ketika motivasi meningkat, kinerja karyawan juga meningkat. Sejalan dengan teori menurut (Ritonga, 2018) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Hal ini disebabkan oleh rasa puas yang diperoleh dari pencapaian pekerjaan, yang berfungsi sebagai dorongan tambahan untuk mencapai tujuan. Selain itu, motivasi kerja juga berkontribusi pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, manajemen organisasi perlu fokus pada faktor-faktor yang meningkatkan motivasi karyawan, seperti pengakuan, kompensasi, dan peluang pengembangan, agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara maksimal.

b. Hubungan Produktivitas Dengan Kinerja Karyawan

Produktivitas kerja adalah indikator yang menunjukkan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Penelitian yang dilakukan oleh Herfieqo & Santoso (2022) dalam jurnal "Pengaruh Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapangan di PT Uler Raya Indonesia" membuktikan bahwa produktivitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif

untuk menghasilkan hasil yang diinginkan. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin baik hasil kinerja yang dicapai. Sejalan denga teori menurut Marwansyah (2016) 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 daripada hari ini. Hal ini dapat diukur melalui indikator seperti jumlah tugas yang diselesaikan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui pelatihan, sistem penghargaan yang efektif, dan peningkatan kondisi kerja. Dengan peningkatan produktivitas, karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

c. Hubungan Motivasi Dan Produktivitas Secara Simultan Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi dan produktivitas karyawan bekerja secara sinergis untuk mempengaruhi kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Barias et al. (2025) dalam jurnal "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara" menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda menyimpulkan bahwa kombinasi

motivasi dan produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kerja, mengurangi tingkat absensi, dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, yang pada gilirannya berkontribusi pada hasil kerja yang lebih baik. Sejalan dengan teori menurut (Ritonga, 2018) motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar maupun secara tidak sadar untuk melakukan sesuatu perbuatan dengan tujuan tertentu. Sedangkan Marwansyah (2016) menjelaskan 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 daripada hari ini. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan intervensi yang tidak hanya fokus pada peningkatan motivasi pribadi, tetapi juga cara-cara untuk meningkatkan produktivitas.

D. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CV. Igor Marecar
2. Produktivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada CV. Igor Marecar
3. Motivasi dan produktivitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada CV. Igor Marecar

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono, (2018), yaitu kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah pengembangan. Menurut Sugiyono, (2018), penelitian pengembangan merupakan penelitian yang dilakukan dengan suatu penelitian pengulangan dari penelitian yang serupa namun dengan penambahan variabel tambahan dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh (Febryanto & Oktora, 2025) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Engineering PT. Galih Sekar Sakti Tangerang. Untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya maka peneliti merubah objek penelitian, dimana pada objek penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Galih Sekar Sakti Tangerang sedangkan dalam penelitian ini objek yang digunakan adalah Karyawan CV. Igor Marecar dan perubahan variabel disiplin kerja menjadi produktifitas kerja.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan Pada CV. Igor Marecar yang beralamat Dusun XV Desa Firdaus, Kecamatan Sei Rampah, Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Periode Penelitian

Periode atau waktu penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Desember Tahun 2024 sampai dengan bulan April Tahun 2025.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2018), populasi adalah wilayah generalisasi mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan CV. Igor Marecar sebanyak 35 orang.

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut Suharsimi Arikunto (2018), Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2018), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Dengan jumlah populasi kurang dari 100 maka sampel penelitian ini seluruh karyawan CV. Igor Marecar sebanyak 35 orang.

3. Teknik *Samplings*

Adapun sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh, menurut Sugiyono, (2018), Sampel jenuh adalah penggunaan seluruh populasi

penelitian menjadi sampel penelitian. Dimana dalam penelitian ini sampel yang diambil merupakan seluruh karyawan CV. Igor Marecar sebanyak 35 orang.

E. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Menurut (Sugiyono, 2018) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber Data Primer dalam penelitian ini yaitu dari data yang diperoleh dari hasil jawaban karyawan CV. Igor Marecar pada kuesioner penelitian yang dibagikan.
2. Menurut (Sugiyono, 2018) data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Sumber Data Sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari laporan kinerja karyawan CV. Igor Marecar.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan

diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018:86)

G. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, Motivasi Kerja (X_1) dan Produktifitas Kerja (X_2) sebagai variabel bebas.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. (Wibowo, 2017)	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang (Wibowo, 2016)	Skala Likert
Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan 2. Prestasi yang	Skala Likert

	perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. (Sarang Uno and Koni, 2017)	dicapai 3. Pengembangan diri 4. Kemandirian dalam bertindak (Sarang Uno and Koni, 2017)	
Produktifitas Kerja (X2)	Produktivitas Kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Sutrisno, (2017)	1. Kemampuan 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu Sutrisno, (2017)	

H. Metode Analisis Data

Dalam pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25 sebagai alat bantu dengan teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat ulut melakukan tugas untuk mencapai sasarannya.

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ table}$ maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ table}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kehandalan sautu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan

berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas akan menunjukkan konsistensi dari pertanyaan jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reabilitas ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus di penuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heterokidastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Selain itu, uji

normalitas juga dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik normal *Probability Plot* dan Grafik Histogram. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menurut (Ghozali, 2016), sebagai berikut:

- 1) jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan
- 2) jika data menyebar jauh dari diagonal dan / atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016), pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam

model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2016), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen. Menurut Ghozali, (2016) dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu menggunakan uji glesjer yang dilihat dari nilai signifikan $> 0,05$ sehingga dapat dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk mengukur pengaruh anantara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas tersebut, digunakan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
X_1	= Motivasi Kerja
X_2	= Produktifitas Kerja
b_1	= Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja
b_2	= Koefisien regresi variabel Produktifitas Kerja
ε	= Variabel pengganggu (<i>residual error</i>)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

I. Uji Hipotesis

Setelah di peroleh persamaan regresi, maka perlu di lakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan.

1. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Menurut Sugiyono, (2015), menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

r² = Koefisien determinasi

n = jumlah sampel

Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Ha ditolak jika nilai hitung statistik uji (t-hitung) berada di daerah penerimaan Ho, dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$
- b. Ha diterima jika nilai hitung statistik uji (t-hitung) berada di daerah penolakan Ho, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$

2. Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali, (2016) pengujian yang dilakukan ini adalah dengan uji parameter b (uji korelasi) dengan menggunakan uji F statistik. Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat digunakan uji F. Menurut Sugiyono (2015) dirumuskan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n-k-1). Untuk uji F, kriteria yang dipakai adalah:

- 1) H_a diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Penerbit : Zanafa Publishing, Riau.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. In Penerbit : Rineka Cipta, Rineka cipta. Jakarta.
- Barias, P. T., Maringka, T., & Teneh, F. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Journal of Mandalika Literature*, 6(1), 119–132.
- Burhanuddin, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Febryanto, Y., & Oktora, J. (2025). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Engineering Pt. Galih Sekar Sakti Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 745–755.
- Flippo, E. B. (2018). *Personel Management (Manajemen Personalia) Edisi. VII Jilid II*. In Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. In Cetakan ke 8*, Penerbit : Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hendri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Jaya. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 135–138.
- Herfieqo, M. R., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Produktivitas Kerja, Perilaku Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Lapangan di PT Uler Raya Indonesia. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(6), 2731–2745. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i6.2570>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mariatie, N., Hasanah, S., Syarifuddin, S., Fanggal, E., & Wardani, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompensasi Terhadap

Kinerja Guru dengan Mediasi Motivasi Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(2), 101–112.

Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 4. Penerbit : CV. Alfabeta, Bandung.*

Ritonga, A. J. (2015). *Manajemen Organisasi*. Penerbit : Perdana Mulya, Medan.

Robbins, Stephen and Coulter, M. (2015). *Management*. Pearson Education, Inc. New Jersey.

Robbins, S. P. & T. A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.

Sarang Uno, H. B., & Koni, S. (2017). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Siagian, A. O. (2021). Strategi Pemasaran E-Commerce Bagi Umkm Indonesia Untuk Meningkatkan Perekonomian Indonesia. *Jurnal Akrab Juara*, 6(1), 1–15.

Siahaan, R., Etri Jayanti, S., & Margareth Sagala, Y. (2022). Effect Of Leadership Style On Employee Performance At Pt. Hevea Indonesia Works With Work Discipline As Intervening Variable. *International Journal of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research and Technology (IJSET)*, 1(6 SE-Articles), 287–296. <https://doi.org/10.54443/ijset.v1i6.31>

Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIEY. Yogyakarta.

Smith. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.

Stephen, R. (2016). *Perilaku Organisasi*. In Penerbit Salemba Empat : Jakarta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. In Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, D. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat* . Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.

Winata, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Wahana Kalyana Mitra Mahardika Jakarta Utara. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 192–203.

Zainal, V. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Penerbit : PT Raja Grafindo, Depok.

