

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV JERRY MOTOR SPORT**

**Yeni Apriliyani, Heri Sukamto**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam As-Syafi'iyah  
yennyaprilia01@gmail.com

---

### **Abstrak**

Penelitian ini dibuat bertujuan untuk menganalisis “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV Jerry Motor Sport” baik secara parsial maupun secara simultan dengan menggunakan bantuan program *SPSS versi 22 For Windows*, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda serta uji korelasi berganda untuk menjawab hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan dari hasil analisis regresi linear berganda nilai signifikan Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,048 dan 0,024, dan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,067 dan 2,392 > 2,052. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil korelasi berganda nilai F Change Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berkorelasi atau terdapat hubungan secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dengan nilai Pearson Correlation (R) 0,549 berarti berada di derajat korelasi sedang. Berdasarkan hasil uji t nilai signifikan Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,048 dan 0,024, dan nilai t hitung > t tabel yaitu 2,607 dan 2,392 > 2,052. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil koefisien determinasi (KD) R Square sebesar 0,549. Hal ini berarti besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi Kerja (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah 37,8 %.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kompetensi dan Produktivitas Kerja Karyawan**

### **Abstract**

*This study was made aiming to analyze the "Effect of Motivation and Competence on Employee Productivity in CV Jerry Motor Sport" both partially and simultaneously by using the help of SPSS version 22 for Windows, classical assumption test, multiple linear regression test and multiple correlation test for answer the research hypothesis. Based on the results of the study can be concluded from the results of multiple linear regression analysis significant value of Motivation (X1) and Competence (X2) smaller than 0.05, namely 0.048 and 0.024, and the value of t count > t table is 2.067 and 2.3392 > 2.052. So it can be concluded that Motivation (X1) and Competence (X2) simultaneously affect Employee Work Productivity (Y). Based on the results of multiple correlations the value of F Change Motivation (X1) and Competence (X2) is smaller than 0.05, namely 0.008, so it can be concluded that Motivation (X1) and Competence (X2) correlates or there is a joint relationship to Employee Work Productivity (Y) with a Pearson*

*Correlation (R) value of 0.549 means being in a moderate correlation level. Based on the results of the t test significant values of Motivation (X1) and Competence (X2) are smaller than 0.05, namely 0.048 and 0.024, and the value of t count > t table is 2.607 and 2.392 > 2.052. So that it can be concluded that Motivation (X1) and Competence (X2) influence together Employee Work Productivity (Y). The result of the determination coefficient (KD) of R Square is 0.549. This means that the amount of influence given by the Motivation (X1) and Competency (X2) variables to the Employee Productivity (Y) variable is 37.8%*

**Keywords:** *Work Motivation, Competence and Employee Productivity*

---

## **1. Pendahuluan**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang (karyawan) yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan karyawan dalam menemukan fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi atau mengantisipasi kondisi tersebut. Fenomena perubahan dimaksud antara lain teknologi informasi, inovasi produk dan teknik-teknik penjualan berbasis elektronik (*e-money*). Konsumen atau pelanggan (*customer*) dipermudah mengenali dan mendapatkan suatu produk. Dengan ada standar-standar kualitas dan pelayanan, konsumen tidak lagi tersita waktunya melakukan transaksi, mereka bisa dengan cepat memutuskan harga dan waktu memperoleh produk tersebut tanpa harus datang ke kantor penjualan. Bisnis berbasis “online” menjadi trend baru dalam perekonomian saat ini.

Dalam mencapai produktivitas atau kinerja (*performance*) yang tinggi, pimpinan organisasi atau perusahaan harus memberikan perhatian pada sumber daya manusia (SDM). Kualitas atau kompetensi SDM menjadi faktor yang sangat penting. SDM harus bekerja sesuai standar-standar kualitas yang diminta atau dituntut perusahaan, baik dalam hal memproduksi suatu produk maupun menjual produk tersebut. Kualitas sebuah produk tanpa didukung dengan prestasi penjualan, tidak akan mendatangkan pendapatan bagi perusahaan. Produk-produk yang dihasilkan bisa jadi hanya tersimpan digudang atau lokasi-lokasi penyimpanan. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor penting dalam operasional perusahaan, disamping faktor permodalan dan pemasaran. Namun ironisnya, justru faktor tenaga kerja sering dikesampingkan oleh perusahaan.

Pertimbangannya, tenaga kerja mudah untuk didapatkan karena setiap orang dianggap membutuhkan pekerjaan, sehingga perusahaan terkadang mengabaikan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan. Akibatnya, banyak tenaga kerja yang bekerja tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Jika perusahaan tidak mampu untuk mengelola dan memberdayakan tenaga kerja yang ada, maka hal tersebut dapat menghambat operasional perusahaan dan dampak terburuknya adalah kolapsnya perusahaan. Untuk itu, pemilihan tenaga kerja yang tepat menjadi sangat penting.

Karyawan disebut produktif apabila kinerjanya hari ini lebih baik dibanding kinerjanya pada hari sebelumnya. Ini tidak saja dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya, tetapi juga motivasi, minat dan sifat-sifat dasar mereka seperti disiplin, rajin, loyalitas dan kreativitas. Di luar itu, masih ada faktor lain seperti teknologi, saluran informasi, manajemen dan *leadership style* atau gaya kepemimpinan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2017 : 99) : secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sobur (2016 : 232) : Motif merupakan dorongan, hasrat, keinginan, dan tenaga penggerak lainnya, yang berasal dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu. Pada dasarnya motif merupakan penggerak. Alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusialah yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu.

Robbins (2003) dalam Wibowo (2017:93) : Kemampuan atau *ability* menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam pekerjaan. Merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan seseorang sekarang ini. Kemampuan menyeluruh individu pada dasarnya dibentuk oleh dua kelompok faktor penting yaitu *intellectual* dan *physical abilities*.

Penelitian Sandi Sapari (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Buaran Klender” Hasil penelitian menunjukkan bahwa : ada pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja internal dan motivasi kerja eksternal terhadap kinerja karyawan dan koefisien korelasi keluaran  $r = 0,527$ . Motivasi internal adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri sendiri, sedangkan motivasi eksternal adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti imbalan dalam bentuk uang atau popularitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Ngatino (2015) Dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan SD Plus Al-Amin” Hasil penelitian menunjukkan bahwa : adanya korelasi positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan  $r = 0,38$ . Terdapat korelasi positif antara kemampuan dan kinerja karyawan dengan  $r = 0,47$ .

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Jerry Motor Sport”.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi CV. Jerry Motor Sport dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini:

1. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Bagaimanakah pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
3. Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi secara bersama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi secara bersama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi, dan produktivitas kerja karyawan.

### 2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis terdiri dari :

#### a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan bagi penulis, bertambah teori dan penerapannya dalam memahami cara melakukan penelitian.

#### b. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini bisa memberikan masukan untuk meningkatkan produktivitas.

#### c. Bagi Universitas

Bagi universitas sebagai masukan penelitian selanjutnya.

## 2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Mangkunegara (2015:2) : MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. MSDM dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

### 2.2 Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017:94) : Produktivitas sering diukur dalam bentuk masukan dan keluaran ekonomi. Akan tetapi, masukan dan keluaran sumber daya manusia dan sosial, juga merupakan faktor penting. Jika perilaku organisasi lebih baik, dapat memperbaiki kepuasan kerja sehingga terjadi peningkatan hasil sumber daya manusia.

### 2.3 Motivasi Kerja

Indrasari (2018:260) : Motivasi (*motivation*) dalam manajemen ditunjukkan kepada sumber daya manusia khususnya kepada bawahan atau pegawai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi pegawai agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### 2.4 Kompetensi

Sutrisno (2017:203) : Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam

melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

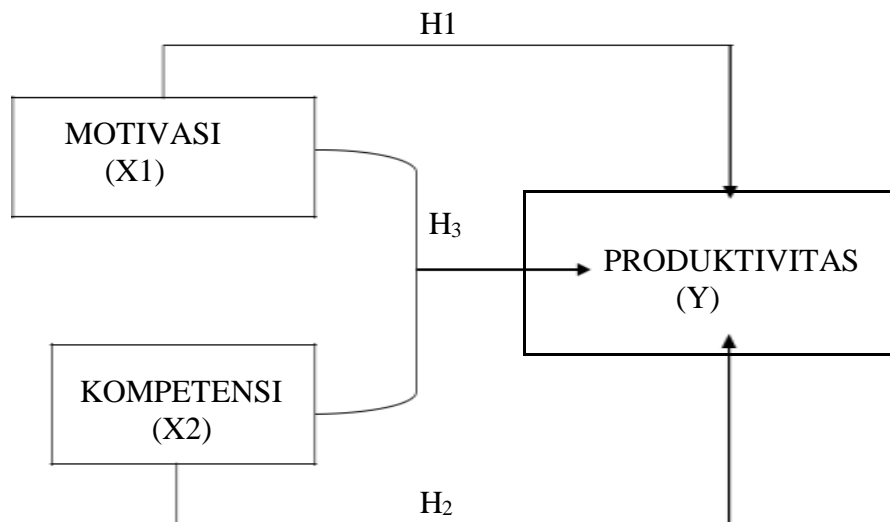
## 2.5 Hipotesis

Ha : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Ha: X1 dan X2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

## 2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari gambar di atas dapat dilihat variabel bebas atau independent (X) yaitu terdiri dari :

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y)

H<sub>2</sub> : Kompetensi (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y)

H<sub>3</sub> : Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Kompetensi (X<sub>2</sub>) mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Y)

### 3. Metode Penelitian

#### 3.1 Populasi, Sampel, dan Sampling Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada dealer motor sport sebanyak 30 orang. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *probability sampling* (random sampel)

#### 3.2 Metode Analisa Data

Metode analisa data yang digunakan untuk mengukur pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Menurut Kurniawan (2014:156) menyatakan bahwa : Penelitian ini menggunakan metode penelitian Deskriptif, Analisis deskriptif adalah menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

### 4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### 4.1 Uji Hipotesis t

Berdasarkan output menjelaskan bahwa :

Ho : Motivasi Kerja berpengaruh signifikansi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Ha : Kompetensi berpengaruh signifikansi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan hasil output terlihat bahwa nilai signifikan probabilitas variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kompetensi) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,048 dan 0,024. Dan nilai t hitung  $>$  t tabel yaitu 2,067 dan 2,392  $>$  2,052. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kompetensi) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

#### 4.2 Uji Hipotesis F

Berdasarkan output terlihat bahwa nilai signifikan probabilitas variabel X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kompetensi) adalah  $0,008 < 0,05$ . Dan nilai F hitung  $>$  F tabel adalah  $5,816 > 3,34$ . Maka dapat disimpulkan bahwa X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Kompetensi) terdapat pengaruh atau hubungan terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

#### 4.3 Koefisien Determinasi

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R Square sebesar 0,549 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan atau bersama-sama terhadap Y. Dengan nilai persentase 54,9 %. Berarti bahwa 54,9 % dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam penelitian ini, selebihnya 45,1% dijelaskan oleh faktor lain.

## 5. Simpulan dan Saran

### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan data, maka dapat disimpulkan:

1. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak, motivasi harus diinjeksi dari luar tetapi, sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Pemimpin yang memiliki motivasi kepada semua karyawan untuk bekerja dengan baik dan berprestasi tinggi. Motivasi dan ability, keduanya mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja karyawan. Teori ini dikenal dengan teori ekspektansi (*Expectancy Theory*) yang diformulasi sebagai :  $P = M \times A$ , dimana P adalah *Performance*, M adalah *Motivation* dan A adalah *Ability*. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya dengan anggapan bahwa kemampuan orang tersebut tidak berubah.

Regresi linear sederhana X1 dan Y bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidaknya variabel X1 terhadap Y. Jika tingkat signifikan probabilitas  $< 0,05$  dan jika nilai t hitung  $> t$  tabel maka X1 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Nilai t tabel =  $n - k - 1$  artinya  $30 - 2 - 1 = 27$  yang nilai t tabelnya adalah 2,052. Dari analisis regresi linear sederhana antara X1 dan Y didapatkan persamaan regresi,  $Y = 28,287 + 339 X1 / Y = a + bX$ .

Berdasarkan output terlihat bahwa nilai signifikan probabilitas variabel X1 (Motivasi) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,033. Dan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,249 > 2,052$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 (Motivasi Kerja) berpengaruh terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

2. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Perusahaan harus memahami dengan baik aspek-aspek karakter yang ada pada diri sehingga karyawan seperti termotivasi mereka bekerja, sifat-sifat dasar mereka, minat, keterampilan, dan perilaku mereka. Semua ini harus diukur dengan metode-metode tertentu sehingga dapat membedakan secara signifikan karyawan yang satu dengan karyawan lain atau karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata.

Regresi linear sederhana X2 dan Y bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidaknya variabel X2 terhadap Y. Jika tingkat signifikan probabilitas  $< 0,05$  dan jika nilai t hitung  $> t$  tabel maka X2 (Kompetensi) berpengaruh terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan). Nilai t tabel =  $n - k - 1$  artinya  $30 - 2 - 1 = 27$  yang nilai t tabelnya adalah 2,052. Dari analisis regresi linear sederhana antara X1 dan Y didapatkan persamaan regresi,  $Y = 26,043 + 399 X2 / Y = a + bX$ . Berdasarkan output terlihat bahwa nilai signifikan probabilitas variabel X2 (Kompetensi) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016. Dan nilai t hitung  $> t$  tabel yaitu  $2,567 > 2,052$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 (Kompetensi) berpengaruh terhadap Y (Produktivitas Kerja Karyawan).

3. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke satuan fisik, bentuk, dan nilai.

Regresi linear berganda  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$  bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidaknya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan atau bersama-sama terhadap  $Y$ . Jika tingkat signifikan probabilitas  $< 0,05$  dan jika nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel maka  $X_1$  (Motivasi Kerja) dan  $X_2$  (Kompetensi) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap  $Y$  (Produktivitas Kerja Karyawan). Nilai  $t$  tabel =  $n-k-1$  artinya  $30-2-1 = 27$  yang nilai  $t$  tabelnya adalah 2,052. Dari analisis regresi linear sederhana antara  $X_1$  dan  $Y$  didapatkan persamaan regresi,  $Y = 13,987 + 291 X_1 + 356 X_2$  /  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ . Berdasarkan output terlihat bahwa nilai signifikan probabilitas variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja) dan  $X_2$  (Kompetensi) lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,048 dan 0,024. Dan nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu 2,067 dan 2,392  $> 2,052$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $X_1$  (Motivasi Kerja) dan  $X_2$  (Kompetensi) berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap  $Y$  (Produktivitas Kerja Karyawan).

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil jawaban responden terhadap kuesioner mengenai Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ), maka saran dari peneliti adalah :

1. Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Jawaban terendah pada variable Motivasi ( $X_1$ ) berada pada pernyataan. Bahwa CV Jerry Motor Sport ini selalu memberi hadiah bagi karyawan yang berprestasi. Maka disarankan agar atasan melihat karyawan yang berprestasi dalam bekerjanya dan memberi hadiah dan bonus sehingga karyawan termotivasi untuk lebih giat dan berprestasi lebih baik lagi untuk memajukan CV Jerry Motor Sport.
2. Variabel Kompetensi ( $X_2$ ) Jawaban terendah pada variable Kompetensi ( $X_2$ ) berada pada pernyataan Rekan kerja bagi saya adalah tim bagi saya untuk menyelesaikan tugas. Maka disarankan perlu adanya sosialisasi atau kerjasama terhadap rekan kerja sehingga menumbuhkan keakraban dan menumbuhkan kerja sama yang baik dalam menyelesaikan tugas.
3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ). Jawaban terendah pada variabel Produktivitas Kerja Karyawan ( $Y$ ) berada pada pernyataan Saya selalu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan. Maka disarankan perlunya perusahaan untuk melaksanakan training atau pelatihan terlebih dahulu sehingga tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dan karyawan dapat memperbaiki kesalahannya.

## Referensi

Al-Qur'an dan Terjemahan.

Abdurrahman Maman dan Muhidin Sambas Ali. 2011. Panduan Praktis Memahami Penelitian Bidang Sosial Administrasi dan Pendidikan. Bandung : CV. Pustaka Setia

Afifuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia

Ansory Al Fajar dan Indrasari Meithiana. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Sidoarjo: Indomedia Pustaka

Arifin, Tajul, dkk. 2013. Manajemen Penelitian. Bandung: CV. Pustaka Setia

Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media

Gaol, Jimmy L. 2014. A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo

Herawati, Henny. 2013. Pengantar Manajemen. Jakarta: Beringin Mulya

Kurniawan, Albert. 2014. Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Neolaka, Amos. 2016. Metode Penelitian dan Statistik. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Prabu Mangkunegara, Anwar. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Silalahi, Ulber. 2015. Metode Penelitian Sosial Kuantitatif, Bandung: PT Refika Aditama

Sobur, Alex. 2016. Psikologi Umum. Edisi Revisi, Bandung: CV. Pustaka Setia

Solihin, Ismail. 2009. Pengantar Manajemen. Jakarta: Erlangga

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Suharsaputra, Uhar. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Tindakan, Bandung : PT Refika Aditama

Suliyanto. 2018. Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis & Disertasi. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Wibowo. 2017. Perilaku Dalam Organisasi. Depok: PT. Raja Grafindo Persada

Ingki. 2015. "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yamaha Arista Mitra Lestari Kantor Cabang Kalimalang Jakarta". Fakultas Ekonomi SDM, Universitas Islam As-Syafi'iyah

Ngatino. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan SD Plus Al-Amin". Fakultas Ekonomi SDM, Universitas Islam As-Syafi'iyah.

- Pratama, M. Dimas. 2018. “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Garuda Biru Tangerang”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam As-Syafi’iyah.
- Raudhatulaini. 2017. “Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD.Dwi Putra Mandiri”. Fakultas Ekonomi SDM, Universitas Islam As-Syafi’iyah.
- Revita Firgawati. 2017. “Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di ERHA Dermacenter Kelapa Gading”. Fakultas Ekonomi SDM, Universitas Islam As-Syafi’iyah.
- Sandi Sapari. 2017. “Pengaruh Motivasi Kerja Internal dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, TBK. Cabang Buaran Klender”. Fakultas Ekonomi SDM, Universitas Islam As-Syafi’iyah.
- Syahrudin. 2015. “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tanjung Jabung Timur”. Program Studi Manajemen. Universitas Terbuka Jabung Timur.