

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA DAN PARIWISATA BIDANG OLAH RAGA KABUPATEN BANYUASIN

Riri Hanifa<sup>1</sup>, Rindy Tara Armareta<sup>2</sup>, Dina Rossi Utami<sup>3</sup>, Frecilia Nanda Melvani<sup>4</sup>

[ririhanifa@uss.ac.id](mailto:ririhanifa@uss.ac.id) ; [rindytaraa@gmail.com](mailto:rindytaraa@gmail.com) ; [dinarossiutami@gmail.com](mailto:dinarossiutami@gmail.com) ;  
[freciliananda@univ-tridinanti.ac.id](mailto:freciliananda@univ-tridinanti.ac.id)

Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan<sup>1</sup>

Program Studi Manajemen, Universitas Sumatera Selatan<sup>2</sup>

Universitas Muhammadiyah Palembang<sup>3</sup>

Universitas Tridinanti Palembang<sup>4</sup>

### ABSTRACT

*This study is entitled The Effect of Work Motivation on Employee Productivity at the Office of Youth, Sports and Tourism in the Sports Field of Banyuasin Regency. The formulation of the problem in this study is how does the influence of work motivation on the productivity of employees of the Youth, Sports and Tourism Office in the Sports Field of Banyuasin Regency. This study aims to identify the effect of work motivation on the productivity of employees of the Department of Youth, Sports and Tourism in the Sports Field of Banyuasin Regency. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique with a total of 43 respondents. The data analysis technique is descriptive statistical analysis, data quality analysis, simple regression analysis, statistical test (t) and the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that the partial hypothesis test of Work Motivation variable has a significant effect on Employee Productivity. The results of simple regression analysis show that the Work Motivation Variable has a positive effect on the Employee Productivity variable. The results of the analysis of the correlation coefficient and the coefficient of determination show that the motivation variable has a very strong relationship and influences employee productivity at the Sports Youth and Tourism Office in Banyuasin Regency.*

**Keywords:** *work motivation, employee productivity*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia bagian yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan untuk mengembangkan suatu usaha. Sumber daya manusia yang baik mencerminkan tujuan perusahaan akan tercapai, sumber daya manusia senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan globalisasi Perusahaan diuntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dalam bisnis. Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. (Hamali, 2018).

Motivasi pegawai dilakukan demi kemajuan dan tujuan keberhasilan perusahaan tersebut. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat

bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sering terjadi gejala bahwa pegawai tertentu walaupun mereka sangat termotivasi, tidak memiliki kemampuan atau keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kerja pegawai. Sehingga dalam perusahaan haruslah terdapat manajemen pengembangan tenaga kerja juga adanya seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mengatur organisasinya dengan bijak. (Winardi, 2017).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Bidang Olahraga Kabupaten Banyuwangi, Berdasarkan hasil survei asli yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti menemukan fenomena yang terjadi di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuwangi yaitu kurangnya ketekunan dan kerja keras para pegawai Dinas tersebut terlihat bersantai saat jam kerja dan banyak pegawai Pelayanan ini belum memanfaatkan waktu kerja dengan baik, sering menunda pekerjaan yang akhirnya membuat pekerjaan semakin menumpuk.

Penegakan disiplin masih sangat kurang, masih terdapat situasi dimana pegawai Honorer dan PNS sering terlambat masuk jam kerja bahkan tidak pulang tepat waktu. Kurangnya sarana dan prasarana menjadi salah satu faktor yang dapat menurunkan semangat kerja pegawai, bagaimana pegawai dapat meningkatkan keterampilan dan kapasitasnya jika sarana dan prasarannya tidak diisi dengan benar. Selain itu, seorang pemimpin yang baik harus selalu memotivasi pegawai dan mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga dapat meningkatkan hasil organisasi. Menurut Komang Sumiane (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Indonusa Telemedia Palembang, Hasil Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Indonusa Telemedia Palembang.

Menurut Riska (2017), Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sang Hyang Seri (Pesero) Kantor Regional VI Cabang Sidrap, Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Menurut Leni Ayu Novitasari (2015), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dari hasil penelitian menjelaskan bahwa Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas Karyawan.

Menurut Arif Yusuf Hambali, Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja : Studi Kasus pada PT. X Bandung, Dari hasil Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi memiliki kategori cukup baik dan Produktivitas Kerja berkategori baik dan memiliki hubungan yang cukup kuat.

Menurut Nurernah (2017), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Titan Makassar, hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi Eksternal terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Maslow (1943) motivasi adalah kekuatan yang mendorong individu untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan tertentu. Ia mengusulkan teori kebutuhan yang terkenal, dikenal sebagai Hierarki Kebutuhan Maslow. Indikator Motivasi menurut (Mangkunegara,

2017) yaitu : a) Kerja keras, Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki. b) Orientasi masa depan, Menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut. c) Tingkat Cita – cita yang tinggi Memiliki gambaran yang jelas mengenai apa yang akan dicapai dengan cara meningkatkan kemampuan diri. d) Orientasi tugas dan keseriusan kerja Bersungguh – sungguh dalam menjalani tugas dan tanggung jawab dan siap menghadapi masalah dalam pekerjaan tersebut. e) Usaha untuk maju Melakukan kegiatan – kegiatan untuk memperoleh tujuan yang ingin dicapai. f) Ketekunan, Melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh – sungguh. g) Hubungan dengan rekan kerja, Membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja serta selalu bekerja sama dengan rekan kerja. h) Pemanfaatan waktu, Menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan Kinerja Pegawai.

### **Produktivitas Pegawai**

Produktivitas dalam ilmu ekonomi merupakan rasio antara hasil kegiatan dengan segala pengorbanan. 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, sedang keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Produktivitas adalah kemampuan suatu faktor produksi dalam bentuk rasio antara jumlah produksi dan jumlah faktor produksi yang dihasilkan dalam waktu tertentu. (Sutrisno, 2016). bahwa indikator produktivitas, yaitu :

- 1) Kemampuan untuk melaksanakan tugas, kemampuan seorang pegawai sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.
- 2) Meningkatkan hasil yang dicapai, berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat diresakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil kerja tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
- 3) Semangat kerja, ini merupakan upaya lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
- 4) Pengembangan diri, senantiasa membangun diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.
- 5) Mutu 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. 6) Efisiensi, perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang penting.

## Kerangka Konseptual



## METODE PENELITIAN

### Unit Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Banyuasin yang beralamatkan di Komplek Perkantoran, Jalan Badrun Mamak No.8, Pangkalan Balai, Sumatera Selatan.

### Populasi dan Sampel

Adapun dari Keseluruhan Populasi yang diambil yaitu seluruh Pegawai ASN dan Non ASN, Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata Bidang Kepemudaan Kab. Banyuasin berjumlah 43 Orang, yang mana dalam Tehnik Penelitian ini Menggunakan teknik *sampling jenuh* dimana teknik pemilihan sampel semua anggota populasi dijadikan sebagai Responden. (Sugiyono ,2019).

### Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) variable penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini digunakan dua jenis variabel yaitu Motivasi Kerja (X) sebagai variabel independen, Produktivitas Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

### Teknik dan Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini metode angket (kuisisioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Sugiyono, 2018).

### Metode Analisa Data Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2013), statistik deskriptif adalah pemberian gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

#### Karakteristik Responden

Klasifikasi	Frekuensi	Percent
Jenis Kelamin :		
Laki – Laki	23	53.5%
Perempuan	20	46.5%
Usia :		
22 - 25 tahun	12	27.9 %
25 – 30 tahun	7	16.3 %
31 – 40 tahun	9	20.9 %
41 – 50 tahun	8	18.6 %
50 – 60 tahun	7	16.3 %
Pendidikan :		
SMA	14	32.6%
S 1	19	44.2%
S 2	10	23.3%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

### Uji Validitas

Hasil uji validitas dikatakan valid apabila nilai probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid (Ghozali, 2013). Pada uji validitas dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = n - 2 (n adalah jumlah sampel pembentuk regresi). Kuesioner penelitian ini menggunakan 43 responden, penentuan  $r_{tabel}$  adalah (df) = 43 - 2 = 41. Dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5%, maka nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,301.

#### Uji Validitas

Item Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
<b>Motivasi ( X )</b>			
X1	0,749	0,301	Valid
X2	0,946	0,301	Valid
X3	0,708	0,301	Valid
X4	0,678	0,301	Valid
X5	0,848	0,301	Valid
X6	0,640	0,301	Valid
X7	0,802	0,301	Valid
X8	0,793	0,301	Valid
X9	0,759	0,301	Valid

X10	0,718	0,301	Valid
X11	0,630	0,301	Valid
X12	0,630	0,301	Valid
X13	0,363	0,301	Valid
X14	0,442	0,301	Valid
X15	0,668	0,301	Valid
X16	0,668	0,301	Valid
Produktivitas ( Y )			
Y1	0,494	0,301	Valid
Y2	0,769	0,301	Valid
Y3	0,964	0,301	Valid
Y4	0,964	0,301	Valid
Y5	0,964	0,301	Valid
Y6	0,869	0,301	Valid
Y7	0,912	0,301	Valid
Y8	0,912	0,301	Valid
Y9	0,964	0,301	Valid
Y10	0,829	0,301	Valid
Y11	0,945	0,301	Valid
Y12	0,885	0,301	Valid

Sumber : Data Diolah 2023

### Uji Reliabilitas

Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Untuk mengetahui kuesioner tersebut sudah *reliable* akan dilakukan pengujian reliabilitas kuesioner dengan bantuan program computer SPSS 24. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2013). Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*. Apabila hasil koefisien *Alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

#### Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Motivasi	0,944	16	Reliabel
Produktivitas	0,977	12	Reliabel

Sumber : Data Diolah 2023

## Uji Regresi Sederhana

### Uji Regresi Sederhana Coefficients<sup>a</sup>

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.923		.159	.875
	Motivasi	.772	.823	9.281	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Diolah 2023

$$Y = 0,923 + 0,772 X$$

Dengan konstanta sebesar 0,923, dinyatakan bahwa jika ada pengaruh gaya kepemimpinan, maka kinerja pegawai sebesar 0,923. Adapun koefisien regresi sebesar 0,772, dinyatakan bahwa setiap meningkat nya (karena tanda positif) gaya kepemimpinan maka akan meningkat kinerja pegawai sebesar 0,772. Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Produktivitas Pegawai (Y).

### Uji Statistik t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali, 2013).

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima (berarti ada pengaruh). Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  ditolak (berarti tidak ada pengaruh).

Adapun nilai  $t_{tabel}$  berasal dari  $n-1$  ( $n$  merupakan jumlah sampel) yang kemudian hasil dari  $n-2$  dapat dilihat pada *form*  $t_{tabel}$ . Pada penelitian ini jumlah sampel berjumlah  $43-2= 41$  dan bila dilihat dari *form*  $t_{tabel}$  dengan memakai tingkat kesalahan penelitian 5% (0.05) maka akan mendapat nilai 2,019.

### Uji Statistik t (Uji Parsial)

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.923		.159	.875
	Motivasi	.772	.823	9.281	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber : Data Diolah 2023

Diketahui nilai t-hitung sebesar 9,281. Karena nilai t-hitung dan nilai t-tabel sudah diketahui, jadi dapat dilihat bahwa nilai t-hitung sebesar 9,281 lebih besar (>) dari 2,019, sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti bahwa “Ada

Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Produktivitas Pegawai (Y) Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Bidang Olahraga Kabupaten Banyuasin, Menurut (Ghozali, 2013).

### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Nilai koefisien determinasi dapat dikatakan kuat apabila dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen antara 0 (nol) dan 1 (satu) (Ghozali, 2013). Nilai adjusted R Square menandakan kemampuan variabel- variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

#### Uji Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.670	3.03766

a. Predictors: (Constant), Motivasi Sumber : Data Diolah 2023

Menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted R Square* adalah 0,670. Hal tersebut berarti variabel bebas (motivasi kerja) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel produktivitas pegawai sebesar 67,0%. Dimana sisanya yaitu 0,33% (100% - 67,0% = 0,33%) dijelaskan oleh faktor-faktor di luar variabel- variabel tersebut yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di Bidang Olahraga Kabupaten Banyuasin, dapat disimpulkan sebagai berikut : Dari hasil regresi linier sederhana yang diolah dan dianalisis menggunakan metode SPSS 25, maka diperoleh persamaannya adalah  $\hat{Y} = 0,923 + 0,772 X$ , dimana angka tersebut menunjukkan  $a = 0,923$ , angka tersebut menunjukkan motivasi kerja apabila berjalan dengan baik dalam perusahaan.  $b = 0,772$ , artinya jika nilai motivasi kerja dalam perusahaan mengalami peningkatan maka nilai produktivitas kerja pegawai akan meningkat pula. Sehingga dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata di Bidang Olahraga Kabupaten Banyuasin. Kemudian dari analisis yang dilakukan juga menjelaskan bahwa motivasi kerja di dalam kantor berpengaruh positif terhadap pegawai yang bekerja dimana pegawai yang termotivasi selalu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

### DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep, prinsip dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

- Anwar Prabu Mangkunegara, A.A. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangsawan, Arubina. et. al. (2014). *Pengaruh Pelatihan Penyuluh Lapangan KB Terhadap Produktivitas Pelayanan KB BKKBN Di Kota Palembang*. Sriwijaya University Institutional Repository, Undergraduate thesis, Sriwijaya University, 2014
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Creswell, J.W. (2019). *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Deni, Muhammad. (2013). *Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. X (Persero) Fuel Retail Marketing Region II Palembang*. KOLEGIAL Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, E-ISSN: 2614008X, Volume 1 Nomor 1, hal. 59 - 72, Januari - Juni 2013.
- Deni. Muhammad & Kemas Welly Angga Permana. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung, Tbk (Studi Kasus Di PT Tunas Baru Lampung, Tbk - PKS 4 Cinta Manis Lama, Banyuasin)*. Jurnal Majalah Ilmiah Manajemen, ISSN 2089-2330, Vol. 10 No. 3, hal. 14 - 26, 2021
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II* Ponorogo: Umpo Ponorogo Press
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program (IBM SPSS)* (Edisi 8). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hambali, A.Y. (2017). *Pemahaman Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen SDM* (Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas). Jakarta: Bumi Aksara.
- Irsan. (2016). *Pengaruh Kewirausahaan Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Produktivitas Kerja Etnis Tionghoa Pada Indonesia Chinabusiness Council (ICBC) Sumatera Selatan*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, ISSN.1693-4091, Vol. 13 No.1, hal. 99-113, April 2016
- Leihitu, K.F., et al. (2022). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (2019). "The development of goal setting theory: A half century retrospective". *Motivation Science*, 5(2), 93-105. <https://doi.org/10.1037/mot0000127>
- Mawarni, Indah. et al. (2019). *Pengaruh Penerapan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak Dan Gas Kota Palembang*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3 No. 1, hal. 43 - 60, Juli-Desember 2019. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/64/64>
- Martono. (2014). *Manajemen Keuangan* (edisi 1). Yogyakarta: Ekonisia.
- Maslow, A.H. (1943). *Motivasi dan Kepribadian* (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). Jakarta: PT. PBP.

- Muniroh.(2013). *Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Motivasi Kerja Karyawan BRI Kantor Cabang Malang Martadinata*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Nifyandi, Deddi. et al. (2018). *Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja (Persero)*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 1 No. 2, hal.14 - 24, Januari-Juni 2018. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/15/15>
- Novitasari, L.A. (2015). *"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Perusahaan Qnet Kabupaten Sragen"*. Diakses dari situs Universitas Muhammadiyah Surakarta (<https://eprints.ums.ac.id/35297/1/02.%20Artikel%20Publikasi%20Ilmiah.pdf>).
- Riska. (2017). Skripsi: *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Braja Mukti Cakra"*. Jakarta: Universitas Bakrie.
- Sanusi, A. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ketiga. Jakarta: Salemba.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumiane Komang. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Blitar*. Diakses dari repository.unsri.ac.id.
- Suroso, Imam. et al. (2021). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada DPD ASKONAS Provinsi Sumatera Selatan*. Jurnal EKOBIS: Kajian Ekonomi dan Bisnis. Vol. 4 No. 2, hal. 8 - 19, Januari - Juni 2021. <http://jurnal.unisti.ac.id/ekobis/article/view/101/102>
- Sutanto. (2013). *"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya"*. Agora, 1(3).
- Sutrisno. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetak ke sebelas)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Winardi, dan Ida Farida, D.H. (2017). *"Rancang Bangun Sistem Informasi Manajemen Bengkel (Studi Kasus: CV. Anugerah Bogor)"*. *IJSE - Indonesian Journal on Software Engineering*, 3(2). Diakses dari <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ijse/article/view/2813/1837>
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.