

---

## Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi

Cokorda Istri Agung Parama Shinta<sup>(1)</sup>

Dr. I Made Astrama<sup>(2)</sup>

Ida Ayu Sasmita Dewi<sup>(3)</sup>

<sup>(1)(2)(3)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia  
e-mail : [coksinta02@gmail.com](mailto:coksinta02@gmail.com)

### ABSTRACT

*In a company, human resources have a dominant role in carrying out the company's operational activities in achieving goals. To achieve this goal, do not forget to be able to optimize the work productivity of its employees. The factors that are known to influence employee work productivity are work ability and work motivation. Therefore, this study aims to examine and explain "The Effect of Work Ability and Work Motivation on Work Productivity in the Production Department at CV. Bali Racana in Batubula, Gianyar". The formulation in this study is to determine the effect of work ability and work motivation on work productivity partially and simultaneously on CV. Bali Plan. In this study the data collection methods used were observation, literature study, questionnaires, interviews and documentation. The population in this study are employees of CV. Racana Bali as many as 30 people. The sample used in this study was 30 respondents.  
**Keywords: Work Ability; Work Motivation and Work Productivity.***

### ABSTRAK

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia memiliki peran yang dominan dalam melaksanakan kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut tidak lupa harus dapat mengoptimalkan produktivitas kerja karyawannya. Adapun faktor-faktor yang diketahui mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Bagian Produksi Pada CV. Racana Bali di Batubula, Gianyar". Rumusan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja secara parsial dan simultan pada CV. Racana Bali. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi pustaka, kuisisioner, wawancara dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Racana Bali sebanyak 30 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden.

**Kata kunci : Kemampuan Kerja; Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja**

---

## Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika dibandingkan dengan modal, teknologi, dan uang, karena sumber daya manusia berperan sebagai pengendali kegiatan perusahaan. Jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai, maka perusahaan tersebut tidak akan bisa berkembang dengan baik. Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personal yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya Kaehler & Grundei (2019).

Produksi merupakan proses menghasilkan sesuatu baik berbentuk barang maupun jasa dalam sesuatu periode waktu dan memiliki nilai tambah bagi perusahaan. Umumnya barang dan jasa ada yang dikonsumsi secara langsung. Akan tetapi ada juga yang diolah menjadi produk lain. Barang dan jasa memiliki berbagai variasi, seperti kualitas, ukuran, model, dan lainnya (Wijaya 2020). Tujuan produksi yaitu berupaya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya, menghasilkan barang setengah jadi guna memenuhi kebutuhan produksi selanjutnya, untuk memenuhi kebutuhan konsumen, meningkatkan produksi nasional dalam rangka meningkatkan kemakmuran rakyat, memproduksi barang-barang ekspor berarti meningkatkan sumber devisa negara, memacu tumbuhnya usaha produksi lain sehingga dapat menyerang pengangguran, meningkatkan pendapatan masyarakat atau pendapatan negara.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Produktivitas kerja diartikan sebagai hasil konkrit (produk). Produktivitas kerja merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan Andriyany (2021). Meningkatkan produktivitas kerja menjadi tantangan manajemen sumber daya manusia, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan. Menurut Wibowo (2017:93) Kemampuan kerja menunjukkan kapasitas

---

individu untuk menunjukkan berbagai tugas dalam pekerjaan merupakan penilaian terhadap apa yang dapat dilakukan oleh seseorang saat ini. Secara umum kemampuan kerja juga merupakan hasil dari pengetahuan dan keahlian. Pengetahuan dipengaruhi oleh pendidikan, pengalaman dan minat. Dengan kata lain kemampuan kerja karyawan juga dapat dilihat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan.

Dari hasil wawancara terhadap karyawan CV. Racana Bali Kemampuan kerja karyawan dapat dilihat dari keterampilan yang kurang di asah oleh karyawan contohnya seperti kurang rapinya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang karyawan harus mencoba mengembangkan keterampilan kerja dasar (*soft skill*) yang tidak kalah pentingnya dengan keterampilan akademis.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan harus memiliki sikap mental yang siap sedia secara fisik, situasi dan sesuai tujuan. Motivasi dipahami agar mampu mengidentifikasi hubungan perilaku kerja dengan prestasi karyawan. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

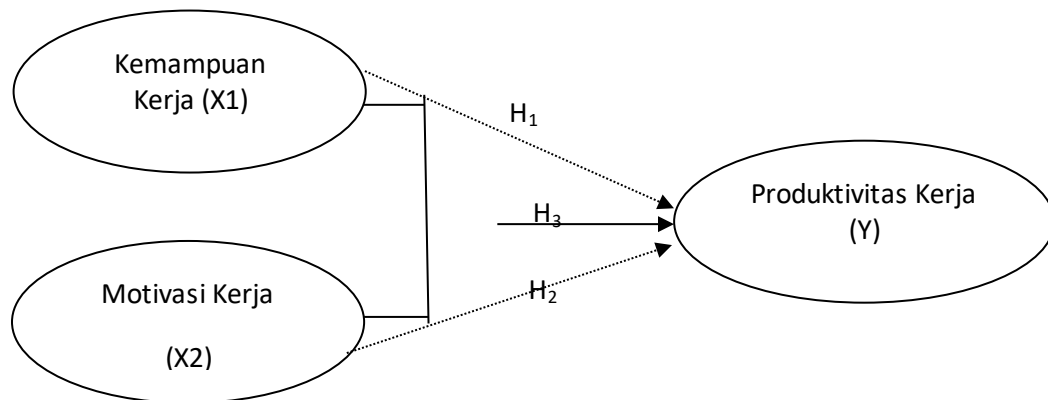
Dari hasil wawancara terhadap karyawan CV. Racana Bali Motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari kurang adanya apresiasi dari atasan. Contohnya karyawan yang telah bekerja keras dengan penuh loyalitas, tentu mengharapkan apresiasi dari atasannya. Bentuk apresiasi bisa bermacam-macam mulai dari kenaikan jabatan, gaji atau bonus sehingga bukan hanya sekedar pujian atau ucapan terimakasih. Jika karyawan tidak mendapatkan salah satu dari apresiasi tersebut setelah bekerja keras dengan penuh loyalitas tentu akan membuat mereka sangat kecewa dan merasa bahwa kerja kerasnya tidak dihargai. Tentu hal tersebut bisa membuat mereka kehilangan semangat untuk bekerja lebih baik lagi.

Penelitian ini dilakukan di CV.Racana Bali di Jl. I.B Japa No: 100x, Batubulan, Gianyar. CV.Racana Bali adalah sebuah perusahaan konsultan perencanaan yang bergerak pada bidang Arsitektur, Interior, *Landscape* dan *Artwork* yang berdiri pada tahun 2006. CV. Racana Bali Memiliki beberapa departemen dan divisi diantaranya, Arsitektur, Interior, Sipil, ME, Produksi, *Accounting*,

Logistik, Transportasi, *Workshop*. Divisi produksi CV. Racana Bali yaitu pekerjaan yang berkaitan dengan perwujudan hasil atau rancangan design baik berupa bangunan, interior, struktur, *landscape* dan *artwork*.

### Metode Penelitian

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan Sugiyono (2018;13). Terdapat 2 variabel bebas yaitu Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan hal tersebut, maka kerangka berpikir untuk penelitian ini :



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Lokasi penelitian pada CV.Racana Bali di Batubulan, Gianyar yang terletak Jl. I.B Japa No: 100x, Batubulan, Gianyar. Adapun objek penelitiannya adalah menganalisis Kemampuan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) di CV. Racana Bali di Batubulan, Gianyar . populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi di CV. Racana Bali yang berjumlah 30 orang serta penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari 5 jenis, yaitu wawancara, dokumentasi, studi pustaka, observasi, kuesioner. Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Jenis Kelamin | Jumlah<br>(Orang) | Persentase<br>(%) |
|---------------|-------------------|-------------------|
|               |                   |                   |

|              |    |     |
|--------------|----|-----|
| Laki-laki    | 21 | 70  |
| Perempuan    | 9  | 30  |
| <b>Total</b> | 30 | 100 |

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Jumlah (Orang)</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| SMA/Sederajat              | 7                     | 23,5                  |
| D3 dan S1                  | 21                    | 70                    |
| Lainnya                    | 2                     | 6,5                   |
| <b>Total</b>               | 30                    | 100                   |

Data diolah 2023

Pada tabel 1 dapat dinyatakan bahwa responden didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 21 orang atau 70% dan perempuan sebanyak 9 atau 30%. Responden pendidikan dapat dinyatakan bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, didominasi oleh responden dengan pendidikan terakhir D3 dan S1 sebanyak 21 atau 70% dan paling sedikit pada responden dengan pendidikan terakhir lainnya sebanyak 2 atau 6,5%.

### Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0.30 dan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.60.

**Tabel 2 Uji Normalitas**

| No | Variabel Penelitian | Hasil Uji Normalitas | Uji Multikolinieritas |       | Hasil Uji Heteroskedastisitas |
|----|---------------------|----------------------|-----------------------|-------|-------------------------------|
|    |                     |                      | Tolerance             | VIF   |                               |
| 1  | X1                  | 0,127                | 0,883                 | 1,133 | 0,571                         |
| 2  | X2                  |                      | 0,883                 | 1,133 | 0,494                         |
| 3  | X3                  |                      | 0,308                 | 2,605 | 0,760                         |

Sumber : Data diolah 2023

## Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 9.779                       | 4.124      |                           | 2.371 | .025 |
|       | X1         | .847                        | .104       | .774                      | 8.177 | .000 |
|       | X2         | .227                        | .089       | .242                      | 2.561 | .016 |

a. Dependent Variable : Produktivitas Kerja

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Kerja di CV. Racana Bali, Batubulan Gianyar**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 8,177$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,052$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial variabel kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kemampuan kerja (X1) maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. Racana Bali di Batubulan, Gianyar teruji kebenarannya.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di CV. Racana Bali, Batubulan Gianyar**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} = 2,561$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel} = 2,052$ , maka ternyata nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara parsial variable motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel motivasi kerja (X2) maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan

bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. Racana Bali di Batubulan, Gianyar teruji kebenarannya.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di CV. Racana Bali Batubulan, Gianyar**

Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh secara simultan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} = 49.697$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel} = 1.35$ , maka ternyata nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$ , dan  $t_{hitung}$  berada pada daerah penolakan  $H_0$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan ( $\alpha$ ) = 5%, secara simultan kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Artinya jika terjadi peningkatan pada variabel kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) maka akan meningkatkan produktivitas kerja (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) pada CV. Racana Bali.

**Tabel 4 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .887 <sup>a</sup> | .786     | .771              | 1.711                      |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai adjusted R Square sebesar 0,786. hal ini berarti 78,6% variasi variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya (100% - 78,6% = 21,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

### **Uji Signifikan Simultan (Uji f-Test)**

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f-Test)**

| Model | ANOVA <sup>a</sup> |    |             |   |      |
|-------|--------------------|----|-------------|---|------|
|       | Sum of Squares     | Df | Mean Square | F | Sig. |
|       |                    |    |             |   |      |

|   |            |         |    |         |        |                   |
|---|------------|---------|----|---------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 291.092 | 2  | 145.546 | 49.697 | .000 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 79.075  | 27 | 2.929   |        |                   |
|   | Total      | 370.167 | 29 |         |        |                   |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

### **Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Ftabel sebesar 2,88 dan nilai Fhitung sebesar 49.697. Artinya kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas.

### **Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat di tarik kesimpulan bahwa 1) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. Racana Bali. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja pada CV. 3) Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja pada CV.

### **Daftar Pustaka**

- Ade Sobariah Hasanah (2020), Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majalengka, Jurnal Insitusi Politeknik Ganesha Medan Juripol, Volume 3 Nomor 1 Februari 2020.
- Andry (2022), Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Tirtasari Flora Grata, Copyright © 2022 pada penulis Journal of Social Science and Digital Marketing (JSSDM) Januari-2022, Vol.II, No.1, hal.14-24 ISSN(P): XXXX-XXXX; ISSN(E): 2775-4278.
- Ari Nuvitasari1, Norita Citra Y, Nina Martiana (2019), Implementasi SAK EMKM Sebagai Dasar Penyusunan Laporan Keuangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), International Journal of Social Science and Business. Volume 3, Number 3, Tahun 2019, pp. 341-347. P-ISSN: 2614-6533 E-ISSN: 2549-6409.
- Friska Nababan (2021), pengaruh kemampuan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan pt. Banua megah sejahtera, 154 Kindai, Vol 17, Nomor 2, Halaman 153-165.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.



- 
- Imron Imron (2019), Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang, *IJSE – Indonesian Journal on Software Engineering*, Vol.5, No. 1, Juni 2019, 19-28 ISSN: 2461-069
- Ivan Riyadi (2019), manajemen strategi ekonomi pada lembaga pendidikan islam, *Ekonomica Sharia Volume 5 Nomor 1 Edisi Agustus 2019*.  
Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Kadek Rista Ananda Putra, Nengah Landra, Ni Made Dwi Puspitawati (2022), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan, E-ISSN: 2774-3020.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mega Sriningsih, Djoni Hatidja, Jantje D. Prang (2018), penanganan multikolinearitas dengan menggunakan analisis regresi komponen utama pada kasus impor beras di provinsi sulut.
- M Fuad Hardi Nugroho, Indah Widiya Ningsih, Eny Wahyuni, Iskandar Ahmaddien (2020), analisis pengaruh pandemi dan pembelajaran secara daring terhadap prestasi melalui variabel intervening keadaan ekonomi mahasiswa universitas sangga buana ypkp bandung, *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Industri (EBI) Vol. 02, No. 02, 2020*, pp. 11-19 ISSN 2685-8622.
- Muhammadiyah Sukabumi (2021), Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi, *Jurnal Ekonomedia: E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01*.
- Natalia M. Nangoy, Victor P.K. Lengkong, Yantje Uhing (2020), pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah kota manado, *Jurnal EMBA Vol.8 No.1 Januari 2020*, Hal. 282 – 291.
- Ni Made Ita Purnami, I Wayan Mudiarta Utama (2019), pengaruh pemberdayaan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 9, 2019 :5611-5631 ISSN: 2302-8912
- Ni Putu Cindyana Claudia Santoni, I Wayan Suana (2018), pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sales di honda denpasar agung, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 7, No. 10, 2018: 5379-5406 ISSN: 2302-8912.
- Noevie Susanti, Hamid Halin, M. kurniawan, pengaruh bauran pemasaran (4p) terhadap keputusan pembelian perumahan pt. Berlian bersaudara propertindo, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume 8 No.01 Desember 2017* Issn Print: 2089-6018 Issn Online: 2502-2024.
- Novianingsih, D. A. T., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3(1), 77-84.
- Pertiwi Agustina, Gatot Kusjono, Suprianto. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.1, Maret 2021 (29-35)
- Popong Suryani, Yoyok Cahyono, Berliana Dita Utami, pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi di pt tuntex garment Indonesia, *Journal of Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR) Volume: 1 No: 1 June 2020* E-ISSN: XXXX-XXXX.
-

- 
- Prakoso, B., Liska, L., & Zunita, S. Z. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Samwon Copper Tube Indonesia. *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(4), 520-526.
- Rahyuda, K. (2017). *Metode Penelitian Bisnis. Edisi Revisi 2017*. Denpasar : Udayana University Press.
- Rizal Fauzi, (2021), Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi, *Jurnal Ekonomedia: E-ISSN 22751496; STIE PASIM; Sukabumi, April 2021; Vol. 10 No. 01*
- Safitri, R. P. (2018). Pengaruh budaya perusahaan terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan. *Journal of Management Review*, 2(2), 198-202.
- Sherlie, Hikmah (2020), Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam, *Motivasi Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 5 Nomor 1 2020*.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 15-24.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. PRENADAMEDIA GROUP.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di
- Umrati hengki wijaya (2020), analisis data kualitatif teori konsep dalam penelitian pendidikan, ISBN: 978-623-90515-9-4.
- Wijaya, Andy dkk. (2020). *Manajemen Operasi Produksi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Widiyanti, W. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala: Jurnal Humaniora Bina Sarana Informatika*, 17(2), 132-138.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569.