



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 9395-9405

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Optimalisasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang

Krisna^{1✉}, Muhammad Kurniawan², Nurkardina Novalia³

Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Palembang

Email: krisna05agust01@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Produktivitas adalah suatu pendekatan multidisiplin untuk penetapan tujuan yang efektif. Tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *stratified sampling* atau sampel jenuh karena mengambil semua unit kerja. Pengumpulan data dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner ke semua karyawan yang menjadi sampel. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji secara parsial (uji -t) dan uji secara simultan (uji -F) mengelola data menggunakan bantuan *SPSS for windows version 22*. Hasil dari uji hipotesis disimpulkan bahwa secara simultan (uji -F) berpengaruh secara signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja mendapatkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya untuk uji secara parsial (uji -t) motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja mendapatkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja mendapatkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

Productivity is a multidisciplinary approach to effective goal setting. The purpose of this study was to determine the influence of motivation and work environment on employee work productivity at PT. Palembang Branch Pawnshop. The research method used is a quantitative method with a survey approach. The sampling technique uses stratified sampling or saturated samples because it takes all work units. Data collection using the questionnaire distribution method to all employees who are sampled. The data analysis technique uses multiple regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, partial test (-t test) and simultaneous test (-F test) to manage data using the help of SPSS for windows version 22. The results of the hypothesis test concluded that simultaneously (-F test) had a significant effect between motivation variables and work environment on work productivity, obtaining a value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, for the partial test (-t test), motivation has a significant influence on work productivity, getting a value of $0.000 < 0.05$ and the work environment has a significant influence on work productivity, getting a value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Salah satu bidang manajemen yang hanya mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan adalah manajemen sumber daya manusia. Ajabar (2020) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah pekerjaan yang dilakukan untuk memulai, meningkatkan, memotivasi, dan mempertahankan hasil yang baik dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola bagian manusia secara efektif untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan bidang yang diperlukan perusahaan.

Karyawan merupakan aset penting yang harus dilindungi oleh perusahaan. Sumber daya manusia, yang menghasilkan produk atau jasa berkualitas tinggi, sangat dipengaruhi dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Untuk tetap bersaing di dunia bisnis, perusahaan harus selalu mampu mengembangkan elemen-elemen yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan mereka. Karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, maka karyawan menjadi poros operasional perusahaan. Menurut Setyo et al. (2022), karyawan adalah komponen yang sangat penting untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Karyawan adalah aset utama perusahaan, dan tanpa partisipasi mereka, operasi perusahaan tidak akan berhasil.

Fokus utama perusahaan adalah memastikan motivasi kerja karyawan tetap terjaga dan dikelola agar tetap selaras dengan tujuan perusahaan. Penting untuk menjaga motivasi karyawan karena motivasi adalah dasar dari semua tindakan dan perilaku.

Karyawan akan lebih terlibat dalam pekerjaannya jika mempunyai motivasi yang kuat. Dalam studi Faizal et.al (2019), motivasi diakui sebagai elemen penting dalam meningkatkan kinerja karena dapat meningkatkan semangat dan etos kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Motivasi yang baik dan lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Sesuai penelitian yang dilakukan Latifah et.al. (2020), penting bagi karyawan atau pekerja untuk mendapatkan inspirasi dalam melakukan pekerjaannya secara efektif.

Selain faktor motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan berada juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat meningkatkan pelaksanaan kerja, menyebabkan karyawan merasa termotivasi dan meningkatkan efisiensi kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak tepat dapat mengakibatkan karyawan kurang memenuhi tanggung jawab pekerjaannya. J Rampisela et.al, (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja ialah tempat karyawan bekerja berdampak pada proses kerja, baik secara fisik maupun mental, sehingga menciptakan lingkungan positif yang meningkatkan produktivitas.

Biasanya produktivitas kerja perusahaan diukur dari pencapaian tujuan perusahaan, khususnya besarnya pendapatan yang diperoleh pada tabel di bawah menunjukkan PT. Pegadaian Cabang Palembang pada tahun 2022-2023:

Tabel 1 Produktivitas Kerja Pada PT. Pegadaian Cabang Palembang

Tahun	Target Pendapatan (Rupiah)	Realisasi Pendapatan (Rupiah)	Pencapaian Target Perusahaan (%)
2022	131.800.000.000	128.400.000.000	97
2023	151.570.000.000	147.150.000.000	97

Sumber : PT. Pegadaian Cabang Palembang 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tingkat pendapatan perusahaan dalam periode 2022-2023. Pada tahun 2022 target pendapatan yang telah ditetapkan adalah Rp. 131.800.000.000 tetapi yang terealisasi sebesar Rp. 128.400.000.000 dengan angka tersebut target pendapatan dengan realisasi hanya mencapai 97% dari 100% dan pada tahun 2023 target pendapatan yang telah ditetapkan adalah Rp. 151.570.000.000 dan yang terealisasi sebesar Rp. 147.150.000.000 dengan angka tersebut target pendapatan yang terealisasi hanya mencapai 97% dari 100%. Tingkat pendapatan perusahaan dalam dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2022-2023 menunjukkan tidak pernah mencapai target

perusahaan. Motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor tambahan yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.

Penelitian serupa dilakukan oleh Sofyan (2022) dengan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "Optimalisasi Produktivitas Kerja Melalui Motivasi dan Lingkungan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang"

METODE PENELITIAN

Menurut Handayani & Ririn (2020), populasi adalah kumpulan dari setiap unsur penelitian yang mempunyai ciri-ciri yang sama, dapat berupa individu dalam suatu kelompok, suatu peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi penelitian ini menyoar ke seluruh karyawan PT. Pegadaian Cabang Palembang berjumlah 66 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang mengambil sampel seluruh anggota populasi. Sampel penelitian ini adalah 66 orang. Teknik pengumpulan data Menurut Kurhani & Erdiansyah (2021), ada dua jenis sumber data, yaitu data primer dan sekunder :

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya untuk menjawab pertanyaan penelitian.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Penulis juga menggunakan data sekunder dari studi kepustakaan. Dalam studi sastra, penulis membaca literatur yang mendukung penelitian ini, yaitu literatur yang berhubungan dengan penelitian ini :

Tabel 2 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu dorongan dari internal ataupun eksternal untuk melakukan atau melaksanakan tujuan	a. Kepuasan kerja b. Prestasi yang dicapai c. Peluang untuk maju d. Peluang pengembangan karir e. Akuntabilitas	Likert

		yang telah di rencanakan.	. Pengakuan terhadap orang lain (Edy, 2019)	
2	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu selama bekerja disekitar karyawan, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung,yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya selama bekerja.	a. Suasana kerja b. Hubungan dengan rekan kerja c. Ketersediaan ruang atau peralatan kerja Budiasa (2021)	Likert
3	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan seorang karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dengan waktu yang telah ditentukan.	a. Kemampuan melaksanakan tugas kerja b. Meningkatkan hasil yang dicapai c. Semangat bekerja d. Pengembangan diri e. Kualitas f. Efisiensi Mawarni (2019)	Likert

Teknik Pengumpulan Data

Dua cara untuk pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, yaitu :

a) Kuesioner

Kuesioner adalah pengumpulan data yang efisien dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan tersebut.

b) Dokumentasi

Dokumentasi catatan kejadian masa lalu, dokumentasi ini bisa dibuktikan dengan tulisan, gambar atau video.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data pada penelitian ini meliputi pengujian hipotesis klasik, analisis linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan hipotesis. Teknik analisis data hitung menggunakan *SPSS for windows version 22*.

Analisis koefisien korelasi menurut Sugiyono (2017) untuk mengetahui bentuk korelasi antar variabel dan mengukur kekuatan korelasi variabel ialah dengan analisis korelasi. Kekuatan hubungan antar motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan produktivitas kerja (Y) diukur melalui koefisien korelasi. Nilai minimalnya adalah -1 dan nilai maksimalnya +1, Oleh karena itu, nilai r dapat dinyatakan sebagai berikut: $-1 \leq r \leq 1$. Berikut tabel penjelasan koefisien korelasinya :

Tabel 3 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,0 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 - 1000	Sangat Kuat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang (68%), sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 21 orang (32%). Responden berusia 20 – 25 tahun berjumlah 24 orang (36%), berusia 26 – 30 tahun berjumlah 18 orang (27%), berusia 31 – 35 tahun 7 orang (11%), dan berusia 36 – 40 tahun berjumlah 17 orang (26%). Tingkat pendidikan responden SMA/SMK/Sederajat berjumlah 30 orang (45%), D1 – D3 berjumlah 12 orang (18%), S1 berjumlah 21 orang (32%), S2 3 orang (5%) dan S3 berjumlah 0 orang (0%). Responden berdasarkan waktu kerja < 1 tahun berjumlah 10 orang (15%), 1 – 5 tahun 32 orang (48%), 6 – 10 tahun berjumlah 3 orang (5%), 11 – 15 tahun berjumlah 21 orang (32%).

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi (X_1) bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4 Pengujian Validitas Variabel Motivasi (X_1)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid

X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel pengujian validitas di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh item atau pernyataan pada variabel motivasi (X_1) menunjukkan nilai signifikan yakni $\leq 0,05$, maka seluruh item pertanyaan atau pernyataan pada variabel motivasi (X_1) ini bisa dikatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X_2) yaitu sebagai berikut :

Tabel 5 Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X2.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Data olahan, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan mengenai variabel lingkungan kerja (X_2) mempunyai nilai yang bermakna, yakni $\leq 0,05$ maka seluruh pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid.

Hasil uji validitas untuk variabel produktivitas kerja (Y) bisa dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6 Pengujian Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Y.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Y.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel cek validitas di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel produktivitas tenaga kerja (Y) memiliki nilai signifikansi yaitu $\leq 0,05$ maka seluruh pertanyaan atau pernyataan pada variabel produktivitas tenaga kerja (Y) semuanya dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut dibawah ini hasil dari uji reliabilitas, yaitu sebagai berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0,736	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,752	0,6	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,746	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Penelitian, Data Olahan, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas di atas dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel motivasi (X1), variabel lingkungan kerja (X2) dan variabel produktivitas kerja (Y) semuanya lebih besar dari nilai batas keyakinan yaitu 0,6 maka semua variabel dinyatakan reliabel.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan pengujian validitas menunjukkan bahwasanya seluruh item pertanyaan atau pernyataan yang digunakan pada variabel motivasi (X₁) memperoleh nilai signifikan yaitu 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dari seluruh sampel sebanyak 66 orang atau responden dari nilai tersebut bahwasanya seluruh indikator pernyataan valid. Lalu untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan variabel motivasi (X₁) mendapatkan nilai cronbach alpha sebesar $0,736 > 0,6$ bisa disimpulkan semua item pernyataan reliabel.

Selanjutnya untuk analisis regresi linear berganda nilai koefisien pada variabel motivasi (X_1) sebesar 0,391 menunjukkan pada variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel motivasi maka mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,391. Lalu dari hasil uji t (uji secara parsial) nilai signifikan pada variabel motivasi (X_1) kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka bisa disimpulkan bahwasanya motivasi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Maka dengan hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sofyan (2022) yang hasil uji parsialnya menyatakan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan pada variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dari seluruh sampel sebanyak 66 orang atau responden dan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa dari seluruh indikator pernyataan valid. Lalu untuk hasil uji reliabilitas menunjukkan pada variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai cronbach alpha sebesar $0,752 > 0,6$ dan dapat disimpulkan seluruh pernyataan reliabel. Selanjutnya dari hasil uji analisis regresi linear berganda nilai koefisien regresi pada variabel- lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,546 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja berarti setiap 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi variabel produktivitas kerja sebesar 0,546.

Dari hasil uji t (uji secara parsial) nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_2) kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa disimpulkan bahwasanya variabel lingkungan kerja (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Maka dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan juga oleh Sofyan (2022) hasil uji parsialnya menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji normalitas mendapatkan nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Nilai signifikan 0,200 tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), dan bisa disimpulkan penelitian ini berdistribusi normal. Lalu hasil dari uji multikolinearitas bahwasanya nilai tolerance pada variabel motivasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2)

bernilai 0,673 lebih besar dari 0,1 ($0,673 > 0,1$) dan nilai variance inflation factor VIF dari kedua variabel tersebut adalah 1,487 lebih kecil dari 10 ($1,487 < 10$). Maka dapat disimpulkan bahwasanya tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas bahwa nilai signifikan dari variabel motivasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2) adalah 0,599 dan 0,678 artinya melebihi dari 0,05 dan bisa dikatakan kedua variabel (X) tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Lalu dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) mendapatkan nilai sebesar 0,651 artinya 65,1%. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya produktivitas bisa dijelaskan sebesar 65,1% oleh variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja sedangkan 34,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Selanjutnya hasil dari uji F (uji secara simultan) nilai signifikansi yang mendapatkan nilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka bisa diambil kesimpulan secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh secara signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat yakni motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Maka berdasarkan hasil penelitian ini hasil yang didapat sama dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sofyan (2022) yang menyatakan bahwasanya motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan terhadap PT. Pegadaian Cabang Palembang, maka bisa diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari hasil uji t (uji secara parsial) nilai signifikansi dari variabel motivasi tersebut mendapatkan nilai 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Berdasarkan dari hasil uji t (uji secara simultan) nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja tersebut mendapatkan nilai 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa diambil kesimpulan bahwasanya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
3. Berdasarkan dari hasil uji F (uji secara simultan) nilai signifikansi yang didapatkan 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka bisa diambil kesimpulan secara simultan (bersama-sama) terdapat pengaruh secara signifikan antar variabel bebas terhadap

variabel terikat yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Group Penerbit CV BUDI UTAMA.
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21.
- Handayani, Ririn. 2020. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika.
- J Rampisela, V. A., Lumintang, G. G., Ekonomi Dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT DAYANA CIPTA. 8(1), 302–311.
- Kurbani, Erdiansyah. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Palembang: Bening Media Publishing 2021 dan bekerja sama dengan Universitas PGRI Palembang Anggota IKAPI No. 019/SMS/20.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Albeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 566.