



[Current](#) [Archives](#) [About](#) ▾

[Home](#) / [Archives](#) / Vol 7 No 001 (2021): JURNAL RISET EDISI XXXVIII



Published: 2021-02-20

Articles

PENGARUH KREDIT USAHA RAKYAT (KUR) TERHADAP PENGEMBANGAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DI KOTA MALILI KABUPATEN LUWU TIMUR

Sasmita _

1-12



pdf

PENGARUH JAMINAN KESEHATAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HARAPAN GINA PRATAMA MAKASSAR

Aditya Mardana

13-22



pdf

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN MINUMAN MEREK YOTTA DI KELURAHAN DAYA KECAMATAN BIRINGKANAYA

Afifah Khonita Masrullah

23-31



pdf

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN MAKASSAR

Amir Tamrin

32-44

 pdf

PENGARUH PELAYANAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TARGET PENJUALAN JASA TRANSPORTASI PT GOJEK INDONESIA DI KOTA MAKASSAR

Amry Ardyanzyah

45-58

 pdf

ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI BESAR PELATIHAN KESEHATAN (BBPK) MAKASSAR

Annisa Usman

59-68

 pdf

ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK LOYALTY ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT MITRA SEJATI TIRAN KABUPATEN BOMBANA

Arif Suwandi Syam

69-83

 pdf

PENGARUH STRUKTUR MODAL TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA KOPERASI PT SUCOFINDO (PERSERO) CABANG MAKASSAR

Ayu Azhari S

84-92

 pdf

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA JURNALIS PT BERITA KOTA MAKASSAR

Erick Anwar

93-105

 pdf

ANALISIS MANAJEMEN PIUTANG TERHADAP KINERJA KEUANGAN PADA PT BPR HASAMITRA MAKASSAR

Fitri Widya Sari

106-119

 pdf

ANALISIS FAKTOR – FAKTOR YANG MENENTUKAN KEPUASAN KARYAWAN PADA PT. RODA JAYA SAKTI MAKASSAR

Hartina _

120-130

 pdf

PENGARUH TINGKAT SUKU BUNGA TERHADAP KREDIT MODAL KERJA (Studi Empiris Pada Koperasi Berkat Cabang Pannampu)

Hasni _

131-142

 pdf**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRIKARYA CEMERLANG (TKC) JAKARTA**

Indi Abidada Raden

143-155

 pdf**PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU PADA KEPUASAN KERJA PEGAWAI**

Jelita Purnamasari

156-169

 pdf**PENGARUH KUALITAS PRODUK, HARGA, DAN PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN IPHONE PADA MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BOSOWA**

Khaerunnisa _

170-183

 pdf**PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA MAKASSAR**

Moh. Nur Ikhsan

184-198

 pdf**ANALISIS KINERJA KEUANGAN PADA UD TIGA BERLIAN MAKASSAR**

Muh Alfajrul Hb

199-209

 pdf**ANALISIS PRESEPSI DAN MANFAAT MATA KULIAH KEWIRAUSAHAAN TERHADAP MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

Muh Ihezan M

210-224

 pdf**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERITA KOTA MAKASSAR**

Muh Miftha Farid Nur

225-236

 pdf**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN MAKASSAR**

Muh. Taufiq Hidayat HR

237-248



Indexed by



[Make a Submission](#)

Language

[English](#)

[Bahasa Indonesia](#)

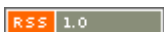
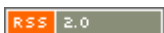
Information

[For Readers](#)

[For Authors](#)

[For Librarians](#)

Current Issue



Click for detail
Total 36764

-  Indonesia 30827
 -  Untd States 2433
 -  Asia Pacific 1932
 -  China 425
 -  India 314
 -  Untd Kingdom 111
 -  Malaysia 93
 -  Singapore 85
 -  Germany 44
 -  Japan 40
 -  Other country 460
- 
- OnLine 1**



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](#). p-ISSN 2477-

powered by OJS | Open Journal Systems
PKP | PUBLIC KNOWLEDGE PROJECT



**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA
PT PLN (PERSERO) UP3 MAKASSAR SELATAN MAKASSAR**

Oleh:

Muh. Taufiq Hidayat HR

Email: muhtaufiqhidayat176@gmail.com

Pembimbing I:

Haeruddin Saleh

Email: haeruddin_saleh@yahoo.com

Pembimbing II:

Muh. Kafrawi Yunus

Email: kafrawi.yunus@universitasbosowa.ac.id

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Bosowa Makassar**

ABSTRACT

Muh. Taufiq Hidayat HR 2016. Thesis. The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Productivity at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Makassar guided by Haeruddin Saleh and Muh. Kafrawi Yunus.

The research objective was to determine and analyze work motivation more dominant on employee productivity at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Makassar and to find out and analyze the influence of the work environment on the work productivity of employees at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Makassar.

The object of research is PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. The analysis method used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

The results showed that work motivation has a positive and significant effect on the work productivity of employees at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Motivation variable or X1, t-count 1.275 < t-table 1.625 with a significance level of 0.209, so it can be concluded that motivation has a positive effect on employee productivity at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan. Work Environment Variable or X2, t-count 4.559 > t-table 1,625 with a significance level of 0,000, so it can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on employee productivity at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Makassar. The dominant variable which influences is the work environment variable with the highest t-count, namely 4.559. Motivation and work environment simultaneously affect employee productivity at PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Makassar. By looking at the fcount of 16,386 is greater than the table of 3.19.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, Employee Work Productivity*

PENDAHULUAN

Motivasi merupakan indikator yang penting dalam aktivitas yang berjalan di dalam perusahaan (organisasi) karena sangat berperan untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan. Berdasarkan teori motivasi yang dijelaskan oleh Do id, di mana pencapaian yang ingin dicapai oleh karyawan akan sangat mempengaruhi rasa motivasinya. Tentunya hal ini pula akan berefek pada hasil kerjanya juga. Akan tetapi, motivasi kerja dari tidak akan berefek relevan jika seluruh pencapaian telah dicapai dikarenakan karyawan yang pencapaiannya telah menyentuh tahap akhir, rasa puas akan menggerogotinya dan berefek pada progress kerjanya.

Menurut; Terry (2015), faktor — faktor yang memberikan dampak secara nyata maupun tidak kepada proses kerja disebut dengan lingkungan kerja. Karyawan akan bekerja secara maksimal jika didukung dengan kondisi kerja yang mumpuni. Lingkungan kerja sangat memberikan efek kepada proses kerja yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, contohnya lingkungan nyata (tempat yang bersih dan sehat), dan lingkungan tidak nyata (proses kerja karyawan, kesehatan karyawan, serta interaksi karyawan yang positif). Lingkungan kerja yang kondusif, akan yang berefek positif terhadap progress kerja maksimal pula. Begitu pun sebaliknya, karyawan dengan tingkat stress yang tinggi akan berefek negative kepada progress kerja.

Motivasi kerja sangat memberikan dampak positif kepada progress kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) UP.3 MAKASSAR SELATAN supaya karyawan mempunyai semangat dalam menjalankan setia tupoksi untuk melakukan service excellent kepada custornernya guna mencapai sasaran yang ingin didapatkan oleh perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu mulai berubahnya pandangan-pandangan yang menganggap bahwa sumber daya manusia bukan lagi sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset yang sangat penting bagi suatu organisasi. Saat ini sumber daya manusia dianggap aset utama dalam organisasi yang dapat diinvestasikan

dalam jangka waktu yang lama. Karena merupakan suatu asset yang penting didalam perusahaan, maka PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan mengimplementasikan strategi organisasi guna membantu k sumber daya manusia yang kompetitif. Pengimpleinentasian yang dilakukan oleh PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan salah satunya yaitu pelatihan yang diperuntukan bagi pegawai guna menunjang kinerja. Pelatihan kerja sangat diperlukan dalam mengembangkan keterampilan dari pegawai, terutama dari kinerja pegawai agar lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berlandaskan penjelasan tersebut, penulis berinisiatif untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP.3 Makassar Selatan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia di singkat M.S.D.M, merupakan ilmu terapan yang mempelajari tentang keterkaitan (hubungan) dan fungsi dari sumber daya manusia yang diperankan oleh seseorang secara maksimal sehingga mampu mencapai tujuan baik dari segi individual maupun kelompok. M.S.D.M juga menganut metode bahwa setiap orang bukanlah mesin yang bekerja secara monoton tanpa ada perkembangan individu.

Manajemen sumber daya manusia ialah proses menseleksi, proses melatih, dan proses reward dan punishment yang dimana, alur atau sirkulasi sistem yang berjalan harus sejalur dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengimplementasikan proses kerja sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan oleh orang tersebut. Alasan motivasi kerja banyak dijadikan sebagai indicator keberhasilan perusahaan dikarenakan motivasi kerja mampu mempermudah arus sistem yang berjalan. Kesadaran akan motivasi kerja setiap orang tentunya berbeda – beda mulai dari faktor *financial interest*, kebiasaan yang

berulang – ulang dan lingkungan yang kondusif yang membuat orang betah untuk bertahan bahkan sampai loyal memperjuangkan masa depan perusahaan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut “Anwar Prabu Mangkunegara” (2017), indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. *Responsibility* (Tanggung jawab) mempunyai kesadaran bertanggung jawab kepada *jobdescnya*.
2. *Achievement* (Prestasi), dengan mengerjakan *jobdesc* sebaik – baiknya tentunya perusahaan wajib memberikan reward atas pencapaian karyawan itu.
3. *Recognition* (Pengakuan) kemauan memperoleh peningkatan upah.

Lingkungan kerja

Menurut; Terry (2015), faktor – faktor yang memberikan dampak secara nyata maupun tidak kepada proses kerja disebut dengan lingkungan kerja. Karyawan akan bekerja secara maksimal jika didukung dengan kondisi kerja yang mumpuni. Lingkungan kerja sangat memberikan efek kepada proses kerja yang ada di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib menyediakan lingkungan kerja yang kondusif, contohnya lingkungan nyata (tempat yang bersih dan sehat), dan lingkungan tidak nyata (proses kerja karyawan, kesehatan karyawan, serta interaksi karyawan yang positif). Lingkungan kerja yang kondusif, akan yang berefek positif terhadap progress kerja maksimal pula. Begitu pun sebaliknya, karyawan dengan tingkat stress yang tinggi akan berefek negative kepada progress kerja.

Produktivitas

Menurut; Agustin (2015), produktivitas kerja dapat didefinisikan sebagai kompetensi dalam membuat atau menciptakan suatu kreativitas yang divisualisasikan kedalam bentuk barang atau jasa. Pada umumnya produktivitas dapat diketahui sebagai keahlian untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dinilai dari kompetensi dari setiap anggota.

Indikator Produktivitas

Adapun indikator yang menjadi tolak ukur produktivitas kerja ialah;

- a. Kemampuan. Kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tupoksinya sangat dipengaruhi oleh poin efektif dan efisiensi.
- b. Hasil ialah efek atau dampak dari proses kerja yang bisa dinikmati oleh yang menjalankan proses kerja tersebut maupun yang menggunakan hasil proses kerja tersebut.
- c. Semangat kerja. Indikator ini ialah keinginan untuk berkembang lebih besar dari apa yang telah dilakukan sebelumnya.
- d. Efisiensi. Merupakan tolak ukur dari kinerja yang telah dilakukan dengan sumber daya yang dipakai.

Agar mengetahui perbandingan produktivitas karyawan dapat diketahui melalui skala (selisih) antara pemasukan dan pengeluaran yang dapat diuji menggunakan persamaan dibawah ini;

$$\begin{aligned} \text{Produktivitas} &= \frac{\text{output yang dihasilkan}}{\text{Input yang dipergunakan}} &&= \frac{\text{Pencapaian tujuan}}{\text{Penggunaan sumber daya}} \\ &= \frac{\text{Efektivitas pelayanan tugas}}{\text{Input yang dipergunakan}} &&= \frac{\text{Efektivitas}}{\text{Efisiensi}} \end{aligned}$$

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Adapun pola analisis yang dipakai oleh penulis untuk memproses data yang didapatkan serta mengetes hipoteses yang diajukan:

1. Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap obyek yang diteliti.
2. Analisis regresi linear berganda yaitu pola yang dipakai untuk mengetes dampak 2 variable independent kepada dependent dengan tolak ukur atau dampak dalam suatu bilangan linear. Adapun atau lebih variable independent kepada variable

dependent dengan tolak ukur atau dampak dalam suatu bilangan linear berganda secara berurut menurut Sugiyono, (2012) ialah;

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Produktivitas Kerja
a	=	Konstanta
X ₁	=	Motivasi Kerja
X ₂	=	Lingkungan Kerja
b ₁ , b ₂ , b ₃ ,	=	Koefisien Regresi
e	=	Koefisien Pengganggu

Melalui persamaan Regresi tersebut di atas akan diketahui Pengaruh variable independent (X₁, X₂, dan X₃) terhadap variable dependent (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh x'ariabel independen yakni, Motivasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Produktivitas Kerja (Y) pada jurnalis PT. PLN (Perseroan) UP3 Makassar Selatan. Supaya diperoleh hasil koefisien regresi tepat sasaran sesuai dengan bantuan SPSS. Hasil uji dijabarkan pada tabel berikut:

HASIL UJI ANALISIS LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,115	3,133		1,313	.196
	X1	.179	.140	.158	1,275	.209
	X2	.612	.134	.564	4,559	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber Data: Data diolah, 2020

Model yang digunakan:

$$Y = 4,115 + 0.179 X1 + 0.612 X2 + 0.05$$

a = Konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X1 = Kepemimpinan Transformational

X2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

Konstanta 4,115, bahwa kepemimpinan transformational dan motivasi kerja nilai ya konstan atau 0, maka kinerja 4,115.

Motivasi kerja koefisiennya 0,179 mengalami kenaikan setiap satu satuan maka kinerja akan meningkat, jika x'ariabel dianggap konstan. Motivasi kerja berdampak (+) serta relex'an kepada produktivitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja koefisiennya 0,61 2 bertambah maka kinerja akan bertambah pula jika variabel ini dianggap tetap. Lingkungan kerja berdampak (+) serta relex'an kepada produktivitas kerja karyawan.

Uji F(Simultan)

Uji statistik F memperlihatkan pengaruh variabel independen digunakan memiliki dampak secara bersamaan kepada variabel dependennya. Nilai uji F disuguhkan dibawah ini:

HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139.059	2	69.529	16.386	.000 ^b
	Residual	195.186	46	4.243		
	Total	334.245	48			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber Data: Data diolah, 2020

Penjabaran di atas menunjukkan, F hitung senilai $16.386 >$ dari F tabel 3, 19 serta uji F di atas diperoleh relevansi 0,004, disebabkan nilai relevansi $< 0,05$, kemudian model regresi dipakai untuk memperkirakan motivasi kerja serta lingkungan kerja memiliki dampak yang relevan kepada produktivitas kerja.

Uji t (parsial)

Uji parsial atau uji t dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen .dengan ketentuan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan taraf signifikansinya < 0.05 .

HASIL PARSIAL t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.115	3.133		1.313	.196
	X1	.179	.140	.158	1.275	.209
	X2	.612	.134	.564	4.559	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber Data: Data diolah, 2020

Dengan melihat tabel di atas bahwa variabel Motivasi t-hitung 1.275 < t-tabel 1.625 dan taraf signifikansinya 0.209, ditemukan bila Motivasi berdampak (+) kepada produktivitas pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP.3 MAKASSAR SELATAN .

Variabel Independen (X2) t-hitung 4.559 > t-tabel 1.625 dan taraf signifikansinya 0.000, disimpulkan bila lingkungan kerja berdampak (+) serta relevan kepada produktivitas pegawai pada PT. PLN (PERSERO) UP.3 MAKASSAR SELATAN.

Uji Koefisien Korelasi (R²)

Bilangan determinasi dipakai untuk memandang sejauh mana variabel independen menjelaskan variabel dependen, ketika nilai Adjusted R Square menghampiri (1), variabel independen menyajikan separuh data dalam memperkirakan variabel dependen. Bilangan determinasi motivasi kerja, lingkungan kerja kepada produktivitas kerja disajikan dengan data berikut:

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.645 ^a	.416	.391	2.060
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variabel Y				

Sumber Data diolah, 2020

Berdasarkan penjabaran di atas, diperoleh AT Adjusted R Square ialah 0,416, ini menandakan semua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan demokratis (J i), serta motivasi kerja (J•) memiliki peran bersama senilai I 6,6 % kepada variable dependen (Y). Tersisa senilai 60,9 % didorong oleh poin — poin lain di luar penelitian ini.

KESIMPULAN

Berlandaskan ulasan yang disampaikan, analisis yang dilaksanakan, serta penjabaran yang diuraikan pada penjelasan sebelumnya, dapat dipetik bahwa;

1. Variabel Motivasi atau X1, t-hitung $1.275 < t\text{-tabel } I .625$ dengan taraf signifikansinya 0.209, berarti dapat dipetik bahwa motivasi berdampak (+) kepada produktivitas pegawai di PT. PLN (PERSERO) UP.3 MAKASSAR SELATAN.
2. Variabel Lingkungan Kerja atau X2, t-hitung $4.559 > t\text{-tabel } I .625$ dengan taraf signifikansinya 0.000, berarti dapat dipetik bahwa lingkungan kerja berdampak positif serta relevan kepada produktivitas pegawai di PT. PLN (PERSERO) UP.3 MAKASSAR SELATAN.
3. Variabel yang dorninan berpengaruh adalah variabel lingkungan kerja dengan t-hitung terbanyak yaitu 4.559.
4. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama berdampak kepada produktivitas pegawai pada PT. PLN (PERSERO) IP.3 MAKASSAR SELATAN.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- A.F. Stoner. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Agustin, R. P. (2015). *Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada pegawai*. PT Bank Mandiri Tarakan. *eJournal Psikologi*, 02(01), 24 – 40
- Anoraga, Pandji. 2017. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ke 3. Penerbit Rineka Cipta. Jakarta
- Apriyanto, W., (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 4, Nomor 11, 1-20
- Arep 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Cetakan kedua. Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta
- Arep Ishak. 2018. *Manajemen Motivasi*. PT. Grasindo ; Jakarta
- Hamid. 2018. *Produktivitas Kerja*.
- Hasibuan S.P Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kusriyanto, Bambang. 2018. *“Meningkatkan Efektifitas Pegawai”*. Pustaka Binama Pressindo, Jakarta
- Muchdarsyah Sinungan, 2015, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta
- Ngalim Purwanto, (2016), *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nuraini, T. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Sadili Samsudin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwanto, 2017 *Psikologi Lingkungan*, Penerbit PT.Gramedia Grasindo, Jakarta



- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT RefikaAditama
- Siagian, P. (2018). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J, 2017, *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*, Prisma, Jakarta
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana. Cetakan ke-9*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono 2017 *statistika untuk penelitian*, alfabeta. Jalan geger kalong hilir Bandung
- Sunyoto, Danang. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran (Panduan Riset Sederhana untuk Mengenal Konsumen)*. Yogyakarta: PT. Buku Seru
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta