

## **Pengaruh Pemberian Motivasi dan Kompensasi terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan melalui Penilaian Prestasi pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan**

Wahyu Ramadhan<sup>1</sup>, Yulia Tiara Tanjung<sup>2</sup>, M Ridho Falevi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Jl. Balai Desa, No.2. Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara  
tiarabortanlia@gmail.com

### **Abstract**

This research aims to determine whether motivation and compensation have a positive and significant effect on increasing work productivity through assessing employee performance at PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. The data analysis technique used is a quantitative method with the help of the SPSS program. The sample in this study was 50 respondents. Primary data collection uses a questionnaire. The validity test results for the employee work productivity variable can be declared valid (valid) because all coefficient values are greater than 0.278 R table value. The validity test results for the Compensation variable can be declared valid (valid) because all coefficient values are greater than 0.278 R table value. The validity test results of the work performance assessment variable can be declared valid (valid) because all coefficient values are greater than 0.278 R table value. The validity test results of the employee work productivity variable can be declared valid (valid) because all coefficient values are greater than 0.278 R table value. The research results show that a). motivation has a positive and significant effect on increasing employee work productivity at PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. b). Motivation has a positive and significant effect on employee achievement assessments at PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. c). Compensation has a positive and significant effect on increasing employee work productivity at PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. d). Compensation has a positive and significant effect on employee performance assessments at PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. e). Achievement appraisals have a positive and significant effect on increasing employee productivity at PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. f). Motivation and compensation have a positive and significant effect on increasing work productivity through employee achievement assessments at PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan.

**Keywords:** Motivation, Compensation, Work Productivity, Employee Achievement Assessment

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja melalui penilaian prestasi karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS. Sampel di dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Pengambilan data primer menggunakan kuesioner. Hasil uji validitas variabel produktivitas kerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,278 nilai  $R_{tabel}$ . Hasil uji validitas pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,278 nilai R tabel. Hasil uji validitas dari variabel penilaian prestasi kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,278 nilai  $R_{tabel}$ . Hasil uji validitas dari variabel produktivitas kerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,278 nilai  $R_{tabel}$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa a). motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. b). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. c). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. d). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. e). Penilaian prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan Pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. f). Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja melalui penilaian prestasi karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan.

**Kata Kunci :** Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Kerja, Penilaian Prestasi Karyawan

Copyright (c) 2023 Wahyu Ramadhan, Yulia Tiara Tanjung, M Ridho Falevi

✉ Corresponding author: Yulia Tiara Tanjung

Email Address: [tiarabortanlia@gmail.com](mailto:tiarabortanlia@gmail.com) (Jl. Balai Desa, No.2. Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara)

Received 4 November 2023, Accepted 11 November 2023, Published 18 November 2023

## **PENDAHULUAN**

Persaingan bisnis rokok di sumatra utara kini makin sulit di hindarkan, selain karna jumlah produsen rokok yang terus meningkat, juga regulasi yang makin ketat. Untuk memenangkan persaingan produsen perlu mengetahui bagaimana konsumen memandang produ produk dan program pemasarannya. Dalam menghadapi persaingan maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang baik, sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi, Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif.

PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan merupakan perusahaan distribusi rokok (nite, aspro, xeryus, soang, soepiah, 363, rodeo, casino ,cabe rawit.) Yang sedang berkembang dengan memiliki banyak kantor perwakilan yang tersebar di berbagai daerah di indonesia. Sebagai salah satu perusahaan yang tentunya memiliki pesaing dalam jenis usaha yang dijalankannya. Persaingan yang dihadapi tentu membuat Pt. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan membutuhkan kinerja kerja yang produktif, inovatif, kreatif, serta selalu bersemangat dan juga loyal kepada perusahaannya sendiri. Karyawan yang memiliki seperti itu hanya akan didapat melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang bisa menjadi panutan yang baik bagi karyawannya dan juga menciptakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Sementara itu faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya ialah motivasi yang ada didalam diri karyawan, ompensasi yang diterima oleh karyawan serta produktivitas kerja yang tinggi melalui penilaian prestasi.

Motivasi menurut Mangkunegara (2017:93) adalah Situasi yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya, yaitu motivasi yang dapat dikatakan sebagai energi yang menciptakan motivasi itu sendiri. Menurut Hasibuan (2018:71) motivasi kerja adalah energi yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi yaitu dorongan kehendak yang membuat seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah faktor yang menggerakkan seseorang melakukan aktivitas tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor penentu perilaku manusia. Menurut Sutrisno (2018), manfaat motivasi yang paling utama ialah untuk menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat,

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan (2018:146) antara lain sebagai berikut: 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. 3) Mempertahankan kestabilan kerja karyawan. 4) Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. 5) Mengaktifkan pengadaan karyawan. 6) Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik. 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan. 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan. 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Menurut Mathis (2017:82), Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Menurut Mangkunegara (2017:87), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan. Dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dalam penelitian ini adalah merupakan suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bisa dalam bentuk materi maupun non materi yang digunakan oleh karyawan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

Menurut Mangkunegara (2017:91), manfaat kompensasi (balas jasa) yaitu sebagai berikut: 1) Menarik karyawan dengan tingkat keterampilan yang tinggi bekerja pada perusahaan. 2) Untuk memberikan rangsangan agar karyawan bekerja dengan maksud mencapai prestasi. 3) Mengikat karyawan untuk bekerja pada perusahaan. 4) Untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. 5) Untuk memenuhi kebutuhan keluarganya

Menurut Sinungan (2014:17) mengemukakan bahwa "produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin dikit". Menurut Tuhardi yang dikutip oleh Sutrisno (2011:100) mengungkapkan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin, dan esok lebih baik dari hari ini. Masalah produktivitas adalah masalah penting saat ini. Orang-orang semakin sadar akan hal ini Produktivitas dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pentingnya produktivitas tenaga kerja mencakup banyak hal, misalnya produktivitas tenaga kerja, produk Kinerja organisasi, produktivitas pemasaran, dll. Secara umum, konsep produktivitas menyangkut hubungan manusia antara keluaran dan masukan yang diterapkan. Sebuah ekspresi Produktivitas sering dibingungkan dengan istilah produktivitas dan waktu produksi. Indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah Kemampuan, Semangat kerja, Pengembangan diri, Mutu.

Menurut Hasibuan (2018) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standart kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan setiap karyawan. Adapun pendapat dari mathis dan jackson (2019) bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses yang di lakukan perusahaan dalam mengevaluasi prestasi kerja pekerjaan seseorang, apabila hal ini dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyelia, departemen SDM dan akhirnya organisasi akan

menguntungkan dengan fokus strategi dari perusahaan. Penilaian kinerja adalah suatu cara untuk mengukur prestasi, kontribusi dan prestasi dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk dapat memudahkan manajemen dalam menentukan tindakan yang harus diambil bagi karyawan dengan lembaran penilaian prestasi kerja sebagai bahan pertimbangannya. Mangkunegara (2017) indikator dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas Kerja, 2) Kualitas Kerja, 3) Kerja sama, 4) Inisiatif.. Menurut Hasibuan (2018). Terdapat 10 manfaat yang di petik dari penilaian prestasi kerja yaitu : 1) Perbaikan prestasi kerja, 2) Penyesuaian kompensasi, 3) Keputusan keputusan penempatan, 4) Kebutuhan kebutuhan latihan dan pengembangan, 5) Perencanaan dan pengembangan karir 6) Penyimpan proses staffing, 7) Ketidak akuratan informasional, 8) Kesalahan desain perusahaan 9) Kesempatan kerja yang adil, 10) Tantangan eksternal.

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif, Pendekatan kuantitatif. Metode deskripsi ini mengumpulkan data. Objek penelitian ini adalah perusahaan rokok yang baru berkembang di kota medan. PT Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. Penelitian ini di lakukan di PT Lancaster Nusantara Cigarindo. Jl. Bahagia by pass kec. Medan amplas. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Lancaster Nusantara Cigarindo Medan sebanyak 50 karyawan. sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 karyawan/responden.

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan di teliti, penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: motivasi (X1) kompensasi (X2) serta 2 variabel terkait yaitu: produktivitas kerja (Y) dan penilaian prestasi kerja (Z). Pengukuran masing - masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah: Observasi, Wawancara, Angket (kuesioner), dan Dokumentasi.

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini meliputi Observasi, wawancara, angket. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan sebelumnya menguji kualitas data yang diperoleh dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dan menggunakan uji asumsi klasik serta uji hipotesis.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Menurut Rusiadi (2019:106), Uji validitas yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ( $>$ )0,278 nilai R tabel.maka butir pertanyaan dianggap valid, yang terdapat pada nilai Corrected Item-Total Correlation.

Nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas

dari 15 butir pernyataan pada variabel Motivasi, Kompensasi, penilaian prestasi kerja, produktivitas kerja karyawan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,278 nilai R tabel.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel Reliability Statistics yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1. Uji Reliabilitas (X<sub>1</sub>) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel I di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,920 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 2. Uji Reliabilitas (X<sub>2</sub>) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.938	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel II di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,938 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 3. Uji Reliabilitas (Z) Penilaian Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel III di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,912 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel penilaian prestasi kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4. Uji Reliabilitas (Y) Produktivitas Kerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.886	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari tabel IV di atas, hasil output SPSS diketahui nilai Cronbach's Alpha sebesar  $0,886 > 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel produktivitas kerja karyawan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Pengaruh Motivasi terhadap penilaian prestasi kerja dengan hasil thitung  $5,628 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan  $0,010 < 0,05$ , maka Hipotesis diterima yang menyatakan motivasi berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja. Pengaruh kompensasi terhadap penilaian prestasi kerja dengan hasil thitung  $6,216 > t_{tabel} 2,011$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Hipotesis diterima yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap penilaian prestasi kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil thitung  $4,268 > t_{tabel} 2,012$  dan signifikan  $0,009 < 0,05$ , maka Hipotesis diterima yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil thitung  $4,495 > t_{tabel} 2,012$  dan signifikan  $0,008 < 0,05$ , maka Hipotesis diterima yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan hasil thitung  $7,045 > t_{tabel} 2,012$  dan signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka Hipotesis diterima yang menyatakan penilaian prestasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh langsung ke produktivitas kerja karyawan (Y) adalah  $0,023$ , sedangkan motivasi (X1) berpengaruh ke produktivitas kerja karyawan (Y) dengan melalui penilaian prestasi kerja (Z) sebagai variabel intervening yaitu mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,231 \times 0,684 = 0,158$  atau total pengaruh =  $0,023 + (0,231 \times 0,684) = 0,181$ . Oleh karena nilai  $(P3 < P1 \times P2)$  maka penilaian prestasi kerja (Z) berfungsi sebagai variabel intervening.

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kompensasi (X2) berpengaruh langsung ke produktivitas kerja karyawan (Y) adalah  $0,031$ , sedangkan kompensasi (X2) berpengaruh ke produktivitas kerja karyawan (Y) dengan melalui penilaian prestasi kerja (Z) sebagai variabel intervening yaitu mengalikan koefisien tidak langsungnya yaitu  $0,331 \times 0,684 = 0,226$  atau total pengaruh =  $0,031 + (0,331 \times 0,684) = 0,257$ . Oleh karena nilai  $(P3 < P1 \times P2)$  maka penilaian prestasi kerja (Z) berfungsi sebagai variabel intervening.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. (4) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penilaian prestasi karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. (5) Penilaian prestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan Pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan. (6) Motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

peningkatan produktivitas kerja melalui penilaian prestasi karyawan pada PT. Lancaster Nusantara Cigarindo Medan.

## **REFERENSI**

- Anggraini, L. N., Setiawati, I., & Meiriyanti, R. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Scancom Indonesia di Semarang. *JURNAL Riset MANAJEMEN*, 1(1), 107-126.
- Darmawati. (2023). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Jabatan Kerja, Kepemimpinan Transformal, Kepedulian Lingkungan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMA di Indonesia. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* Vol. 11 No. 3.
- Fitri, N., & Nasution, A. P. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Schneider Electric Manufacturing Batam. *BENING*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan :Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2018, *Manajemen Edisi Kedua*, BPFE:Yogyakarta.
- Hariandja. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. (edisi revisi)*: PT. Bumi aksara. Jakarta.
- Indriasari, D, P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, Volume 20 Nomor 1, Pebruari 2018.
- Rusiadi, (2019), *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos dan Lisrel*. Cetakan Pertama. Medan : USU Press.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Cetakan Ketiga*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sunyoto. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*" Cetakan ke-8 : Prenada Media Group. Jakarta.
- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Warta Dharmawangsa*, 13(2).
- Yatipai, T., Montolalu, J. (2015). Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan studi pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 3(011).