

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA TENAGA HARIAN LEPAS DI BADAN PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP

Levianti Rondonuwu¹⁾, Paul A.T. Kawatu¹⁾, Nancy S. H. Malonda¹⁾

¹⁾Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi

ABSTRACT

The approach to the reviews improve competitiveness through an increase in labor productivity hearts increasing competition era has become prayer One key to the success of the organization and effort . Reality has demonstrated Increasingly Many organizations and Yang Relying on employees The innovative, creative , and Skilled . Mission and objectives can be provide motivation and morale All employees . Also motivational factors influenced Of The management leadership Being able to change the organization and become valuable . Objective singer is Analyzing Relationships Work Motivation between with Labor Productivity Working freelance in the Environmental Management Agency of North Minahasa Regency . This study used observational analytic with cross sectional approach that was conducted in January-February 2016 in the Environmental Management Agency with a total of 63 respondents Respondents . This study used questionnaires and computer applications , as a research instrument . Data processing by Chi Square test with $\alpha = 0.05$. Respondents who have no good work motivation and experience less work productivity as much as 9 respondents (56.25 %) respondents who had experienced either no motivation to work better labor productivity by 7 respondents (43.75 %) and respondents who have a good motivation to work and labor productivity is less that 8 respondents (17.78 %) and respondents who have a good work motivation and productivity and good work that is 39 respondents (82.98 %) . Based on the results seen using Chi Square p value of 0.002 (> 0.05) . This means that There Relationship Between Work Motivation at Work Productivity Lepas On Labor Day in the Environmental Management Agency District of North Minahasa. Conclusion : There is a Relationship Between Work Motivation at Work Productivity Lepas On Labor Day in the Environmental Management Agency of North Minahasa Regency.

Keywords : Motivation , Work Productivity

ABSTRAK

Pendekatan untuk meningkatkan daya saing melalui peningkatan produktivitas kerja dalam era kompetisi yang semakin meningkat telah menjadi salah satu upaya kunci keberhasilan organisasi. Kenyataan telah menunjukkan semakin banyak organisasi yang bergantung pada para karyawan yang inovatif, kreatif, dan terampil. Misi dan tujuan dapat memberikan motivasi dan semangat kerja pada seluruh karyawan. Motivasi juga dipengaruhi dari faktor kepemimpinan manajemen yang mampu mengubah organisasi menjadi lebih bernilai. Tujuan penelitian ini adalah Menganalisis Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan cross sectional yang dilaksanakan pada bulan Januari- Februari tahun 2016 di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dengan total responden sebesar 63 Responden. Penelitian ini menggunakan kuesioner dan aplikasi komputer, sebagai instrumen penelitian. Pengolahan data dengan uji Chi Square dengan $\alpha= 0,05$. Responden yang memiliki motivasi kerja tidak baik dan mengalami produktivitas kerja kurang sebanyak 9 responden (56,25%) Responden yang memiliki motivasi kerja tidak baik mengalami produktivitas kerja baik sebanyak 7 responden (43,75%) dan responden yang memiliki motivasi kerja baik dan produktivitas kerja kurang yaitu 8 Responden

(17,78%) dan responden yang memiliki motivasi kerja baik dan dan produktivitas kerja baik yaitu 39 responden (82,98%). Berdasarkan hasil uji Chi Square terlihat nilai p sebesar 0,002 ($>0,05$). Hal ini berarti bahwa Terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara Kesimpulan: Terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara.

Kata Kunci : Motivasi, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Faktor yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas tenaga kerja selaku sumber daya manusia adalah kesehatan. Kondisi kesehatan yang baik merupakan potensi untuk meraih produktivitas kerja yang baik pula. Pekerjaan yang menuntut produktivitas kerja tinggi hanya dapat dilakukan oleh tenaga kerja dengan kondisi kesehatan prima. Sebaliknya keadaan sakit atau gangguan kesehatan menyebabkan tenaga kerja tidak atau kurang produktif dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sakit dan tidak bekerja menyebabkan yang bersangkutan tidak produktif selama sakit dan tidak bekerja (Suma'mur, 2009).

Produktivitas merupakan suatu hasil kerja seorang karyawan. Hasil kerja karyawan ini merupakan suatu proses bekerja dari seseorang dalam menghasilkan suatu barang atau jasa. Proses kerja dari karyawan ini merupakan kinerja dari karyawan. Sering terjadi produktivitas kinerja karyawan menurun di karenakan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, motivasi kerja yang kurang dan juga ketidakpuasan dalam kerja (Maulidiyawati, 2008). Produktivitas kerja sendiri adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk bekerja keras dan ingin memiliki kebiasaan untuk melakukan peningkatan perbaikan, dan kemungkinan besar dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Munandar, 2008).

Data hasil survei *International Labour Organization* (ILO) 2009 juga menempatkan Indonesia berada di posisi 83 dari 124 negara. Bahkan, *International Management Development* (IMD) posisi Indonesia masih berada di atas Filipina yang menempati posisi 35 dari 57 negara di kawasan Asia. Berdasarkan perhitungan produktivitas nasional 2010, ada kenaikan produktivitas sebesar 21,4 juta per orang tenaga kerja sebelumnya tahun 2009 tingkat produktivitas di Indonesia berada di posisi 20, 8 juta per

orang tenaga kerja. Untuk meraih tingkat produktivitas kerja optimal yang setinggi – tingginya, pekerjaan harus dilakukan dengan cara dan dalam lingkungan kerja yang memenuhi persyaratan kesehatan (Sumamur, 2009).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2008).

Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengarahkan seluruh potensinya (Ekaningsih 2012).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian antara lain Prasetyo & Wahyudin (2003), Deli (2009) dan Pakpahan (2010) menemukan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel-variabel bebas motivasi kerja yang meliputi fisiologi, keamanan dan keselamatan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dari pada kepuasan kerja.

Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup merupakan badan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup untuk mengupayakan secara sistematis dan terpadu untuk melestarikan fungsi lingkungan hidup dan mencegah terjadinya pencemaran dan/atau kerusakan lingkungan hidup yang meliputi perencanaan, pemeliharaan, pengawasan, dan penegakan hukum. Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara sebagai obyek penelitian ini memiliki jumlah seluruh Pegawai adalah 95 orang yang terdiri dari; PNS sebanyak 24 orang, tenaga honorer sebanyak 8 orang dan Tenaga Harian Lepas sebanyak 63 orang. Tenaga harian Lepas mempunyai tugas dan tanggung jawab dan pembagian tugas dan tanggung jawab sudah di berikan seperti sebagai pengangkut sampah di tiap desa, bersih- bersih jalan, dan di tempat TPA. Dan juga pekerja mempunyai jam operasi unuk bekerja yaitu pad pukul 04.00 s/d 12.00 WITA.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survei analitik menggunakan rancangan penelitian *cross sectional study*. Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Pada bulan Januari –Februari Populasi penelitian ini yaitu seluruh Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara yang berjumlah 63 orang.

Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah :

Variabel Independen (Bebas)

Variabel independen (bebas) dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja.

Variabel Dependen (Terikat)

Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja

Instrumen Penelitian Dalam penelitian ini, yang akan menjadi instrumen penelitian adalah:

1. Kuesioner

Kuesioner yang berisi :

- a. Identitas Responden
- b. Pertanyaan tentang Motivasi Kerja
- c. Pertanyaan tentang Produktivitas Kerja

2. Alat tulis menulis

3. Analisis Komputer untuk mengolah data, menggunakan program komputer *Program for Social Science SPSS* untuk pengolahan data secara statistik.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin Karakteristik responden penelitian dengan jenis kelamin Laki- Laki memiliki distribusi terbanyak yaitu 43 responden dan jenis kelamin Perempuan memiliki distribusi sedikit yaitu 20 responden. Berdasarkan umur Karakteristik responden penelitian, responden dengan distribusi umur terbanyak yaitu pada kelompok umur 41-50 tahun dengan 35 responden. Dan umur dengan distribusi sedikit yaitu pada kelompok umur 51- 60 tahun dengan 3 responden, Berdasarkan penelitian tingkat pendidikan karakteristik responden penelitian dengan distribusi tingkat pendidikan terbanyak yaitu pada tingkat pendidikan SMA dengan 48 responden. Dan tingkat pendidikan sedikit pada tingkat pendidikan SD dengan 3 responden. Berdasarkan penelitian tentang masa kerja yaitu responden dengan distribusi masa kerja terbanyak yaitu pada masa kerja < 1 tahun

dengan 42 responden. Dan masa kerja sedikit yaitu pada masa kerja > 2 tahun dengan 7 responden.

Hasil Pengukuran Motivasi Kerja

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

Klasifikasi	n	%
Motivasi Kerja		
Tidak Baik	16	25,4
Baik	47	74,6
Total	63	100

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa dari sampel penelitian yang berjumlah 63 responden, sebanyak 16 responden dengan persentase 25,4 % termasuk pada kategori motivasi kerja tidak baik dan 47 responden dengan persentase 74,6 % termasuk pada kategori motivasi kerja baik.

Hasil Pengukuran Produktivitas Kerja

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Produktivitas Kerja

Klasifikasi	n	%
Produktivitas Kerja		
Kurang	17	27
Baik	46	73
Total	63	100

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa dari sampel penelitian yang berjumlah 63 responden, sebanyak 17 responden dengan persentase 27 % termasuk pada kategori tingkat produktivitas kerja kurang dan 46 responden dengan persentase 73 % termasuk pada kategori produktivitas kerja baik.

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minasaha Utara.

Tabel 3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan

Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja		Total		p *
	Kurang	Baik	n	%	
Tidak Baik	9	56,25	7	43,75	0,002
Baik	8	17,02	39	82,98	
Total	17	26,99	46	73,01	

Lingkungan Hidup Kabupaten Minasaha Utara
*Uji *Chi Square*

Pada tabel 3 memperlihatkan bahwa responden yang memiliki motivasi kerja tidak baik dan mengalami produktivitas kerja kurang sebanyak 9 responden (56,25%) Responden yang memiliki motivasi kerja tidak baik mengalami produktivitas kerja baik sebanyak 7 responden (43,75%) dan responden yang memiliki motivasi kerja baik dan produktivitas kerja kurang yaitu 8 Responden (17,78%) dan responden yang memiliki motivasi kerja baik dan dan produktivitas kerja baik yaitu 39 responden (82,98%).

Berdasarkan hasil uji *Chi Square* terlihat nilai p sebesar 0,002 (>0,05). Hal ini berarti bahwa terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minasaha Utara

PEMBAHASAN

Gambaran Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan relah untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung

jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah di tentukan sebelumnya (Siagian, 2009).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal atau motivasi intrinsik akantetapi dapat pula bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan yang di kenal dengan motivasi ekstranal atau ekstinsik. (Siagian, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh penelitian pada tenaga harian lepas di badan pengelolaan lingkungan hidup bahwa responden yang memiliki motivasi kerja baik sebesar 47 responden dengan presentase 74,6 %. Dan responden yang memiliki motivasi kerja tidak baik sebesar 16 responden dengan presentase 25,4 %.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Agustina Ika (2009) yang meneliti tentang “Faktor-Faktor Motivasi Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Gayamanunggal Kresitama”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 100 responden melalui kuesioner. Dengan hasil di dapat bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun variabel-variabelnya yaitu tanggung jawab, pengakuan, pengembangan, insentif, lingkungan kerja, keamanan, dan hubungan. Dan setelah diteliti lebih lanjut variabel yang paling kuat pengaruhnya yaitu lingkungan kerja dilihat dari hasil perhitungan regresi.

Manusia terdorong untuk mendapatkan kebutuhan fisik melalui kerja dan produktivitas sehingga dengan meningkatkan produktivitas kerja, maka akan meningkatkan pendapatan mereka sehingga kebutuhan pokok akan dapat terpenuhi.

Dari teori Maslow yang menyatakan bahwa ada berbagai jenis kebutuhan yang harus dipenuhi oleh manusia secara pribadi

seperti kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan sosial dan kebutuhan fisiologis yang dapat di katakan bahwa kesemuanya itu memotivasi manusia untuk selalu memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan seperti makan setelah seseorang makan, dalam waktu beberapa jam kemudian akan merasa lapar kembali, atau seseorang yang menginginkan promosi dalam pekerjaannya, setelah kebutuhan terpenuhi selang beberapa tahun kemudian, seseorang mulai merasakan kebutuhan untuk promosi menuju ke tingkat yang lebih tinggi (Anoraga, 2009).

Gambaran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja seringkali dikaitkan dengan keefektifan dan efisiensi dari kerja atau dikaitkan dengan masalah rasio hasil kerja (keluaran) dan berbagai sumber yang diperlukan untuk tercapainya hasil kerja tersebut (masukan). Produktivitas kerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktivitas untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas tinggi. Hasil data yang didapatkan dalam penelitian diperoleh 17 responden (27 %) yang memiliki produktivitas kerja kurang dan 46 responden (73 %) yang memiliki produktivitas kerja baik. Hal ini dapat dibuktikan dengan program kerja dari Instansi yang selalu memberikan kebijakan yang baik bagi para tenaga harian lepas dan fasilitas yang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Menurut teori yang dikemukakan oleh soedirman (1986) dalam sedarmayanti (2011) yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu penghasilan, lingkungan, dan iklim kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja secara umum yaitu kedisiplinan yang merupakan sikap mental

yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

Hal ini dapat dibuktikan dalam penelitian Savitri (2013) bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk. Produktivitas kerja harus memiliki 2 konsep utama yaitu efisiensi dan efektivitas agar semakin tinggi target yang dicapai dibandingkan sumber daya yang dikeluarkan maka semakin tinggi produktivitas.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis *Chi Square* diperoleh nilai probabilitas 0,002 ($p\text{ value} > 0,05$). Yang menunjukkan H_1 diterima artinya ada hubungan antara Motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian ini juga sama yang dilakukan oleh Maulidiyawati D, 2008. Tentang hubungan motivasi kerja dengan produktivitas karyawan pada divisi produksi pt. pupuk kijang (persero) cikampek berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,703 yang memperlihatkan kuatnya hubungan kedua variabel. berdasarkan tafsiran koefisien korelasi di dapatkan terdapat hubungan kedua variabel tersebut adalah kuat. Dimana arah hubungan motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan positif, artinya semakin baik motivasi kerja maka produktivitas kerja karyawan akan semakin baik, demikian juga sebaliknya bila buruk maka produktivitas kerja karyawan akan buruk.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja.

Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi (Mangkunegara, 2007)

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's. Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgepoulos yang disebut Path Goal Theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating Process* dan *Inhibiting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (Path) untuk memuaskan needs (Goal) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*) Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan terdorong motivasinya apabila seseorang tersebut ingin mencapai suatu tujuan demi memuaskan kebutuhannya. Pada dasarnya manusia berperilaku berdasarkan motivasinya. Seseorang akan termotivasi untuk mencapai suatu tujuan, dengan adanya tertujuan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Apabila seseorang melihat kinerja yang tinggi untuk memuaskan kebutuhannya, maka akan termotivasi untuk mencapai tujuan dan untuk memenuhi kebutuhannya sebagai *level of needs*.

Implikasi penting dari hasil penelitian adalah bahwa pimpinan pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Daerah Kabupaten Minahasa Utara dibutuhkan lingkungan kerja yang sangat mendukung atau kondusif. Hal ini mencakup hubungan sosial antar pimpinan dan pekerja ataupun antar pekerja. Selain hubungan antar pekerja, para pekerja juga merasa dukungan dari keluarga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan *performance* kerja di tempat kerjanya. Hal itu

dapat dilihat dari tingkat kehidupan sosial yang memiliki tingkat kekerabatan yang kental.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi tidak baik sebesar 25,4% dan motivasi baik sebesar 74,5% pada tenaga harian lepas di badan pengelolaan lingkungan hidup.
2. Produktivitas kerja kurang sebesar 27% dan produktivitas kerja baik sebesar 73% pada tenaga harian lepas di badan pengelolaan lingkungan.
3. Terdapat Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup

SARAN

Adapun saran yang diberikan yaitu :

1. Pimpinan atau atasan langsung sebaiknya lebih intensif dan persuasif dalam Memotivasi tenaga harian lepas dalam bekerja, dengan cara memberikan pengarahan dan bimbingan kepada tenaga harian lepas untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas kerja.
2. Penerapan aturan disiplin kerja tenaga harian lepas secara lebih tegas, sehingga tenaga harian lepas bekerja lebih produktif dalam mencapai target-target kerja sesuai SOP yang ditetapkan.
3. Di harapkan Pimpinan Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup dapat Memberikan perhatian yang lebih terhadap waktu pemberian Upah pada Tenaga Harian Lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup guna untuk Meningkatkan Produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga. P. 2009. Psikologi Kerja. Jakarta. Penerbit: Rineka Cipta
- Deli. A. 2009. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja akademik dosen Pegawai Negeri Sipil dipekerjakan (PNS DPK) pada Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin. Penelitian Ilmiah UNISKA.
- Ekaningsih. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Presepsi Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada Satuan Polisi Pamomg Praja Kota Surakarta). Jurnal Sociocientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan .Vol. 4 No 1. Februari 2012.
- Hasibuan. M, SP. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara. A. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung Rosdakarya
- Maulidyawati. D. 2008. Hubungan Motivasi Kerja dengan Produktivitas karyawan pada divisi produksi PT. Pupuk Kujang (Persero) Cikampek. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bandung.
- Munandar. A. S, 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI-Press.
- Pakpahan. J. M, 2010. Pengaruh Faktor-faktor Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada

Perusahaan PT Indotirta Suaka di
Pulau Batam. Tesis. Batam: Program
Pascasarjana Universitas Terbuka.

Savitri, M. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja
Dan Disiplin Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja Pada Karyawan
Pt. Kabelindo Murni Tbk. Jurnal
Pendidikan Ekonomi dan Bisnis,
Vol.1, No. 2, Oktober, 2013.

Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja dan
Produktivitas Kerja. Bandung:
Penerbit CV. Mandar Maju.

Siagian. P, 2009. Kiat Meningkatkan
Produktivitas Kerja, Cetakan
Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Suma'mur. 2009. Higiene Perusahaan dan
Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta: