



## PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANGO CERAMICS INDONESIA

Rika Selfiana<sup>1)</sup>; Kesi Widjajanti<sup>2)</sup>  
Rikaselpi45@gmail.com <sup>1)</sup>; kesi\_widjajanti@yahoo.com <sup>2)</sup>

Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Kota Semarang, Indonesia  
Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Kota Semarang, Indonesia

### INFO ARTIKEL

*Proses Artikel*  
Dikirim : 29/01/2023  
Diterima: 13/07/2023  
Dipublikasikan:  
31/07/2023

### ABSTRAK

Motivasi memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Motivasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan sikap yang mempengaruhi seseorang dalam mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuannya. Faktor motivasi pegawai merupakan variabel yang sangat penting dan menentukan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sango Ceramics Indonesia. Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Penelitian kualitatif deskriptif ini adalah penelitian dengan jenis metode studi kasus. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara mendalam, observasi, serta dokumentasi. Peneliti menggunakan teknik triangulasi data guna memastikan keabsahan data penelitian. Tiga komponen yang terdiri atas transkrip data, kategori data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan digunakan dalam analisis data. Sumber data penelitian wawancara mendalam ini adalah Kepala Personalia, Kepala Divisi Training and Development, Manager Quality Control, HRD Supervisor dan Unit Manager Quality Control Process. Berdasar penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa peran motivasi pada PT. Sango Ceramics Indonesia sudah cukup baik dan terlaksana dengan baik. Peran tersebut meliputi menjadikan kebiasaan yang baik kepada karyawan, memperoleh tunjangan jabatan, memperoleh *service* yang baik, menghasilkan barang yang lebih baik, dan mempunyai harapan yang ingin dicapai.

### Kata Kunci :

*Kinerja karyawan; motivasi.*

### **ABSTRACT**

*Motivation plays an important role in increasing worker performance at PT. Sango Ceramics Indonesia. Motivation is a set of values and attitudes that affect individuals to achieve specific goals. The employee motivation factor is a very important and decisive variable in reaching the vision, mission, and organization goals. Everyone who works expects to get satisfaction from his place of work. This research wants to find out the role of motivation in increasing worker performance at PT. Sango Ceramics Indonesia. Descriptive method with a qualitative approach is used as the research method. Case study type of research is descriptive qualitative research. In-depth interview techniques, observation and documentation are used as data collection methods. Researchers used triangulation techniques to check the research data validity. Three components consisting of data transcripts, data categories, data presentation, and drawing conclusions are used as data analysis in this study. The data sources for this in-depth interview research are the Head of Personnel, Head of Training and Development Division and Manager of Quality Control, HRD Supervisor and Unit Manager of Quality Control Process. Based on the research conducted, it was found that the role of motivation in PT. Sango Ceramics Indonesia is quite good and well implemented. This role includes creating good habits for employees, obtaining position benefits, obtaining good service, producing better goods and having expectations to be achieved.*

**Keywords:**

*Employee performance; motivation.*

### **PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam meningkatkan produktivitas. Sehingga, pengembangan mutu sumber daya manusia semakin penting. Hal ini meningkatkan fakta bahwa perusahaan perekrutan menginginkan hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengontrol perubahan di dalam perusahaan. Selain itu, perkembangan teknologi yang mencakup semua sektor telah menyebabkan perubahan metode kerja, alat kerja dan sistem tingkat kerja.

Peran motivasi karyawan juga tidak kalah penting dalam perusahaan. Karena motivasi dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja. Oleh karena itu, banyak peneliti yang meneliti tentang pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Melihat akan pentingnya peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai berbasis kebutuhan, maka sudah seharusnya motivasi diberikan kepada setiap pegawai, sehingga pemberian motivasi diperlukan untuk mendorong kinerja pegawai dalam berprestasi maupun memperlancar tugas-tugas yang diberikan.

Faktor kinerja dan motivasi pegawai merupakan variabel yang sangat penting dan menentukan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan suatu organisasi, seperti halnya pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Sango merupakan perusahaan yang berbentuk perseroan yang selanjutnya disebut sebagai PT. Sango Ceramics Indonesia. Perusahaan ini secara resmi berdiri pada tanggal 19 Juni 1977. Berlokasikan di Jalan Raya Randugarut Km. 14, Wonosari, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah, Kode pos 50186. PT. Sango Ceramics Indonesia merupakan perusahaan mandiri yang memproduksi keramik dan barang rumah tangga seperti piring, cangkir, mangkok, dan lain-lain. Perusahaan melakukan kegiatan produksi untuk dijual ke luar negeri (ekspor) dan membeli bahan baku yang digunakan dari pemasok luar negeri (impor).

Perusahaan memproduksi gerabah dari stok material, *forming, biscuit kiln, glazing, gloss kiln, decor, decor kiln, packing*, dan gudang.

Penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja sudah dilakukan oleh banyak peneliti. Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tobing, L.L., Nugroho, E.S., & Solehudin, S., 2021) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian (Barima, H., & Rusliana, I., 2022), menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Sedangkan (Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S., 2020) mengatakan jika motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian (Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J., 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sango Ceramics Indonesia? Sedangkan pertanyaan pada penelitian ini, yaitu: Bagaimana penerapan motivasi kerja pada karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia? Bagaimana peranan dan proses pemberian motivasi yang tepat terhadap kinerja karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia? Apa saja faktor pendorong dan pendorong dalam proses pemberian motivasi terhadap karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia? Apakah motivasi berpengaruh, bagaimana pengaruhnya setelah diberikan motivasi dan apa yang sebaiknya dilakukan jika motivasi tidak berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia?

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Kata kinerja berasal dari Bahasa Inggris *job performance* atau *actual performance*, artinya prestasi kerja atau dapat pula diartikan sebagai prestasi sesungguhnya yang diraih oleh seseorang. Sedangkan menurut (Mangkunegara, A.P., 2005), kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan. Tentu dalam melaksanakan tugas, karyawan tersebut diharapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Kinerja dapat mempengaruhi keberlangsungan kegiatan perusahaan. Semakin baik kinerja para karyawannya maka semakin baik pula perkembangan perusahaan tersebut (Perdana, R., 2017).

Karakter seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya adalah: berani mengambil resiko serta menanggung resiko yang dihadapi, mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah ditetapkan, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, memiliki tujuan yang realistis, memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit, serta memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

Menurut (Perdana, R., 2017), terdapat 5 faktor dalam penilaian kinerja yang populer, mereka adalah: (1) kuantitas pekerjaan mencakup: volume keluaran dan kontribusi. (2) Prestasi pekerjaan mencakup: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran. (3) Kedisiplinan mencakup: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan serta ketepatan waktu. (4) Kepemimpinan yang diperlukan, mencakup: membutuhkan saran, arahan maupun perbaikan. (5) Komunikasi yang mencakup: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, serta media komunikasi.

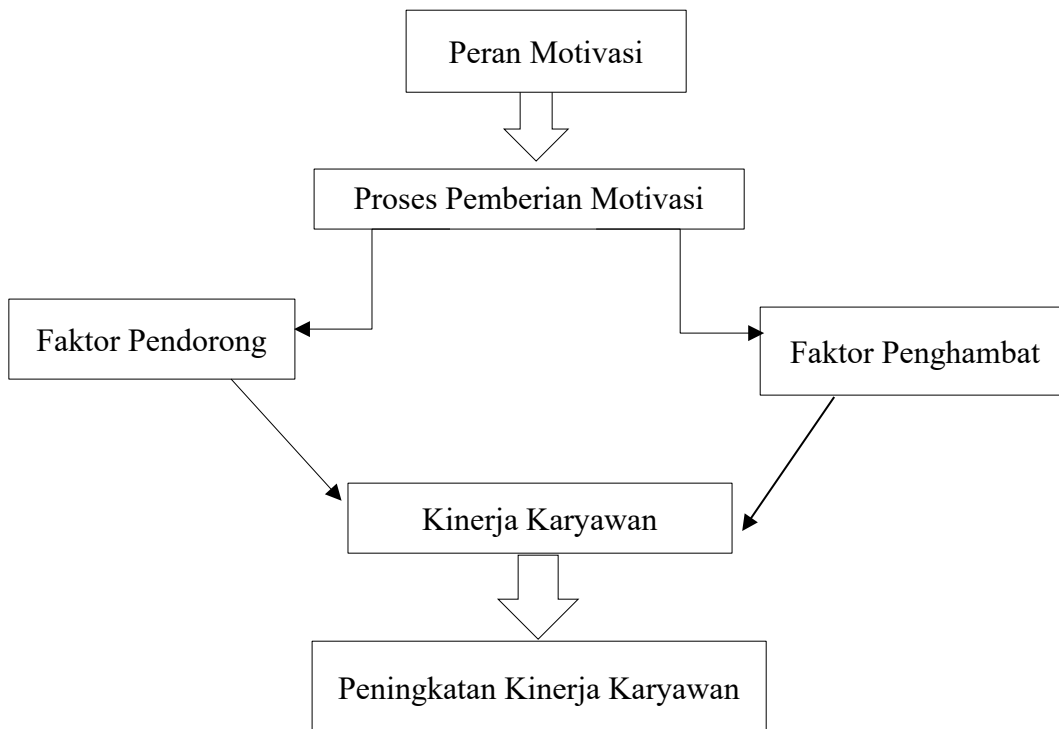
### Motivasi

Motivasi adalah desakan yang dirasakan oleh seseorang untuk bertindak yang membuatnya berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah kepada tujuan. Asas mendasar dari motivasi yaitu kemampuan (*ability*) serta motivasi individu. Menurut asas motivasi tersebut, kemampuan untuk melaksanakan tugas mendukung suatu tugas untuk dapat dilaksanakan dengan baik.

Motivasi menurut (Sedarmayanti, S. & Haryanto, H., 2017) merupakan kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan atau tidak melakukan tindakan. Pada hakikatnya, dorongan dapat terjadi secara internal dan eksternal, maupun positif dan negative. Ketangguhan pimpinan diperlukan untuk dapat mengarahkannya dengan tepat.

Menurut (Riyadi, S., & Mulyapradana, A., 2017) terdapat 2 jenis motivasi kerja : motivasi negatif serta motivasi positif. Motivasi positif atau disebut juga insentif positif artinya pemimpin memberi motivasi (merangsang) staff-nya dengan memberi *reward* atau hadiah pada mereka yang prestasinya melebihi prestasi standar yang ditetapkan perusahaan. Motivasi positif memberikan rasa semangat kerja bagi para staff sehingga kinerjanya akan meningkat. Karena pada umumnya manusia suka menerima yang hal-hal baik dan positif. Motivasi negatif (insentif negatif) maksudnya pemimpin memberi motivasi para staff-nya sesuai dengan standar pimpinan. Apabila tidak sesuai dengan standar, maka staff akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif, dalam jangka waktu pendek, semangat bekerja staff akan meningkat sebab mereka takut diberi hukuman. Akan tetapi, hal ini akan berakibat kurang baik dalam jangka waktu panjang. Tujuan motivasi kerja adalah meningkatkan nilai moral serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu juga untuk mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, serta mengaktifkan pengadaan karyawan.

Berdasarkan tinjauan kepustakaan serta penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh peneliti, kerangka pemikiran melalui paradigma penelitian digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

Peneliti akan menggunakan metode penelitian kualitatif. Paradigma kualitatif dimulai dengan cara mendefinisikan konsep yang sangat umum mengalami perubahan karena hasil penelitian (Idrus, M., 2009). Penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan guna memperoleh data yang valid terhadap peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Sango Ceramics

Indonesia. Penulis menggunakan pendekatan kualitatif yaitu tata cara penelitian dengan menggunakan pengamatan dan wawancara untuk meneliti peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik melalui ucapan maupun tindakan. Penelitian ini menghasilkan data penelitian yang bersifat deskriptif yakni berbentuk narasi cerita, penjelasan dan deskripsi informan, dokumentasi pribadi yang terdiri dari foto, buku harian (catatan pribadi), gerak tubuh, perilaku, mimik, serta hasil pengamatan lainnya (Idrus, M., 2009). Dengan cara tersebut penulis akan mendapatkan hasil penelitian yang berlangsung dalam situasi alamiah (*natural setting*). Melalui pendekatan ini, penulis akan mengetahui peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Sango Ceramics Indonesia. Tujuan penelitian kualitatif adalah menggambarkan dan menjelaskan (*to describe and explain*), dan menggambarkan serta mengungkap (*to describe and explore*). Mayoritas penelitian kualitatif bersifat eksplanatori dan deskriptif. *Qualitative research* atau penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan serta menganalisis peristiwa, fenomena, sikap, aktivitas sosial, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok, maupun kepercayaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Sango Ceramics Indonesia merupakan perusahaan Perseroan Terbatas (PT) yang bergerak dalam pembuatan keramik berupa *tableware* yaitu piring, mangkok, gelas dan juga peralatan makan lainnya seperti mangkok sayur, tempat telur. Permasalahan yang dihadapi adalah peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memahami persoalan tersebut maka informan akan diberikan pertanyaan mengenai hal-hal mengenai peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan konsep dan pola yang ada, terdapat temuan-temuan variabel atau konsep yang muncul dari hasil wawancara terkait dengan peran motivasi dalam proses peningkatan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia yang ditemukan oleh peneliti. Penerapan motivasi kerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia telah dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan tersebut dilakukan dengan cara diberikan :

### ***Training / Pelatihan***

Menurut (Damastara, A., & Sitohang, S., 2020) pelatihan adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dan produktivitas pegawai. Karena dengan diadakan program pelatihan dapat mengembangkan pengetahuan serta keterampilan para pekerja. Sehingga seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif. Jika program pelatihan dilaksanakan dengan baik, maka produktivitas kerja untuk perusahaan akan lebih baik lagi. Indikator pelatihan kerja menurut (Malini, H., 2017) adalah tujuan pelatihan, pelatih, materi, metode, dan peserta pelatihan.

### **Kompensasi**

Menurut (Lestari, E., et al., 2022) kompensasi adalah suatu balasan sesuatu yang diterima sebagai pengganti karena sudah berkontribusi jasa pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan implementasi fungsi MSDM yang berkaitan dengan seluruh jenis pemberian imbalan dalam melakukan tugas pekerjaan. Indikator kompensasi adalah gaji, bonus, fasilitas kerja, tunjangan dan asuransi.

### ***Meeting dan Briefing***

Arti *meeting* sendiri adalah sebuah pertemuan. Dan *meeting* adalah sebuah kegiatan sekelompok orang untuk menyatukan pemikiran guna melaksanakan urusan perusahaan. Dalam dunia

perusahaan, *meeting* adalah hal yang sering dilakukan. *Meeting* dilakukan untuk membahas suatu proyek yang akan dikerjakan oleh perusahaan.

Pada dasarnya, *briefing* berasal dari bahasa Inggris, yaitu "*brief*" yang mempunyai makna ringkasan atau memberikan penjelasan. Oleh sebab itu, kegiatan *briefing* dilakukan untuk memberikan penjelasan terhadap orang lain terkait dengan tugas atau hal-hal yang harus dilakukan sesuai dengan rencana kerja atau rencana kegiatan.

## **Kepribadian**

Penelitian (Rondo, D.W., et al., 2018) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian merupakan salah satu faktor paling penting bagi individu. Karena kepribadian menentukan bagaimana seseorang berpikir, berperilaku dan berperasaan dalam berbagai situasi yang berbeda-beda.

## **Tunjangan jabatan**

Salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja adalah tunjangan kinerja. Dapat pula dikatakan bahwa tunjangan kinerja merupakan penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya. Tujuannya adalah untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pasal 63 menegaskan bahwa tunjangan kinerja merupakan tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

## **Level Jabatan**

Level jabatan merupakan level atau tingkat penggolongan jabatan. Biasanya disusun berdasarkan berat atau ringan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh jabatan-jabatan di dalam organisasi pada suatu perusahaan. Masing-masing level jabatan terdiri dari jabatan-jabatan yang memiliki berat ringan tugas dan tanggung jawab jabatan yang relatif sama.

## **Leadership**

*Shared leadership* dianggap sebagai properti tim dimana pemimpin mencoba mendistribusikan kewenangan yang dimilikinya kepada kelompok atau tim kerja (Wu, C. M., & Chen, T.J., 2018). Sehingga menurut (Hoch, J. E., 2013) bahwa *shared leadership* merupakan perpaduan dari kepemimpinan transformasional, pemberdayaan karyawan, dan juga pemimpin yang memiliki integritas. Diperkuat oleh (Carson et al., 2007) bahwa *shared leadership* merupakan fenomena relasional yang melibatkan pengaruh timbal balik antara anggota tim dengan kelompok.

## **Mendatangkan konsultan dari luar**

Menurut Ensiklopedia Perdagangan Nasional oleh (Wahab, 2020), konsultan adalah seorang tenaga profesional yang menyediakan jasa nasihat asli dalam bidang keahliannya, misalnya hukum, lingkungan, akuntansi, dan lain-lain. Konsultan merupakan profesi yang berkecimpung dalam bidang tertentu untuk memberikan solusi atau masukan kepada klien. Dalam berkomunikasi dengan klien, seorang konsultan perlu memberikan solusi dan menghindari bahasa yang menambah beban klien.

## **Reward**

Istilah *reward* bermula dari bahasa Inggris. Artinya ganjaran atau hadiah (Echols, J. M. & Shadily, H., 2005). Sedangkan (Tohardi, A., 2002) mengatakan *reward* merupakan balasan yang diberikan untuk memberi motivasi kepada para karyawan supaya produktivitasnya tinggi. Menurut (Fahmi, I., 2016), *reward* adalah pemberian balas jasa bagi karyawan atas prestasi pekerjaan yang ia lakukan. *Reward* dapat berbentuk uang maupun dalam bentuk lain. *Reward* dapat dikatakan pula sebagai bentuk apresiasi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan. Pembinaan yang berkesinambungan diperlukan dalam memelihara tenaga kerja. Pembinaan yang berkesinambungan yang dimaksud adalah suatu usaha atau kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, serta pemeliharaan tenaga kerja sehingga tenaga mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Sofiati, E., 2021). Langkah nyata dalam mewujudkan hasil pembinaan pembinaan tersebut dilakukan dengan memberikan *reward* kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia, maka bisa diambil kesimpulan bahwa penerapan motivasi kerja karyawan pada PT. Sango Ceramics Indonesia telah dilaksanakan dengan baik. Keberhasilan tersebut dilakukan dengan cara diberikan training, diberikan kompensasi atau tunjangan jabatan, diberikan fasilitas yang memadai, mendatangkan konsultan luar dan juga dilakukan *meeting* dan *briefing*. Peranan dan proses pemberian motivasi pada kinerja karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia sudah cukup baik. Peranan tersebut seperti menjadikan kebiasaan yang baik kepada karyawan, memperoleh tunjangan jabatan, memperoleh *service* yang baik, menghasilkan barang yang lebih baik dan mempunyai harapan yang ingin dicapai. Kemudian untuk proses pemberian motivasi dapat dilakukan dengan cara dilakukan sesuai aturan perusahaan, diberikan level jabatan, dilakukan secara langsung, dilakukan oleh *coaching*/pelatih serta dilakukan *meeting* dan *briefing* sehingga mengetahui bagaimana perkembangan dari proses pemberian motivasi tersebut. Dalam proses pemberian motivasi terdapat faktor pengambat dan pendorong. Faktor yang mengambat dalam proses pemberian motivasi terhadap karyawan yaitu kepribadian, jam kerja, faktor internal dan eksternal, umur. Sedangkan faktor yang mendorong yaitu pendekatan khusus, level jabatan, orang baru dan *reward*. Pengaruh setelah diberikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sango Ceramics Indonesia adalah karyawan dapat mengikuti standar kerja, meningkatnya kinerja karyawan, tercapainya target perusahaan, menjadikan karyawan lebih bersemangat dan produktivitas menjadi meningkat. Kemudian yang dilakukan jika motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu dirumahkan/diberhentikan, mendatangkan *key performance indicator* (KPI), mendatangkan pihak ketiga yang memberikan motivasi terus menerus agar motivasi tersebut dapat diterima dengan baik dan berpengaruh kedepannya kepada para karyawan. Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Sango Ceramics Indonesia, peneliti memberikan beberapa saran antara lain sebagai berikut: pimpinan di setiap divisi sebaiknya selalu mengawasi dan memperhatikan setiap karyawan, baik yang shif 1,2,3 ataupun 4. Agar mereka merasa diperhatikan dan menjadi lebih semangat dalam bekerja. PT. Sango Ceramics Indonesia sebaiknya menetapkan usia minimum dan persyaratan pendidikan untuk merekrut karyawan baru. Karyawan harus ikut serta dalam proses pengembangan motivasi agar hasilnya sesuai yang diharapkan. PT. Sango Ceramics sebaiknya memberi lebih banyak kompensasi maupun *reward* kepada karyawan yang pekerjaannya baik, sesuai dengan standar perusahaan dan memiliki kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barima, H., & Rusliana, I. (2022). Peran Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Perwira Journal Of Economics & Business*, 2(2), 19-34.
- Carson, J. B., Tesluk, P. E., & Marrone, J. A. (2007). Shared leadership in teams: An investigation of antecedent conditions and performance. *Academy of management Journal*, 50(5), 1217-1234.
- Damastara, A., & Sitohang, S. (2020). Pengaruh pelatihan, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal ilmu dan riset manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Echols, J. M., & Shadily, H. (2005). An English-Indonesiam Dictionary, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. (2016). Reward Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Hoch, J. E. (2013). Shared leadership and innovation: The role of vertical leadership and employee integrity. *Journal of Business and Psychology*, 28, 159-174.
- Idrus, M. (2009). Metode Penelitian Ilmu Sosial dan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit Erlangga.
- Julianry, A., Syarieff, R., & Affandi, M. J. 2017. PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN SERTA KINERJA ORGANISASI KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*.
- Lestari, E., Kristiyana, N., & Wahyuningsih, D. W. (2022). PENGARUH PELATIHAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STUDI KASUS PADA UD. KARYA SEJATERA DESA CAMPURSARI KECAMATAN SAMBIT KABUPATEN PONOROGO. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(3), 604-619.
- Malini, H. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Baturaja 32100. *KOLEGIAL*, 5(1), 20-35.
- Mangkunegara, A.P. (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Perdana, R. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Ghrasia Yogyakarta* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Rondo, D. W., Koleangan, R. A., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bpr Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96-112.
- Sinaga, A. S., Kadir, A., & Mardiana, S. (2020). Peranan Motivasi Kerja Dalam Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tanjungbalai Utara Kota Tanjung Balai. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 89-97.
- Tobing, L. L., Nugroho, E. S., & Solehudin, S. (2021). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan pada Level Operator Di PT. Subang Autocomp Indonesia. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(1), 274-287.
- Tohardi, A. (2002). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: Mandar Maju*, 317.



- Wahab. (2020). *Ensiklopedia Perdagangan Nasional*. Alprin. ISBN 6232633768, 9786232633766.
- Wu, C. M., & Chen, T. J. (2018). Collective psychological capital: Linking shared leadership, organizational commitment, and creativity. *International journal of hospitality management*, 74, 75-84.