



Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek

Husna Rozzaqiyah^{1*}, Maman Suryaman², Risma Fitriani³, Billy Nugraha⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Teknik Industri, Fakultas, Teknik Industri, Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl. H. S Ronggowaluyo, Karawang, 41361, Indonesia.

*Corresponding author: husnarozzaqiyah19@gmail.com

ARTICLE INFO

Received: 2021-03-02
Revision: 2021-03-11
Accepted: 2021-03-19

Keywords:

Intrinsic Motivation
Extrinsic Motivation
Work Productivity

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation intrinsic and extrinsic on work productivity in SMEs Tahu Sehat, located in the Village of Dawuan, Cikampek District, Karawang Regency. The method used in this research is Multiple Linear Regression. The type of research used is descriptive research and verification. The population in this research is employees of SMEs Tahu Sehat as many as 15 people. In addition, the sampling technique using saturated sampling. The data collection technique is done by using the parameters of the likert scale. The results of the questionnaire will be analyzed by the method of Multiple Linear Regression using SPSS Version 25. The results of the research prove that the influence between the variables of intrinsic motivation on work productivity. While extrinsic motivation has no effect. However, of the two variables influence simultaneously on work productivity.

1. PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu. Oleh sebab itu perusahaan wajib memiliki kinerja yang terbaik. Sebagai wadah pengembangan SDM (*human resource investment*) [1]. Peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan sangat penting. Dikarenakan SDM merupakan hal terpenting dalam perusahaan di berbagai sektor [2].

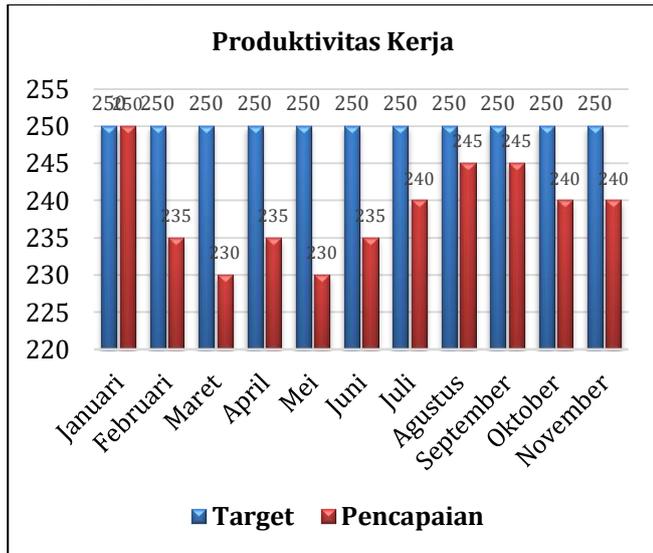
Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang untuk bekerja. Selain itu untuk bekerja sama, melaksanakan pekerjaan secara efektif serta terintegrasi dari upaya yang kerjakan [3]. Terdapat dua jenis motivasi: motivasi intrinsik serta ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan hasrat dalam diri untuk mencapai kesuksesan, atau sering dikenal dengan motivasional, indikator yang tergolong antara lain: *Achievement*, *Recognition*, *Work it self*, *Responsibility* dan *Advancement* [4]. Sedangkan motivasi ekstrinsik dari luar diri untuk menetapkan perilaku dalam hidup. Hal ini disebut teori higienis, indikator yang tergolong antara lain: *Policy and administration*, *Quality supervisor*, *interpersonal relation*, *Working Condition* dan *Wage* [5].

Keberhasilan perusahaan juga di pengaruhi oleh produktivitas. Pengukuran produktivitas kerja adalah terkait tenaga kerja, dari hasil pembagian pengeluaran dengan jumlah pemasukan [6].

Efisiensi kerja yang tinggi merupakan keunggulan kompetitif perusahaan [7]. Dengan penggunaan sumber daya yang efektif, akan memaksimalkan pengeluaran barang atau jasa [2]. Berdasarkan pengertian yang telah dipaparkan bahwa produktivitas berperan penting pada aspek manusia. Seperti sikap, gagasan etika dan keahlian. Sehingga dapat dijadikan sebagai motivasi untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Motivasi ini akan tercermin dalam etika profesi yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan [8]. Ketika semua karyawan memiliki motivasi dengan kerja keras serta mengeluarkan seluruh kemampuan, pengetahuan serta keterampilan yang ada maka dapat memotivasi karyawan yang berpengaruh pada peningkatan produktivitas [9].

UKM Tahu Sehat merupakan usaha kecil dan menengah yang memproduksi tahu. Proses produksinya menggunakan mesin yang masih dilakukan secara manual. Namun terdapat permasalahan pada UKM Tahu Sehat yaitu, menurunnya tingkat produktivitas kerja pada

pekerja. Permasalahan tersebut seperti pada Gambar 1. di bawah ini:



Gambar 1. Produktivitas Kerja
Sumber: (UKM Tahu Sehat, 2021)

Berdasarkan Gambar 1. di atas dapat diketahui target perusahaan dalam 3 kwintal kedelai harus memperoleh *output* sebanyak 250 papan. Namun pada kenyataannya pencapaian *output* perbulan masih belum mencapai target. Dari grafik tersebut dapat diketahui produktivitas kerja pada pegawai terjadi peningkatan dan penurunan. Sehingga produktivitas kerja pada pegawai tidak stabil. Maka dari itu, agar tujuan tercapai sesuai yang diharapkan, maka terdapat pertimbangan faktor untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dari permasalahan di atas, maka tujuannya guna memprediksi keterpengaruhannya antarmotivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja. Analisis regresi linier berganda merupakan metode yang cocok dengan permasalahan di atas. Pembaharuan dari penelitian yang dilakukan adalah dengan penggunaan *software* SPSS versi 25. Hal ini bertujuan agar hasil pengolahan dan pengujian terhadap data lebih akurat. Selain itu bertujuan sedikit terjadinya tingkat kesalahan perhitungan yang akan terjadi. Dari hal tersebut agar mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dimasa sekarang. Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau parameter dalam penelitian ini. Menurut

Archie Surya Wiryang, Rosalina K dan Imelda W. J. O.: Pada hasil penelitian menjelaskan bahwa “Baik secara simultan maupun parsial tidak berpengaruh” [10]. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang Septiawan dan Ahmad Mudasyir: Hasil penelitian ini menunjukkan “Adanya hubungan secara parsial atau juga simultan” [11]. Pada hasil riset Sudarsih: Menunjukkan bahwa “Variabel berpengaruh secara signifikan” [12]. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Diah M. C. dan Ni Wayan M.: Berdasarkan analisis, ditemukan bahwa “Variabel penelitian berpengaruh secara simultan atau juga parsial” [13]. Penelitian yang dilakukan oleh A. Hidayat dan Samsuri: Metode penelitian dengan kuantitatif yang berdasarkan kuesioner dan survei untuk teknik pengumpulan data [14].

Selain itu terdapat beberapa penelitian terdahulu sebagai parameter alternatif. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyudin Wahyudin, Dene Herwanto dan Billy Nugraha: Penelitian yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan uji asumsi klasik [15]. Penelitian yang serupa dilakukan oleh Ayu Nisa M. Kumroni dan Hasmawaty A. R. [16]. Penelitian yang dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang: Analisis sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling* [17]. Penelitian yang dilakukan oleh Nopitasari Dauly dan Hikmah: Data diolah dengan bantuan SPSS versi 25 [18].

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Tempat dan Objek Penelitian

Riset dilakukan di UKM Tahu Sehat yang memproduksi tahu. UKM Tahu Sehat ini berlokasi di Kampung Nagasari, Desa Dawuan Tengah, Kecamatan Cikampek, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Objek penelitian yang diamati yaitu pekerja pada stasiun kerja produksi tahu di UKM Tahu Sehat.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis riset yang digunakan yaitu deskriptif dan verifikatif.

2.3 Operasional Variabel Penelitian

Indikator dalam operasional variabel penelitian seperti pada Tabel 1.:

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Konsep	Indikator
1	Motivasi Intrinsik (X1)	Motivasi intrinsik terjadi ketika pegawai termotivasi dari dalam dirinya. Lebih dikenal dengan indikator motivasional [4].	1. Keberhasilan 2. Pengakuan 3. Pekerjaanya 4. Tanggungjawab 5. Pengembangan
2	Motivasi Ekstrinsik (X2)	Motivasi ekstrinsik adalah penentuan perilaku pegawai dari luar dirinya. Lebih dikenal dengan indikator higienis [5].	1. Kebijakan dan Administrasi 2. Kualitas Supervisi 3. Keterikatan sesama Pribadi 4. Keadaan Kerja 5. Upah/Gaji

No	Variabel	Konsep	Indikator
3	Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja mengacu pada rasio dari hasil yang diperoleh dan jumlah sumber daya yang diperoleh [2].	1. Sikap Kerja 2. Tingkat Keterampilan 3. Jalinan antara Pekerja dan Pimpinan 4. Efisiensi Tenaga Kerja 5. Kewiraswastaan 6. Manajemen Produktivitas

Sumber: (Hasil Pengolahan Penulis, 2021)

2.4 Populasi dan Sampel

Pegawai UKM Tahu Sehat dengan jumlah populasi 15 orang merupakan populasi pada penelitian ini. Pengambilan sampel yang diambil berdasarkan teknik *sampling* jenuh.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Dengan mengumpulkan data Kuesioner yang diperoleh dari pegawai di UKM Tahu. Dengan menggunakan skala *likert* mengenai pertanyaan terkait motivasi ekstrinsik, intrinsik serta produktivitas kerja.

2.5 Teknik Pengolahan Data

Data diolah memakai metode “Regresi Linier Berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 25’. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik dan intrinsik terhadap produktivitas kerja di UKM Tahu Sehat.

2.6 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisa data riset dengan melakukan pengujian: validitas, reliabilitas, asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolineritas, heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda. Lalu menarik kesimpulan hipotesis menggunakan uji t dan F. Serta pengujian koefisien determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian yaitu, pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek dengan jumlah 15 orang.

3.2 Variabel - Variabel Penilaian Responden

Pada riset ini penilaian responden yakni dengan membagikan kuesioner kepada pegawai UKM Tahu Sehat. Metode pengukuran dengan skala *likert* serta pembobotan pada Tabel 2.:

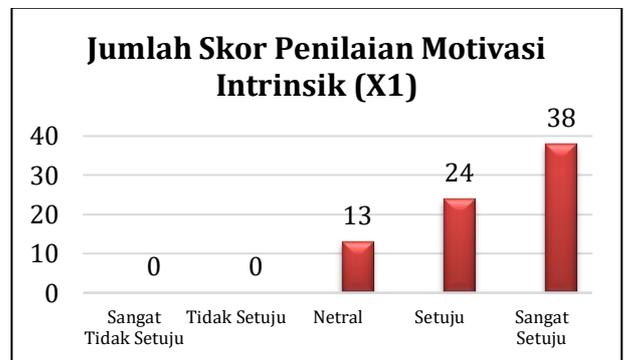
Tabel 2. Tabel Skala, Likert

Jawaban	Singkatan	Bobot Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2007)

Adapun variabel pada pembagian kuesioner ini sebagai berikut:

- Motivasi Intrinsik (X_1), Terdapat 5 pernyataan yang di isi oleh 15 responden UKM Tahu Sehat. Seperti pada Gambar 2.:

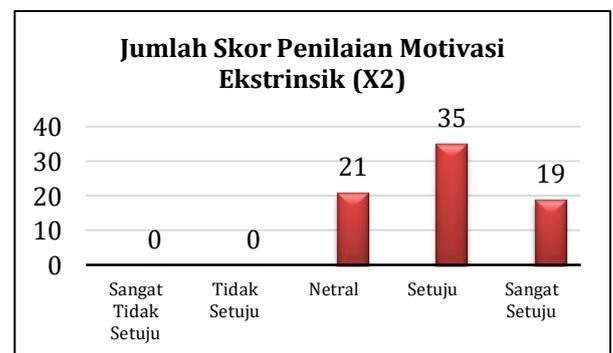


Gambar 2. Grafik Jumlah Skor Penilaian Motivasi Intrinsik (X1)

Sumber: (Hasil Pengolahan Penulis, 2021)

Dari grafik di atas menunjukkan bahwa respon atau pendapat dari responden mengenai motivasi intrinsik (X_1) sudah baik.

- Motivasi Ekstrinsik (X_2), terdapat 5 pernyataan yang di isi oleh 15 responden pada UKM Tahu Sehat. Seperti pada Gambar 3.:



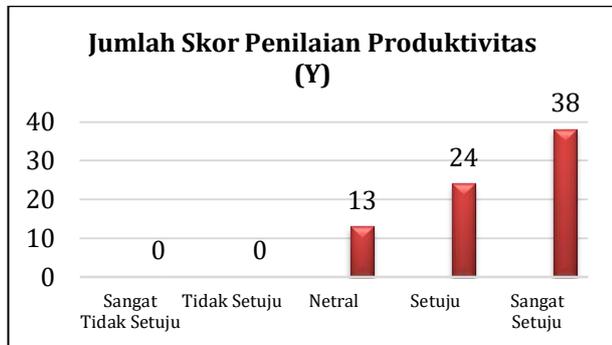
Gambar 3. Grafik Jumlah Skor Penilaian Motivasi Ekstrinsik (X2)

Sumber: (Hasil Pengolahan Penulis, 2021)

Berbeda dengan hasil variabel sebelumnya, grafik di atas menunjukkan bahwa respon atau pendapat dari responden mengenai motivasi ekstrinsik (X_2) lebih dominan yang memilih setuju artinya sudah baik.

Agar lebih baik pada variabel motivasi ekstrinsik, maka UKM Tahu Sehat lebih memotivasi pegawainya, Seperti memperhatikan keselamatan, kesehatan dan keamanan pada pegawai, fasilitas kerja yang aman dan nyaman serta kenaikan gaji.

3. Produktivitas (Y), merupakan variabel dependen. Pada produktivitas terdapat 6 pernyataan yang di isi oleh 15 responden UKM Tahu Sehat. Seperti pada Gambar 4.:



Gambar..4. Grafik Jumlah Skor Penilaian Produktivitas (Y)

Sumber: (Hasil Pengolahan Penulis, 2021)
Terlihat pada grafik di atas menunjukkan bahwa respon atau pendapat dari responden mengenai produktivitas (Y) dominan yang memilih sangat setuju yang artinya sudah baik.

3.3 Hasil pengolahan Data

1. Uji Validitas, bertujuan guna mengetahui benar atau tidaknya sebuah pernyataan dari kuesioner yang telah di isi responden. Seperti pada Tabel 3. di bawah:

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Motivasi Intrinsik (X1)					
No	Pernyataan	t_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	
1	A1	0,627	0,514	Valid	
2	A2	0,712	0,514	Valid	
3	A3	0,800	0,514	Valid	
4	A4	0,883	0,514	Valid	
5	A5	0,638	0,514	Valid	
Motivasi Ekstrinsik (X2)					
No	Pernyataan	t_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	
1	B1	0,734	0,514	Valid	
2	B2	0,680	0,514	Valid	
3	B3	0,774	0,514	Valid	
4	B4	0,613	0,514	Valid	
5	B5	0,784	0,514	Valid	
Produktivitas (Y)					
No	Pernyataan	t_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan	
1	C1	0,898	0,514	Valid	
2	C2	0,898	0,514	Valid	
3	C3	0,594	0,514	Valid	
4	C4	0,818	0,514	Valid	
5	C5	0,818	0,514	Valid	
6	C6	0,689	0,514	Valid	

Sumber: (Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Dari Tabel 3. di atas dapat diartikan bahwa hasil kuesioner dari setiap pernyataan indikator motivasi intrinsik (X1) dan (X2) dinyatakan valid karena $t_{hitung} > 0,514$.

2. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur tingkat kestabilan pertanyaan (kuesioner) dari setiap variabel. Seperti pada Tabel 4. di bawah:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

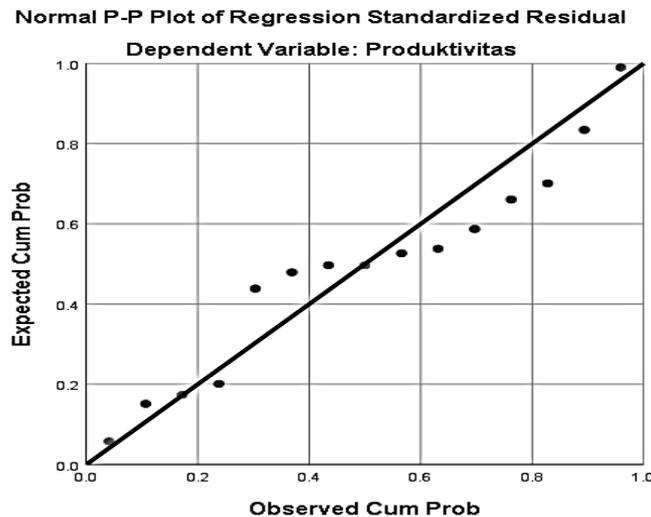
No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
1	Motivasi Intrinsik (X1)	0,753	0,60	Reliabel
2	Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,766	0,60	Reliabel
3	Produktivitas Kerja (Y)	0,852	0,60	Reliabel

Sumber: (Hasil..Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Tabel 4. di atas menunjukkan bahwa kuesioner sudah menyatakan reliabel. Hal ini karena hasil *cronbach's alpha* > 0,60. Sehingga kuesioner dalam variabel penelitian sudah stabil.

a. Uji Normalitas yang digunakan yaitu *Normal P-P Plot Regression Standardized* serta *Kolmogorov Smirnov*, agar meyakinkan data tersebut dikatakan *normal*. Seperti pada Gambar 5.:

3. Uji Asumsi Klasik



Gambar 5. Uji Normalitas Dengan *Normal P-P Plot Regression Standardized*
 Sumber: (Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Dari Gambar 5. di atas menunjukkan titik-titik penyebaran berada dalam garis diagonal. Maka dapat dikatakan variabel pengganggu atau residu berdistribusi *normal*. Untuk lebih meyakinkan residu bernilai *normal*. Selain itu dilakukan cara lain dengan uji *Kolmogorov Smirnov* Seperti pada Tabel 5. di bawah ini:

Tabel 5. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov*

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		15
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std.Deviation</i>	1.37913571
<i>Most Extreme</i>	<i>Absolute</i>	.167

<i>Difference</i>	<i>Positive</i>	.151
	<i>Negative</i>	-.167
<i>Test Statistic</i>		.167
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: (Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Uji ini dikatakan *normal* karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 > 0,05. Sehingga dari Tabel 5. di atas menunjukkan nilai residu berdistribusi *normal*.

b. Uji Multikolinieritas, apabila terdapat kesamaan dalam sebuah model pengujian. dari satu variabel dependen terhadap variabel independen, yaitu dengan uji multikolinieritas. Seperti pada Tabel 6.:

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

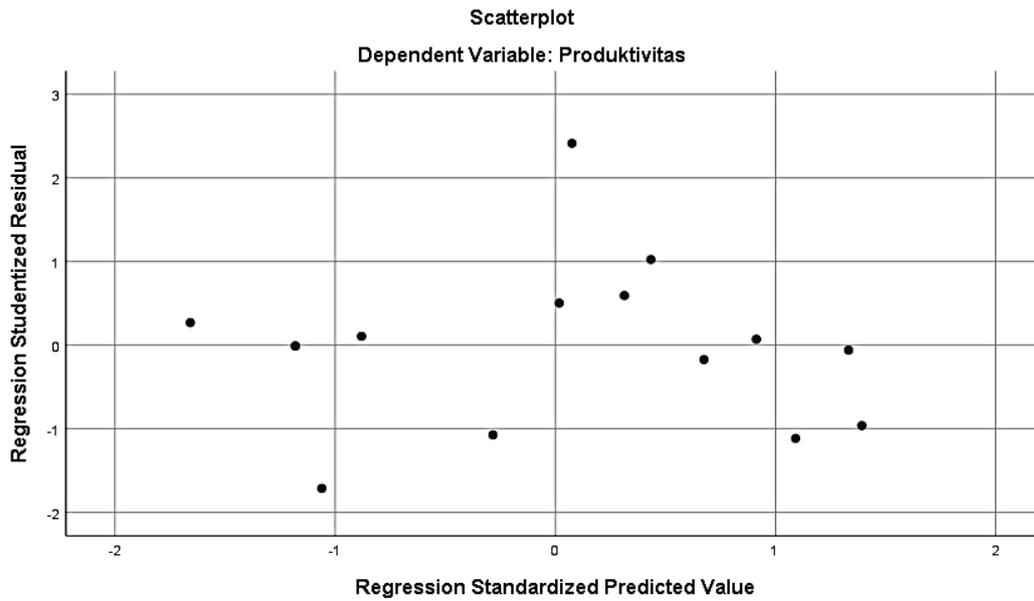
<i>Model</i>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	(<i>Constant</i>)		
	Motivasi ,Intrinsik (X1)	0,877	1.140
	Motivasi Ekstrinsik, (X2)	0,877	1.140

Sumber: (Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Dari Tabel 6. hasil nilai *tolerance* masing-masing variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebesar 0,877. Artinya nilai *tolerance* > 0,1. Selain itu dengan nilai VIF dari setiap variabel motivasi intrinsik dan ekstrinsik sebesar 1.140. Artinya

nilai *VIF* < 10. Maka dapat kesimpulannya adalah data tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas, dilakukan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan dan *variance* pada residual pada penelitian. Seperti pada Gambar 6.:



Gambar 6. Uji Heterokedastisitas dengan *Scatterplot*
Sumber: (Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Dapat dilihat dari Gambar 6. Menunjukkan titik-titik pada gambar *scatterplot* tersebar dan berada pada angka 0 di sumbu Y. Maka dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda, dilakukan untuk menentukan adanya korelasi antara variabel bebas terhadap variabel tak bebas atau terikat. Dengan hasil pada Tabel 7.:

Tabel 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.975	4.001		.244	.812
Motivasi..Intrinsik (X1)	1.008	.163	.840	6.190	.000
Motivasi..Ekstrinsik (X2)	.169	.167	.138	1.015	.330

Sumber: (Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Dari Tabel 7. diperoleh persamaan $Y = 0,975 + 1,008X_1 + 0,169X_2$, dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- 1) Konstanta bernilai 0,975. Maka produktivitas kerja bernilai 0,975 dengan mengasumsikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama dengan 0 atau konstan.
- 2) Motivasi intrinsik bernilai 1,008. Maka jika terjadi peningkatan hasil produktivitas kerja

akan mengalami peningkatan nilai sebesar 1,008.

- 3) Motivasi ekstrinsik bernilai 0,169. Maka jika terjadi peningkatan hasil produktivitas kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,169.

4. Pengujian Hipotesis

- a. Uji t, berguna mengetahui signifikansi secara parsial. Hasil pengujian seperti pada Tabel 8.:

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.975	4.001		.244	.812
Motivasi Intrinsik (X1)	1.008	.163	.840	6.190	.000
Motivasi Ekstrinsik (X2)	.169	.167	.138	1.015	.330

Sumber: (Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan Tabel 8. dapat diketahui pengujian hipotesis dari setiap indikator:

- 1.) Variabel motivasi intrinsik (X1) didapat nilai signifikansi sebesar 0,000, diketahui nilai

signifikansi $< .05$, selanjutnya untuk perolehan nilai t_{hitung} sebesar 6,190. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,179, yang

artinya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan H_a diterima.

- 2.) Variabel motivasi intrinsik (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,330 maka $> 0,05$, selanjutnya untuk perolehan nilai t_{hitung} sebesar 1,015. Sedangkan nilai t_{tabel} sebesar

2,179, yang artinya nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak.

- b. Uji F, dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara simultan. Berikut hasil pengujian seperti pada Tabel 9.:

Tabel 9. Uji F

	Model	Sum.of.Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110.705	2	55.353	24.945	.000 ^b
	Residual	26.628	12	2.219		
	Total	137.333	14			

Sumber: (Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan Tabel 9. di atas dapat diketahui pengujian hipotesis melalui uji F didapat nilai signifikansi 0,000, maka dapat diartikan signifikansi $< 0,05$, selanjutnya untuk perolehan nilai f_{hitung} sebesar 24,945. Sedangkan nilai f_{tabel} sebesar 3,18, yang artinya nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_a diterima.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengukur besarnya persentase serta pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat Berikut hasil pengujian koefisien pada Tabel 10.:

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.898 ^a	.806	.774	1.48964

Sumber: (Hasil Pengolahan SPSS versi 25, 2021)

Berdasarkan Tabel 10. menunjukan perolehan nilai R square 0,806. Bahwa variabel motivasi intrinsik (X1) dan ekstrinsik (X2) memengaruhi produktivitas kerja (Y) sebesar 80,6%. Sisa dari persentase tersebut 19,4% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien determinasi ini dipergunakan alat ukur besarnya persentase. Selain itu untuk mendeteksi besar tingkat pengaruh variabel tidak terikat terhadap variabel terikat. Besar R square berada antara 0-1, jika kedua variabel memperoleh nilai R square yang mendekati 1. Dapat dikatakan kedua variabel semakin kuat. Sebaliknya jika kedua variabel memperoleh nilai R square semakin kecil dari 1. Dapat dikatakan kedua variabel semakin lemah.

4. KESIMPULAN

Hasil penelitian dari responden 15 orang pegawai. Mengenai pengaruh motivasi intrinsik terhadap produktivitas kerja terdapat keterpengaruhan. Sedangkan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja tidak memiliki pengaruh. Akan tetapi kedua variabel tidak dapat pengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Adapun permasalahan terjadinya penurunan produktivitas kerja pegawai yang berdampak pada *target output* UKM Tahu Sehat. Terlihat dari hasil pengolahan data yang menunjukkan motivasi

intrinsik sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan meningkatkan motivasi intrinsik, maka pegawai dapat memenuhi *target* yang telah ditetapkan. Peneliti menyarankan kepada pegawai UKM Tahu Sehat Cikampek agar bersemangat, mengembangkan potensi dan bekerja dengan rasa tanggung jawab. Hal ini agar terciptanya produktivitas kerja yang baik. Selain itu dapat memberikan produk yang bermutu untuk UKM Tahu Sehat sesuai dengan *target* produksi.

REFERENCES

- [1] D. Sunarsi, "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi," *J. SeMaRaK*, vol. 1, no. 1, hal. 66–82, 2018, doi: 10.32493/smk.v1i1.1247.
- [2] Nasron dan T. B. Astuti, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo)," *Sekol. Tinggi Ilmu Ekon. Widya Manggala*, vol. 1, no. 1, hal. 1–23, 2011, [Daring]. Tersedia pada: file:///D:/PROPOSAL B/nasron.pdf%0D.
- [3] N. P. Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 10, no. 2, hal. 54–63, 2012.
- [4] L. M. B. Sipayung dan R. Zamora, "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bidang Pengelolaan Persampahan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Batam," *J. Bening Prodi Manaj. Universitas Riau Kepul. Batam*, vol. 4, no. 2, hal. 1–21, 2017.
- [5] A. Safitri dan S. Susanto, "Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askrido Semarang," *Solusi*, vol. 17, no. 3, hal. 155–172, 2019, doi: 10.26623/slsi.v17i3.1633.
- [6] R. Faslah dan M. T. Savitri, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni Tbk.," *J. Pendidik. Ekon. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, hal. 40–53, 2017, doi: 10.21009/jpeb.001.2.3.
- [7] A. Y. Hamali, "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung," *The Winners*, vol. 14, no. 2, hal. 77, 2013, doi: 10.21512/tw.v14i2.647.

- [8] E. T. Sule dan K. Saefullah, *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2005.
- [9] D. G. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Premhallindo, 2007.
- [10] A. S. Wiryang, R. Koleangan, I. W. J. Ogi, J. Manajemen, U. Sam, dan R. Manado, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 1, hal. 991–1000, 2019, doi: 10.35794/emba.v7i1.23195.
- [11] B. Septiawan dan A. Mudasyir, "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Di Cv. Bahrul Maghfiroh Kota Malang," *AKUNTABILITAS J. Ilm. Ilmu-Ilmu Ekon.*, vol. 11, no. 1, hal. 58–66, 2018, doi: 10.35457/akuntabilitas.v11i1.466.
- [12] Sudarsih, "Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Di Kecamatan Pakusari) Kabupaten Jember," *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 10, no. 3, hal. 319–328, 2016.
- [13] N. M. D. M. Cahyani dan N. W. Mujiati, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 5, hal. 3193, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p22.
- [14] A. Hidayat dan Samsuri, "Pengaruh Motivasi Kerja, Sikap Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," vol. 15, no. 2, hal. 155–163, 2019.
- [15] Wahyudin, D. Herwanto, dan B. Nugraha, "Identifikasi Penyebab Pengaruh Penilaian Kinerja Pegawai dengan Pertimbangan Uji Asumsi Klasik Menggunakan Regresi Linier," *SENTRA Semin. Nas. Tek. Ind. dan Manaj. Univ. Muslim Indones.*, vol. 1, no. 1, hal. 175–182, 2020.
- [16] A. Nisa, M. K. Makmuri, dan H. AR, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Manag. J. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 3, hal. 301, 2020, doi: 10.32832/manager.v2i3.3704.
- [17] S. Larasati dan A. Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 5, no. 3, hal. 200, 2016, doi: 10.29244/jmo.v5i3.12167.
- [18] N. Daulay dan H. Hikmah, "Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam," *J. Kaji. Manaj. Bisnis*, vol. 9, no. 1, hal. 33–42, 2020, doi: 10.24036/jkmb.10806000.