

ANALISIS MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI CV. CAHAYA INTAN BANJARABRU

Muhammad Siddik Purwanto
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Aryad Al Banjari Banjarmasin
E-mail : m.siddik.p@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu. Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Produktivitas ini kemudian berkaitan dengan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja dari karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Cahaya Intan yang terdiri dari direktur, admin, dan pekerja lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara motivasi kerja dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Dimana, karyawan yang termotivasi akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerjanya yang meningkatkan juga tingkat produktivitasnya. Motivasi kerja yang dialami bersumber dari eksternal dan internal. Internal berasal dari kebutuhan karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan, eksternal berasal dari pemberian gaji, bonus, lingkungan kerja, sikap pimpinan, dan aturan yang ada di tempat kerja.

Kata Kunci: Motivasi kerja; Produktivitas Kerja; Karyawan

ABSTRACT

Work motivation is an impulse that arises in a person to take action with a specific purpose. Work productivity is a comparison of the results achieved with the overall resources owned by the company. This productivity is then related to the level of motivation that employees have at work. This research was conducted with the aim of knowing how the influence of work motivation on the level of work productivity of employees. The population in this study were employees who worked at CV. Cahaya Intan which consists of directors, admins, and field workers.

The results showed that there was a relationship between work motivation and the level of employee productivity. Where, motivated employees will increase the efficiency and effectiveness of their work which also increases the level of productivity. Experienced work motivation comes from external and internal. Internal comes from the needs of employees to meet their needs. Meanwhile, external comes from the provision of salaries, bonuses, work environment, leadership attitudes, and rules that exist in the workplace.

Keywords: Work motivation; Work productivity; Employee

PENDAHULUAN

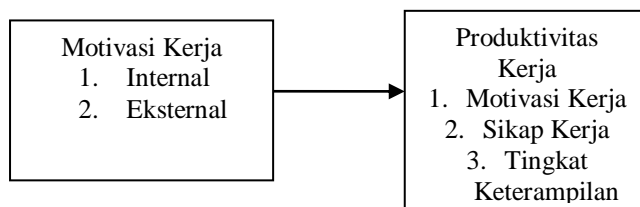
Sejak dahulu sumber daya manusia menjadi salah satu sumber utama dari keberhasilan sebuah organisasi. Selain menjadi roda penggerak sumber daya manusia juga menjadi sebuah alat untuk menciptakan ide – ide terbaru guna mempercepat pertumbuhan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memudahkan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Tujuan dari adanya pengelolaan sumber daya manusia pada dasarnya adalah untuk meningkatkan produktivitas yang dimiliki karyawan. Produktivitas sendiri adalah bandingan hasil yang dapat dicapai dengan seluruh sumber daya yang telah digunakan (Faslah R & Savitri, 2013). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja dari karyawan.

Analisis sendiri adalah sebuah penyelidikan mengenai suatu peristiwa yang ada di masyarakat untuk diketahui bagaimana keadaan sebenarnya yang terjadi di lapangan. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana tingkatan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di CV. Cahaya Intan. Produktivitas ini kemudian berkaitan dengan tingkat motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan dengan tujuan tertentu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jihan Yusnita (2011) membuktikan bahwa dengan adanya motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja yang dimilikinya. Motivasi ini dipengaruhi lagi oleh beberapa faktor seperti faktor internal dan eksternal yang dialami seseorang. Faktor internal dari motivasi ini utamanya adalah kebutuhan manusia untuk memenuhi hidupnya yang berupa sandang, pangan, dan papan. Sedangkan, motivasi kerja dari faktor eksternal biasanya adalah berupa pemberian gaji yang tepat waktu, pemberian bonus, lingkungan kerja yang menyenangkan, sikap dari pemimpin yang baik, serta adanya aturan atau sanksi yang terikat di tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan di CV. Cahaya Intan Banjarbaru yang bergerak di bidang kontraktor bangunan. Dimana, dalam CV. Cahaya Intan ini sebelumnya belum pernah dilakukan penelitian dengan judul yang sama. Selain itu, pemilik dari CV. Cahaya Intan sendiri mengatakan bahwa ia masih kesulitan untuk menentukan jenis motivasi kerja yang tepat dilakukan dikarenakan harus memahami setiap individu yang ada di tempat kerja. Penelitian ini kemudian menjadi penting dilakukan dikarenakan mengingat pentingnya motivasi kerja bagi karyawan. Seiring dengan meningkatnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan akan menambah efektivitas dan efisiensi kerjanya yang berujung pada peningkatan produktivitas kerjanya.

KERANGKA PEMIKIRAN



Bagan 1. Kerangka Pemikiran

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini berjenis kualitatif deskriptif. Jenis kualitatif ini digunakan dengan data yang berbentuk kata atau gambar dengan pendeskripsian yang diolah oleh penulis.

Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2022 hingga bulan Juli 2022, dimana dalam melakukan penelitian ini kemudian terbagi ke dalam beberapa kegiatan diantaranya ialah:

- a. Pengajuan judul
- b. Mengurus izin penelitian
- c. Seminar Proposal
- d. Penelitian ke lapangan
- e. Mengolah data lapangan
- f. Seminar hasil

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV. Cahaya Intan Banjarbaru yang terletak di Jalan Sanggiringan Blok.2 No.16 RT 009 RW 002, Kelurahan Sungai Besar, Kecamatan Banjarbaru Selatan, Kalimantan Selatan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara. Wawancara ini dilakukan dengan bentuk kuesioner tertutup yang dimana daftar pertanyaan telah disediakan oleh peneliti. Kemudian, setiap jawaban yang ada akan dicatat dan diolah oleh peneliti untuk dijadikan analisis data. Sedangkan, untuk sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

Teknik Analisis Data

Komponen analisis data yang ada dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan, dan verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

CV. Cahaya Intan telah didirikan sejak tahun 2003 bertempat di Banjarbaru. Tujuan didirikannya CV. Cahaya Intan bertujuan untuk menjalankan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor bangunan, pengadaan barang dan jasa, serta perindustrian. Melalui kegiatan yang dilakukan ini CV. Cahaya Intan memiliki jumlah tenaga kerja yang bisa dikatakan cukup banyak. Setiap tenaga kerja yang digunakan ini memiliki tugas dan fungsinya masing-masing diantaranya adalah direktur, admin, dan pekerja lapangan.



Gambar 1. Logo CV. Cahaya Intan



Gambar 2. Contoh Pekerjaan yang dilakukan

Narasumber dalam penelitian berjumlah 6 orang, yang terdiri dari:

- a. Direktur : 1 orang
- b. Admin : 1 orang
- c. Pekerja lapangan : 4 orang

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di lapangan ditemukan berbagai informasi terkait dengan motivasi kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Di dalam sebagian besar wawancara dinyatakan bahwa motivasi kerja ini sangat menunjang peningkatan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga menunjang partisipasi karyawan dalam bekerja.

Bentuk motivasi kerja karyawan yang mendasar berasal dari dalam dirinya sendiri. Motivasi kerja yang paling mendasar ini adalah kebutuhannya sebagai seorang manusia untuk memenuhi sandang, pangan, dan papan untuk melangsungkan kehidupannya. Faktor kebutuhan ini tentunya tidak jauh dari segi keuangan dari karyawan. Karyawan akan mendapatkan uang demi memenuhi kebutuhannya dengan cara bekerja. Besar atau kecilnya penghasilan keuangan mereka ditentukan oleh jabatan mereka di tempat kerja, serta adanya tingkat ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu tender/proyek. Penunjang lain dari besarnya motivasi kerja karyawan adalah pembayaran gaji yang selalu tepat pada waktunya, tidak ada pemunduran tanggal.

Kesulitan utama yang dirasakan CV. Cahaya Intan dalam menentukan jenis motivasi apa yang tepat diberikan pada setiap pekerjanya adalah kesulitan untuk mengenali jenis motivasi yang diinginkan setiap pekerja. Hal ini tentu dikarenakan setiap pekerja memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Kesulitan untuk mengatasi hal ini dilakukan dengan melakukan diskusi lebih lanjut yang diusahakan merata dan pernah dilakukan ke seluruh pekerja CV. Cahaya Intan. Diskusi ini juga dilakukan untuk mengatasi masalah pekerjaan yang ada di kantor maupun lapangan. Selain itu, dijadikan salah satu trik jitu agar pimpinan dapat mengenali karyawannya dengan baik.

Kemudian, ditinjau dari segi produktivitas, para pekerja yang ada di CV. Cahaya Intan bisa dikatakan telah produktif. Namun, masih perlu ditingkatkan salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerjanya. Adapun, hasil wawancara yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Pertanyaan	Jawaban Narasumber
Terkait dengan motivasi kerja selama ini, apakah menurut Bapak karyawan yang bekerja di CV. Cahaya Intan memerlukan motivasi?	Selama ini saya lihat karyawan karyawan yang bekerja disini masih memerlukan motivasi kerja untuk menunjang pekerjaan yang mereka lakukan.
Apa saja bentuk motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas kerja juga akan naik?	Menurut saya, bentuk motivasi kerja yang menjadi faktor pemicu utama peningkatan produktivitas kerja adalah dari segi keuangan seperti gaji yang tepat pada waktunya.
Jika karyawan memerlukan motivasi kerja, apa motivasi kerja yang biasanya bapak terapkan pada karyawan?	Cara motivasi kerja yang kami lakukan biasanya adalah dalam bentuk diskusi secara langsung dengan karyawan terkait dengan kendala yang ia alami selama pekerjaannya sehingga motivasi dilakukan secara langsung. Selain itu, motivasi ini biasanya dilakukan juga dengan pemberian bonus pada karyawan yang produktivitasnya lebih bagus dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.
Apakah motivasi kerja yang telah diberikan cukup atau adakah lagi cara untuk memotivasi karyawan yang harus Bapak lakukan?	Motivasi kami rasa sudah cukup, karena sebagai atasan terkadang kami juga kesulitan untuk menentukan cara motivasi yang baik seperti apa selain dari segi uang.
Dari segi produktivitas kerja bagaimana kualitas kerja dapat mendukung hal tersebut?	Kualitas kerja yang dimiliki karyawan memang berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Kualitas kerja ini didukung dengan adanya pelatihan dan pengalaman kerja yang semakin lama dari karyawan itu sendiri.
Bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja karyawan?	Cara yang kami lakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dari segi dorongan dari dalam diri sendiri dan dari luar diri sendiri, seperti adanya pemberian bonus kerja, gaji yang tepat waktu, menggelar acara silaturahmi bersama.
Apakah perlu dilakukan untuk menambah skill dalam meningkatkan produktivitas kerja?	Skill akan bertambah seiring dengan lamanya ia bekerja, namun untuk pekerja baru skill diperoleh dari proses latihan dan mengamati kegiatan di lapangan.
Apakah meningkatkan produktivitas kerja diperlukan juga?	Produktivitas kerja perlu ditingkatkan agar setiap proyek yang ada dapat selesai tepat pada waktunya.

Tabel 1. Hasil Wawancara Direktur

Pertanyaan	Jawaban Narasumber
Terkait dengan motivasi kerja apakah selama bekerja di CV. Cahaya Intan pernah merasakan motivasi kerja baik dari diri sendiri atau dari	Jika motivasi datang dari sendiri karena memang adanya faktor kebutuhan. Jika dorongan dari perusahaan hanya sebatas untuk mencapai target agar dipercaya untuk

orang lain?	menjalankan pekerjaan berikutnya.
Apa saja bentuk motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja sehingga produktivitas juga akan naik?	Mungkin motivasi utama adalah karena faktor gaji, namun dari segi perusahaan adanya motivasi dari segi pemberian bonus ataupun suatu pekerjaan yang relatif mudah dikerjakan.
Jika kalian memerlukan motivasi kerja apa bentuk motivasi kerja yang biasanya diberikan perusahaan?	Motivasi yang biasanya diberikan dari segi pembayaran gaji tepat waktu dan adanya tambahan bonus.
Apakah motivasi tersebut dirasa cukup atau adakah lagi cara untuk memotivasi yang harus dilakukan atasan?	Motivasi yang ada dari perusahaan sudah cukup, dari diri sendiri yang perlu ditingkatkan.
Dari segi produktivitas kerja bagaimana kualitas kerja mendukung hal tersebut?	Seseorang yang memiliki kualitas kerja baik saya rasa juga akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi.
Apa yang perlu dilakukan untuk menambah skill dalam meningkatkan produktivitas kerja?	Untuk menambah skill sendiri dilakukan pelatihan kerja sebelumnya dengan melihat dan belajar dari rekan kerja.
Apakah meningkatkan produktivitas kerja diperlukan?	Perlu, untuk mempercepat proyek selesai. Sehingga, dapat berpindah ke proyek baru.

Tabel 2. Hasil Wawancara Karyawan

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian motivasi yang ada di CV. Cahaya Intan terbagi ke dalam dua kategori :

1. Motivasi Intrinsik atau Internal, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Dimana, motivasi ini bersumber dari dalam diri karyawan yaitu kebutuhannya untuk mencukupi kebutuhannya.
2. Motivasi Ekstrinsik atau Eksternal, yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Motivasi ini dapat bersumber dari atasan, lingkungan kerja, pekerjaan yang sedang dilakukan karyawan, dan bonus.

Kendala yang ditemukan untuk menciptakan karyawan yang termotivasi yaitu:

1. Kendala dalam menentukan alat motivasi kerja selain dari segi uang.
2. Kemampuan perusahaan untuk menyediakan fasilitas dan insentif masih terbatas.
3. Adanya ketimpangan dari pihak atasan karena sulit mengenali seluruh pekerjaannya.

Menurut karyawan CV. Cahaya Intan produktivitas kerja dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja. Namun, faktor lain yang dirasakan karyawan adalah dari segi pengalaman. Dimana, menurut karyawan lapangan semakin lama jangka waktu mereka bekerja maka semakin mahir menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, kemampuannya dinilai semakin cepat dan mendukung naiknya produktivitas kerjanya. Penilaian produktivitas kerja sendiri biasanya dilihat dari seberapa efektif dan efisien pekerjaan dapat terselesaikan. Sehingga, jika pekerjaan selesai lewat dari tenggat waktunya maka produktivitas kerja karyawan dapat dinilai menurun. Selain itu, peningkatan produktivitas juga bisa dilakukan dengan pemberian pelatihan kerja yang terjadwal.

Motivasi lain yang bisa diterapkan CV. Cahaya Intan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya ialah:

1. Gaji/Bonus
Gaji atau bonus menjadi faktor utama yang sangat memotivasi karyawan dikarenakan hal ini sangat dibutuhkan karyawan. Pembayaran gaji tepat waktu menjadi faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, adanya pemberian bonus atas pekerjaan yang selesai sebelum waktunya, kinerja yang baik dari karyawan, dan sebagainya menjadi faktor motivasi terbaik untuk memacu motivasi kerja karyawan.

2. Melakukan tekanan dengan pemberian tenggat waktu
Pemberian tenggat waktu diperlukan agar karyawan tidak seenaknya dalam bekerja. Tenggat waktu ini harus mampu menjadi pacuan bagi karyawan untuk bekerja dengan giat agar mencapai target yang telah ada.
3. Mengadakan acara rutin untuk meningkatkan rasa kekeluargaan
Rasa kekeluargaan yang ada dalam diri karyawan akan membuatnya sayang menyia-nyaiakan perusahaan. Hal ini harus dibentuk seperti mengadakan momen silaturahmi saat lebaran, pengajian rutin, dan sebagainya.
4. Membuat lingkungan kerja yang baik
Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor. Hal ini terjadi jika lingkungan kerja yang dimiliki karyawan telah baik, maka akan mendukung adanya rasa nyaman dalam dirinya dan membuatnya termotivasi untuk semakin giat dalam bekerja.
5. Membuat peraturan di tempat kerja
Peraturan yang bersifat mengikat penting untuk dibuat. Hal ini dilakukan agar karyawan tidak bersifat semaunya pada perusahaan dan pekerjaannya.
6. Sikap pemimpin
Adanya sikap pimpinan yang baik membantu karyawan untuk mencontoh perilaku pimpinan mereka. Sehingga, dalam dunia bisnis seorang pimpinan perusahaan harus memiliki sikap yang baik, tegas, dan mengayomi karyawannya.

Motivasi yang ada ini tidak bersifat statis atau tetap, melainkan selalu bergerak dinamis naik dan turun. Terkadang karyawan bisa saja memiliki motivasi tinggi, namun bisa saja memiliki motivasi yang sangat rendah. Oleh karena itu, pemimpin perusahaan harus senantiasa mengendalikan motivasi yang ada pada setiap karyawan agar terjaga dengan baik dan tidak menurun.

PENUTUP

Kesimpulan

1. CV. Cahaya Intan ialah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor, leveransir, dan perdagangan yang berdiri sejak tahun 2003. Dimana, permasalahan dalam hal motivasinya adalah tidak semua karyawan memiliki jenis motivasi yang sama.
2. Motivasi kerja yang ada di CV. Cahaya Intan dinilai sudah sangat baik hal ini tercermin dengan terlaksananya proyek atau tender yang ada dengan tepat waktu.
3. Motivasi kerja yang dimiliki CV. Cahaya Intan berasal dari dalam dan luar diri karyawan.
4. Motivasi kerja dari dalam diri karyawan adalah kebutuhannya untuk mencukupi kebutuhan dan melangsungkan hidupnya.
5. Motivasi kerja dari luar diri karyawan adalah adanya pemberian bonus oleh atasan.
6. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik tingkat produktivitas kerjanya.

Saran

Motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan sangatlah penting untuk kemajuan dan keberlanjutan CV. Cahaya Intan. Oleh karena itu, CV. Cahaya Intan harus senantiasa mengendalikan motivasi kerja yang dimiliki karyawannya agar terjaga dengan baik. Motivasi kerja yang utama dan dapat ditingkatkan pada karyawan di CV. Cahaya Intan ialah dengan pembayaran gaji yang tepat waktu, adanya pemberian bonus, dan meningkatkan rasa kekeluargaan diantara karyawannya.

REFERENSI

Buku 1 Penulis

Hasibuan, M. S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Buku 2 Penulis

Ikhsan, A., Aziza, N., Hayat, A., Lesmana, S., Albra, W., Khaddafi, M., et al. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan Manajemen*. - Medan: Madenatera, 2018: Madenatera.

Buku 3 Penulis

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Buku 4 Penulis

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish (cv. budi utama).

Samsudin. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.

Buku 5 Penulis

Septiawan, B., Masrunik, E., & M.Rizal. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*.

Buku 6 Penulis

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: CV. Alfabeta.

Buku 7 Penulis

Umrati, & Wijaya, H. (2020). *Analisis Data Kualitatif Teori Konsep dalam Penelitian Pendidikan*. Sekolah Tinggi Theologia Jaffray.

Artikel Jurnal / Ensiklopedi

Agus. (2018). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Tbk,

Cabang Makassar. *Skripsi* .

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Par 59 teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol.1 No.1* , 45 -54.

Faslah, R., & Savitri, M. T. (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* , 40.

Horly, M., Zainul, M., & Yuliati, H. F. (2021). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Lema Samudera Jaya. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin* .

Larasati, S., & Gilang, A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabat Barat Utara (Witel Bekasi).

Murti, H., & Srimulayana, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Pemediasi Kepuasan PDAM Kota Madiun.

Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN AR-RANIRY . *Jurnal Al Bayan, Vol.20, No.29* .

Roswani, E. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makassar.

Rustamaji, E., Syahrani, & Artiningsih, D. W. (t.thn.). Analisis Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pada Karyawan di PT. Usaha Jaya Sejahtera Cabang Banjarmasin.

Wardani, Z. R. (2019). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Tanteka Screen Printing Ponogoro.

Yusnita, J. (2011). Pengaruh pemberian motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Asuransi Takaful Umum. *Skripsi* .