

## PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PERUMDA TIRTA HIDAYAH KOTA BENGKULU

Onsardi<sup>(1)</sup>Syahru Rahmadan<sup>(2)</sup>

<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu

[Syahrurama78@gmail.com](mailto:Syahrurama78@gmail.com)

### ABSTRACT

This research aims to determine the influence of human resource development and work motivation on work productivity in Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City, both partially and simultaneously. There are several independent variables (x) that will be discussed in this research, including Human Resource Development and Work Motivation. The objects of this research are the employees of Perumda Tirta Hidayah, totaling 120 respondents.

In this research, several data analysis techniques were used, including using instrument tests, classical assumption tests, analysis of respondent responses, multiple linear regression analysis, determinant coefficients, and also hypothesis testing. From the results of the multiple linear regression test, the regression equation obtained is as follows:  $Y = 3.070 + 0.487 (X1) + 1.103 (X2)$ . Based on the multiple linear regression equation, it can be interpreted that: Constant value 3.070 means that if the HR Development (X1) and Work Motivation (X2) variables are equal to zero, then the Work Productivity variable (Y) is constant. The Regression Coefficient The Regression Coefficient X2 (Work Motivation) of 1.103 means that if Work Motivation increases by one unit, the Work Productivity value will increase. Assuming that the Work Motivation variable (X2) is considered fixed or constant.

From the results of the tests that have been carried out, it can be concluded that the HR Development and Work Motivation variables have a partial or simultaneous effect on work productivity among employees of Perumda Tirta Hidayah, Bengkulu City.

**Keywords:** The Influence of Human Resource Developmen, Motivation, Productivity

### PENDAHULUAN

Pada era disrupsi saat ini perusahaan harus mampu bertahan mengingat bahwa persaingan bisnis semakin ketat. Perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dan memiliki peran yang besar sebagai penggerak utama dalam suatu perusahaan. Setiap perusahaan umumnya menginginkan agar sumber daya manusia yang mereka miliki mempunyai produktifitas yang tinggi dalam bekerja. Tague mengatakan bahwa kelambatan pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana cara manajer dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggung jawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka ke dalam kualitas dan produktivitas (dalam Timpe, 1993:3).

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, tidak hanya mengandalkan segi kualitas *output* yang dihasilkan, melainkan perusahaan atau lembaga juga perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengembangan sumber daya manusia, program pelayanan bagi karyawan, dan motivasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja

karyawan, maka organisasi dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan karyawannya sehingga dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal.

Pengembangan adalah suatu proses untuk memperoleh keterampilan dan pengetahuan agar berhasil melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas-tugas di masa sekarang dan yang akan datang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan, 2007:69). Pengembangan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai seperangkat kegiatan yang sistematis dan terencana yang dirancang oleh suatu organisasi untuk memberikan anggotanya kesempatan mempelajari keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan saat ini dan masa depan. Menurut Priansa (2014:146), pengembangan sumber daya manusia dapat dipahami sebagai penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan sumber daya manusia merupakan sebuah bagian dari sistem manajemen sumber daya manusia, di dalamnya termasuk pelatihan dan pengembangan (*training and development*), pengembangan karir (*career development*) (Warner dan DeSimone, 2011:10).

Selain ditentukan oleh pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan di dalam dirinya juga dinilai mampu menggerakkan karyawan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik dan benar. Upaya untuk mendorong karyawan agar terus melakukan inovasi, kreatif dan berkerja baik salah satunya melalui pendekatan motivasi yang benar-benar sesuai dengan kondisi dan realitas dilapangan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pemberian motivasi kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Handoko, 1999). Motivasi merupakan salah satu alat untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Air bersih merupakan kebutuhan vital seluruh makhluk hidup di dunia, ketersediaan air bersih merupakan masalah yang sudah lama dialami oleh Indonesia. Perubahan iklim adalah peristiwa berubahnya unsur-unsur iklim dalam waktu yang sangat lama (Rusbiantoro, 2007). Menurut Permenkes RI No. 416/MEN.KES/PER/IX/1990, air bersih adalah air yang digunakan untuk keperluan sehari-hari yang kualitasnya memenuhi syarat kesehatan dan dapat diminum apabila telah dimasak. Air bersih adalah air sehat dipergunakan untuk kegiatan manusia dan harus bebas dari kuman-kuman penyebab penyakit, bebas dari bahan-bahan kimia yang dapat mencemari air bersih tersebut, air merupakan zat yang mutlak bagi setiap makhluk hidup dan kebersihan air syarat utama bagi terjaminnya kesehatan (Kusuma, 2014).

Penelitian ini mengambil lokasi di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kotamadya Daerah Tingkat II Kota Bengkulu dibentuk pada tahun 1974 dengan Perda Kotamadia Dati II Bengkulu Nomor: 01/1-3/HUK/1974 pada tanggal 22 November 1974 yang mana nama perusahaan berubah menjadi Perumda Tirta Hidayah yang merupakan kepanjangan dari Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Hidayah. Pergantian nama tersebut muncul dalam rancangan peraturan daerah tentang perubahan atas Perda Nomor 13 tahun 2015 tentang PDAM Tirta Lestari.

Berdasarkan hasil pra survei di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, yang bertujuan mengetahui permasalahan yang ada di sana, diketahui bahwa kerja karyawan di Perumda Tirta Hidayah tersebut sudah cukup baik namun belum optimal, di mana dari beberapa karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu yang masih belum bertanggungjawab sepenuhnya atas kerja yang diberikan, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang menunda pekerjaan. Selain itu, ada beberapa karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu yang tidak menyelesaikan tugas dengan baik dan masih ada karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu yang masih kurang antusias dalam pekerjaan sehingga menghambat pekerjaan

anggota tim yang lain serta ketidaknyamanan dalam bekerja masih dirasakan oleh para beberapa karyawan.

Perusahaan telah melakukan seleksi yang dibedakan menjadi dua, seleksi jalur reguler dan jalur prestasi untuk memperoleh karyawan yang kompeten untuk mempersiapkan orang-orang di tempat dan jabatan yang seharusnya. Namun, Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu belum sepenuhnya menerapkan pengembangan SDM untuk jabatan selanjutnya. Serta, masalah produktivitas kerja yang dapat dilihat dari beberapa karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan atasan.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti menganggap perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja pada karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan mengambil judul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu”.

## METODE

### Populasi

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni dan Endrayanto, 2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu yaitu sebanyak 250 orang.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi yang ada di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu yaitu berjumlah 250 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengukuran variabel penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai instrumen untuk pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2013) Pernyataan yang terdapat dalam kuesioner diukur dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan skala *likert* lima tingkatan jawaban dengan susunan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

<b>Bobot</b>	<b>Kategori</b>
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Kurang Setuju
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

### Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen penelitian yaitu menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Penggunaan metode pengumpulan data dengan kuesioner, maka kesungguhan responden mengisi kuesioner merupakan hal yang penting. Instrumen yang valid dan reliabel merupakan

syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang diharapkan. Data yang telah terkumpul diuji dengan bantuan program SPSS.

#### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Artinya mengukur sejauh mana ketepatan pernyataan yang digunakan dalam kuesioner untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin tepat alat ukur tersebut mengenai sasaran. Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah product moment dari Sugiyono, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi product moment

N : Jumlah responden

X : Nilai tiap item

Y : Nilai seluruh item

Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*statistic Product and service solution*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antar skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar mengambil keputusan untuk menguji validitas adalah besarnya r dapat dihitung dengan menggunakan taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Jika hasil pengukuran menunjukkan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan valid, tapi jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

#### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas diukur dengan metode koefisien *Alpha Cronbach* pada taraf signifikan 5%. Jika koefisien memiliki nilai lebih besar dari nilai yang biasa dipakai yaitu sebesar 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2013)

$$r_i = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$  = jumlah varians butir  
 $\sigma_t^2$  = varians total

Jika koefisien *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 maka mengidentifikasi reliabilitas item-item dalam pernyataan yang buruk, jika koefisien *Cronbach Alpha* dengan range 0,6 dapat diterima.

#### Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut mudah untuk dipahami dan bermanfaat dalam menemukan solusi permasalahan, analisis data juga bisa diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk merubah data hasil dari sebuah penelitian menjadi informasi yang nantinya bisa dipergunakan untuk mengambil sebuah kesimpulan.

#### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan berdasarkan variabel-variabel penelitian pengamatan dan persepsi responden terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Metode rata-rata (*mean*) digunakan rumus (Cooper dan Emory, 2006).

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel lebih variabel sebagai faktor

perediktor, sebagaimana dikutip dari Sugiyono (2013), Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 + X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Produktivitas

X<sub>1</sub> : Pengembangan Sumber Daya Manusia

X<sub>2</sub> : Motivasi

B<sub>1</sub>.b<sub>3</sub>: koefisien standalized

E : error term

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya kontribusi dari seluruh variabel bebas yaitu Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>) dan Motivasi kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Kerja (Y). Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah antara 0 sampai 1 atau  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Jika R<sup>2</sup> mendekati 1, maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen dengan sempurna atau terdapat suatu kecocokan yang sempurna (variabel independen yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel dependen). Namun jika koefisien determinasi adalah nol (0) berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2018). Maka digunakan rumus koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + \sum X_2 \cdot Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

X = Variabel Independen

B = Koefisien regresi

Y = Variabel Dependen

### Uji Hipotesis

Untuk memastikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara simultan maupun secara parsial yang meliputi uji F dan uji T. adapun proses pengujiannya sebagai berikut :

#### Uji Parsial (Uji T)

Uji t (t-test) melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad , 2013)$$

Keterangan :

t = Distribusi t

r = koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup> = Koefisien Determinasi

n = Jumlah data

Kriteria Pengujian :

$t_{hitung} > t_{tabel}$  atau jika  $t_{sig} < (\alpha = 0,05)$  H<sub>0</sub> ditolak, H<sub>a</sub> diterima. Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) sebagai variabel independen terhadap Produktivitas Kerja (Y).

$t_{hitung} < t_{tabel}$  atau jika  $t_{sig} > (\alpha = 0,05)$  H<sub>0</sub> ditolak. Artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>) sebagai variabel independen terhadap Produktivitas Kerja (Y).

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model penelitian mengenai pengaruh langsung dan tidak langsung Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) sebagai variabel dependen. Adapun langkah-langkah sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/n - k - 1}$$

Keterangan :

$R_2$  = Koefisien korelasi berganda

$K$  = Banyaknya variabel

$N$  = Banyaknya sampel

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  yang diperoleh dengan menggunakan tingkat risiko atau signifikan level 5% dengan *degree freedom* =  $k(n-k-1)$  dengan kriteria sebagai berikut:

F hitung > F tabel atau jika  $F < (\alpha = 0,05)$   $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima berarti secara bersamaan adanya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ).

F hitung < F tabel atau jika  $F > (\alpha = 0,05)$   $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh secara bersamaan variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) sebagai variabel independen terhadap Produktivitas kerja ( $Y$ ).

## HASIL

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pengembangan SDM ( $X_1$ )

Pada variabel Pengembangan SDM penilaian dilakukan dengan tiga Indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan SDM adalah pernyataan (Dengan mengikuti Pengembangan SDM, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semakin bertambah cepat dan baik) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.00 dan pernyataan (Perlu adanya evaluasi pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai acuan dimasa akan datang) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.43. Variabel Pengembangan SDM ( $X_1$ ) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.80. Berdasarkan tabel 4.6 dan tabel 3.2 nilai rata-rata sebesar 3.80 berada di interval koefisien 3,41-4,20 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Pengembangan SDM adalah pada kategori baik.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi ( $X_2$ )

Pada variabel Motivasi penilaian dilakukan dengan lima Indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Motivasi adalah pernyataan (Perusahaan telah memberikan penghargaan kepada karyawan berupa promosi atau bonus kepada karyawan) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.05 dan pernyataan (Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan diri dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.74. Variabel Motivasi ( $X_2$ ) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.90. Berdasarkan tabel 4.7 dan tabel 3.2 nilai rata-rata sebesar 3.90 berada di interval koefisien 3.41-4.20 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Motivasi adalah pada kategori baik.

### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Produktifitas Kerja ( $Y$ )

Pada variabel Produktifitas Kerja penilaian dilakukan dengan dua belas Indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Produktifitas Kerja adalah pernyataan (Saya sering menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4.20 dan pernyataan (Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab

saya) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.75. Variabel Produktifitas Kerja (Y) menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3.96. Berdasarkan tabel 4.8 dan tabel 3.2 nilai rata-rata sebesar 3.96 berada di interval koefisien 3,41-420 dengan kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Produktifitas Kerja (Y) adalah pada kategori baik.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden Pengembangan SDM dan Motivasi terhadap Produktifitas Kerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

**Tabel 2**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.070	2.048		1.499	.137
pengembangan SDM	.487	.086	.322	5.650	.000
motivasi	1.103	.098	.640	11.226	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Output SPSS 24

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :  

$$Y = 3.070 + 0.487 (X_1) + 1.103 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta 3.070 mempunyai arti bahwa apabila variabel pengembangan SDM ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja (Y) sama dengan nol, maka variabel produktivitas kerja akan tetap yaitu 3.070.
2. Koefisien Regresi ( $X_1$ ), sebesar 0.487 mempunyai makna jika nilai variabel pengembangan SDM ( $X_1$ ), naik satu satuan maka nilai produktivitas kerja (Y) akan naik sebesar 0.487 dengan asumsi variabel pengembangan SDM ( $X_1$ ) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi ( $X_2$ ), sebesar 1.103 mempunyai makna jika nilai variabel motivasi ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai produktifitas kerja (Y) akan naik sebesar 1.103 dengan asumsi variabel motivasi ( $X_2$ ) dianggap tetap.

Hasil penelitian dalam penelitian yang paling dominan mempengaruhi variabel produktivitas kerja (Y) adalah ( $X_2$ ), Variabel motivasi ( $X_2$ ) adalah sebesar 1.103.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas Pengembangan SDM ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat produktivitas Kerja (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 3**  
Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887 <sup>a</sup>	.787	.783	2.37802

a. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan SDM

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui nilai koefisien determinasi R.Square (R<sup>2</sup>) diperoleh nilai sebesar 0.787 Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel pengembangan SDM dan Motivasi terhadap variabel Produktivitas Kerja memberikan sumbangan sebesar 0.787 atau 78,7% terhadap Produktivitas Kerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Sedangkan sisanya sebesar 0.213 atau 21,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

## Uji Hipotesis

### Pengujian Hipotesis Dengan Uji T

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji T dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4**  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji T  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.070	2.048		1.499	.137
pengembangan SDM	.487	.086	.322	5.650	.000
motivasi	1.103	.098	.640	11.226	.000

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Output SPSS 24

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara jumlah sampel ( $n$ ) = 120, jumlah variabel ( $k$ ) = 3,  $df = (n-k) = 120 - 3 = 117$  diperoleh  $t_{tabel} = 1.65798$ . Setiap variabel sebagai berikut :

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ) yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5.650 > 1.65798$ ) dan ( $sig \alpha = 0.000 < 0.05$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh pengembangan SDM ( $X_1$ ) terhadap produktivitas SDM di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
2. Motivasi ( $X_2$ ) yaitu  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $11.226 > 1.65798$ ) dan ( $sig \alpha = 0.000 < 0.05$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh motivasi ( $X_2$ ) terhadap produktivitas SDM di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

### Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia ( $X_1$ ), dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ ) maka digunakan uji f. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel ( $n$ ) adalah 120 dan jumlah parameter ( $k$ ) adalah 3 sehingga di peroleh,  $df_1 = k-1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2 = n-k = 120 - 3 = 117$ . Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

**Tabel 5**  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2444.961	2	1222.481	216.178	.000 <sup>b</sup>
	Residual	661.630	117	5.655		
	Total	3106.592	119			

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

b. Predictors: (Constant), motivasi, pengembangan SDM

Sumber: Output SPSS 24,0

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 216.178 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.68 yaitu ( $216.178 > 2.68$ ) dan ( $sig \alpha = 0.000 < 0.05$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima artinya secara simultan variabel pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas Kerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.



## **PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 120 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) Berpengaruh Secara Signifikan terhadap produktivitas kerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.

### **Produktivitas Kerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa produktifitas kerja yang ada pada di Perumda Tirta Hidayat sudah dikatakan baik. Hal ini disebabkan oleh karyawan di Perumda Tirta Hidayat sehingga produktifitas kerja sudah dikatakan baik dapat dilihat dari hasil tanggapan responden, variabel Produktifitas Kerja ( $Y$ ) berada pada kategori tinggi 4.20 dengan pernyataan (Saya sering menunda pekerjaan yang harus segera diselesaikan) dan pernyataan (Saya cukup menguasai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.75 maksudnya adalah Produktifitas Kerja di Perumda Tirta Hidayat sudah baik. Dilihat dari 12 item pernyataan dengan rata-rata tertinggi. dimana Produktifitas kerja yang lebih baik untuk Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

### **Pengembangan SDM di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan SDM sudah dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat pada karyawan di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu saat ini. Kemudian dilihat dari tanggapan responden, variabel Pengembangan SDM ( $X_1$ ) berada pada kategori baik dengan nilai tertinggi 4.00 dengan pernyataan (Dengan mengikuti Pengembangan SDM, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan semakin bertambah cepat dan baik) dan pernyataan (Perlu adanya evaluasi pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai acuan dimasa akan datang) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.43 maksudnya adalah Pengembangan SDM di Perumda Tirta Hidayat sudah baik. Dilihat dari 7 item pernyataan dengan rata-rata tertinggi dimana Pengembangan SDM yang lebih baik di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

### **Motivasi di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi sudah dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat pada pada karyawan di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu saat ini. Kemudian dilihat dari tanggapan responden, variable motivasi ( $X_2$ ) berada pada kategori baik dengan nilai tertinggi 4.05 dengan pernyataan (Perusahaan telah memberikan penghargaan kepada karyawan berupa promosi atau bonus kepada karyawan) dan pernyataan (Perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengaktualisasikan diri dalam mengembangkan kemampuan yang dimiliki) memiliki rata-rata terendah yaitu 3.74 maksudnya adalah Motivasi di Perumda Tirta Hidayat sudah baik. Dilihat dari 7 item pernyataan dengan rata-rata tertinggi, dimana motivasi yang lebih baik untuk di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

### **Pengaruh Pengembangan SDM ( $X_1$ ) Terhadap Produktivitas Kerja ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 120 orang responden yang telah di uji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel pengembangan SDM ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

Dari hasil uji terhadap variabel pengembangan SDM, menunjukkan thitung > ttabel (5.650 > 1.65798) dan (sig  $\alpha$  = 0.000 < 0.05), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel pengembangan SDM ( $X_1$ ) secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ( $Y$ ) di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

Hasil penelitian pada variabel pengembangan SDM adalah terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu. Artinya apabila pengembangan SDM meningkat produktivitas kerja di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu akan meningkat. Hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa pengembangan SDM sangat mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan terutama dalam hal peningkatan kompetensi dan kapabilitas karyawan melalui pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir sebagai strategi untuk meningkatkan produktivitas kerja di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

Hal ini tergambar dalam penelitian Ni Made Ita Purnami, I Wayan Mudiarta (2019), bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja, sehingga semakin baik pengembangan SDM yang diterima oleh responden maka semakin cepat responden responden melakukan proses produktivitas kerja setiap karyawan.

### **Pengaruh Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 120 orang responden yang telah di uji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y) di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

Dari hasil uji terhadap variabel motivasi, menunjukkan thitung > ttabel t<sub>tabel</sub> (11.226 > 1.65798) dan (sig á = 0.000 < 0.05), hal tersebut menyatakan adanya pengaruh variabel brand image (X<sub>2</sub>) secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

Hasil penelitian pada variabel motivasi adalah terdapat pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu. Artinya apabila motivasi meningkat produktivitas kerja di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu akan meningkat. Hal ini dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa motivasi sangat mendukung dalam peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan terutama ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, fokus, dan berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Ini bisa mencakup berbagai faktor motivasi, seperti tujuan pribadi dan profesional, pengakuan atas kerja keras, kesempatan untuk berkembang, dan dukungan dari rekan kerja dan manajemen dengan memperhatikan dan memperkuat motivasi karyawan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan membangun tim yang lebih berkinerja untuk meningkatkan produktivitas kerja di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

Hal ini tergambar dalam penelitian Revansyah dan Herudini (2023) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sehingga semakin baik motivasi yang diterima oleh responden maka semakin cepat responden responden melakukan proses produktivitas kerja setiap karyawan.

### **Pengaruh Pengembangan SDM (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Produktivitas Kerja (Y)**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesioner terhadap 120 orang responden yang telah di uji sehingga dapat diketahui pengaruh variabel Pengembangan SDM (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) terhadap produktivitas kerja (Y) di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

Pengembangan SDM (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja (Y), hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai Fhitung > Ftabel , yaitu yaitu (216.178 > 2.68) dan (sig á = 0.000 < 0.05), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 diterima artinya secara bersamaan variabel pengembangan SDM (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) di Perumda Tirta Hidayat Kota Bengkulu.

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas Kerja. Hal ini ditunjukkan dari Koefisien Korelasi dan Determinasi bahwa penelitian ini mempunyai nilai pengaruh sebesar R = 0.887 dan

determinasi  $R^2 = 0.787$  dimana dalam penelitian ini ada variabel yang tidak diteliti sebesar 0.213 atau 21.3% .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan motivasi kerja terhadap Produktivitas Kerja di Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Hal ini berarti semakin tinggi Pengembangan Sumber Daya Manusia maka akan semakin tinggi produktivitas yang akan dihasilkan para karyawan Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Pada Perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan di perumda tirta hidayah Kota Bengkulu
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada perumda Tirta Hidayah Kota Bengkulu. Hal ini berarti apabila Pengembangan SDM dan Motivasi Semakin tinggi, produktivitas Kerja karyawan juga mengalami peningkatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina (2014): ”*Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Palma Lestari Samarinda* (eJournal Administrasi Bisnis, 2014)”.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Aulia, A. 2019. *Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Pemahaman Basis Akrual Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Kasus Pada Opd Kabupaten Tegal)*. Skripsi. Universitas Pancasakti Tegal.
- Az. Nasution, 2014, *Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Bandung:PT. Citra Aditya Bakti
- Basu Swastha.2002. *Manajemen Pemasaran*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Penerbit Liberty

- Burhanuddin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cooper, Donal R and Scindler, Pamela S (2006). *Busines Research Methods*. The MC Grow-Hill Lumpanies: Singapore
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2)*.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Malang: IRDH.
- Fraenkel, Jack. R and Norman E. Wallen. (1990). *How to Design and Evaluate Research in Education USA*, San Fransisco State University.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(1)*, 1-9.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson ,Ivancevich, Donnelly, Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur Proses, Erlangga,Jakarta,1997
- Gibson, James L. Dan Donnelly. 2002. *Organisasi*. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2)*, 224-231.
- Handoko, T, Hani. 1999, *Manajemen*, Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Isniar Budiarti et al., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global*. Yogyakarta. Pustaka Fahima
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kaengke, A. S., Tewal, B., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1)*. <http://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/343>
- Krismiayati. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sd Negeri Inpres Angkasa Biak*. *Jurnal Officer, 3(1)*, 44..

- Kusuma, 2014. “Uji Daya Hambat dari Ekstrak Tanaman Pacar Air (*Impatiens balsamica L*) terhadap Pertumbuhan Bakteri *Aeromonas hydrophila*”. *Jurnal Ilmiah. PS. Agrobisnis Perikanan UNSRAT*, Manado. Vol 2, No1 (2014)
- Lanis, R. and G. Richardson. (2013). Corporate Social Responsibility and Tax Aggressiveness: a test of legitimacy theory. *Accounting Auditing and Accountability Journal*, Vol. 26 No 1, pp.75 – 100
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilisa Amalia, M., Mere, K., Bakar, A., Novie Citra Arta, D., PGRI Semarang, ., Dharmawangsa, U., Wisnuwardhana, U., Jambatan Bulan, S., Penerbangan Jayapura, P., & Author, C. (2023). *The Impact Of Providing Motivation And Incentives On Employee Performance In Start-Up Companies: Literature Review Dampak Pemberian Motivasi Dan Insentif Terhadap Kerja Pegawai Pada Perusahaan Rintisan: Literature Review*. In *Management Studies and Entrepreneurship Journal* (Vol. 4, Issue 2). <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Nitisemito, S. Alex, 2000, *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*, Penerbit Galia Indonesia, Jakarta.
- Payaman, J. Simanjuntak. 1985. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit FE UI
- Priansa, 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Priansa, D.J. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Bandung: Alfabeta
- Priyatno (2011). “*Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*”. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Rusbiantoro, Dadang. 2007. *Global warming for beginner*. Yogyakarta : O2 Panembahan
- Rusminingsih, Diah, (2010). *Pengaruh pengembangan SDM terhadap produktifitas kerja karyawan pada PT Cakra Guna Cipta Malang*, *Jurnal Ekonomi Modernisasi*. Malang: Universitas Kanjuruhan Malang, Vol. 06 No. 01
- Santoso Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 12*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, M. Pd, 2001, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*, CV. Mandar Maju, Bandung
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Rafika Aditama
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, penerbit Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV RA De Rozarie
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana .
- Syamsiah, S. (2017). *Hubungan antara harga diri dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit X di Yogyakarta*. Skripsi Thesis, 13-14.

- Werner, J.M. & DeSimone, R.L. 2011. *Human Resource Development. Sixth Edition. South Western*. Nelson Education Ltd.
- Wijono, Sutarto, 2012, *Psikologi Industri dan Organisasi, Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Zainuri, Z. And Aima, M.H. 2019. The Impact Prophet Leadership And Organizational Commitment On Motivation And Its Implications On Employee Performance Of The Bank Syariah Al Salaam. *Dinasti International Journal Of Management Science*. 1, 2 (Dec. 2019), 163-180. Doi:<https://doi.org/10.31933/Dijms.V1i2.52>.