

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Agen Asuransi Allianz Kota Pagar Alam

Reni Hariani¹, M Agus Mariyanto², Febri Antoni³, Kharen Octavia⁴

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ekonomi dan Bisnis Islam (STEBIS) Kota Pagar Alam

Email: ren6803@gmail.com¹, magusmrynto@gmail.com², febriantoni705@gmail.com³, karinpagaralam@gmail.com⁴

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas agen asuransi Allianz Kota Pagar Alam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh agen asuransi Allianz Kota Pagar Alam yang berjumlah 100 orang agen, penentuan sampel menggunakan Simple Random Sampling yaitu pengambilan sample secara acak yang berjumlah 80 orang. Untuk pengumpulan data digunakan teknik observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Regresi linear sederhana, Uji Normalitas, Uji Homogenitas, Koefisien Determinasi (R²), dan Uji t. Setelah diadakanya analisis data, maka di peroleh hasil uji t dengan nilai thitung 6,403 dengan sig 0,000, karena thitung > ttabel (6,403 > 1,1991) atau sig t > 5% (0,000 < 0,005) maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,345 hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 34,5% sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Motivasi; Produktivitas, Agen Asuransi*

Abstract

The purpose of this study was to determine whether there is an effect of work motivation on the productivity of Allianz insurance agents in Pagar Alam City. This research is a quantitative research. The population in this study were all Allianz insurance agents in Pagar Alam City, totaling 100 agents. The sample was determined using Simple Random Sampling, namely random sampling of 80 people. For data collection used observation techniques, interviews, and questionnaires. Data analysis techniques using simple linear regression, Normality Test, Homogeneity Test, Coefficient of Determination (R²), and t test. After conducting data analysis, the t test results were obtained with a tcount value

of 6.403 with a sig of 0.000, because $t_{count} > t_{table}$ ($6.403 > 1.1991$) or $sig\ t > 5\%$ ($0.000 < 0.005$) then work motivation has a positive and significant effect on productivity . The coefficient of determination R^2 is 0.345. This indicates that work motivation factors affect productivity by 34.5%, while the remaining 65.5% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: *Motivation; Productivity, Insurance Agent*

Pendahuluan

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja yang produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat pegawai dalam mencapai hasil (OUTPUT) terutama dari sisi kuantitasnya. Seseorang dikatakan terampil dan produktif apabila yang bersangkutan dalam suatu waktu tertentu dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan dengan hasil yang maksimal. Dengan demikian menjadi faktor penentu suatu keberhasilan dan produktivitas (Sedarmayanti, 2011).

Untuk mencapai produktivitas maka karyawan juga membutuhkan motivasi, Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberikan energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sedarmayanti, 2011). Produktivitas yang baik dapat Dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan keduanya tidak dapat mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan kutipan diatas dapat kita simpulkan bahwasanya salah satu cara memotivasi karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dengan itu karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Kutipan tersebut sejalan dengan teori Maslow yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Teory, hirarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

Dasar teori hirarki kebutuhan menurut Maslow adalah sebagai berikut: *Physiological Needs, Safety And Security Needs, Affiliation Or Acceptance Needs Or Belongingness, Esteem Or Status Needs, Dan Self Actualization.* Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah

terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima (Hasibuan M, 2017).

Berdasarkan teori diatas dapat kita simpulkan bahwasanya karyawan akan termotivasi dalam bekerja jika perusahaan memenuhi kebutuhannya seperti kebutuhan untuk bertahan hidup, kebutuhan kesehatan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan terhadap prestasi dan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai produktivitas kerja. Dengan itu terbukti bahwasanya keterampilan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam perusahaan.

Magumi W & Maupa H (2018) menyatakan bahwa motivasi selayaknya menjurus kepada hal-hal yang baik, tidak sesuai jika mencapai motivasi untuk hal yang tidak diridhai Allah, karena motivasi adalah “bergerak” gerakan tersebut harus berupa perbaikan diri dan mencapai kualitas yang lebih baik sebagai hamba Allah. Berdasarkan fenomena yang diuraikan diatas maka ayat yang dijadikan pembahasan dalam penulisan ini adalah Al-Qur’an Surah At-Taubah ayat 105 :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ
Artinya: “Dan katakanlah, bekerjalah kamu, maka allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga rasul-nya dan orang-orang mukmin dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang maha mengetahui, maka diberitahukannya kepada kamu apa yang kamu kerjakan” (QS. At-Taubah : 105)

Dengan ayat diatas Allah SWT memerintahkan agar hambahnya bekerja, sebagai dasar untuk mencari nafkah dan rezeki karena Allah akan memberikan bantuan kepada hambanya yang suka beribadah dan bekerja di jalan Allah dengan di dorong motivasi yang tinggi, Oleh karena itu motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.

Masalah rendahnya produktivitas kerja menjadi fokus perhatian pada hampir

seluruh instansi di Indonesia. hal ini dapat dilihat dari berbagai aspek factual yang muncul misalnya: terjadinya pemborosan sumber daya (inefisiensi) dan tidak mencapai target. Baik secara kelompok maupun individual.

Asuransi adalah suatu perjanjian dengan nama seorang penanggung atau mengikat diri kepada seorang tertanggung dengan suatu premi untuk memberikan pengantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan yang mungkin dideritanya karena suatu peristiwa yang tak tertentu (Hariyadi E & Triyanto A, 2017). Agen adalah orang yang bekerja sendiri atau bekerja pada badan usaha, yang bertindak untuk atas nama perusahaan asuransi yang memenuhi persyaratan untuk mewakili perusahaan asuransi dalam memasarkan produk asuransi (Hariyadi Hariyadi E & Triyanto A, 2017).

Berdasarkan kutipan diatas dapat kita simpulkan asuransi adalah suatu badan usaha yang nantinya orang mengikat diri dengan membayar suatu preemi dan jika suatu saat terjadi kecelakaan atau peristiwa yang tak terduga maka perusahaan tersebut wajib mengganti kerugian tersebut, sedangkan agen adalah orang yang bekerja di bagian pemasaran jasa asuransi yang berfungsi untuk mengajak orang bergabung dalam perasuransian.

Tujuan agen asuransi untuk memasarkan produk asuransi kepada nasabah, seperti halnya di Asuransi Allianz kota Pagar Alam hasil yang dicapai bisa saja dipengaruhi dari keterampilan dan motivasi yang didapatkan karyawan, dan untuk menjadi agen asuransi para calon agen harus menjadi nasabah asuransi.

Dari hasil wawancara dapat diketahui ada beberapa Agen yang mengundurkan diri dari pekerjaannya, kurangan semangat dalam bekerja, keterbatasan kompetensi, bekerja di bawah tuntutan dan desain pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan jarang hadir atau aktif dalam rapat yang dilakukan di hari sabtu untuk membahas kinerja apa yang dilakukan selanjutnya. Tentunya hal ini sangat berdampak terhadap produktivitas agen asuransi Allianz dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Penelitian dan wawancara yang dilakukan menginginkan adanya peningkatan produktivitas Agen Asuransi Allianz Kota Pagar Alam. Berdasarkan latar belakang diatas adapun tujuan dalam penelitian ini adalah ntuk mengetahui apakah ada pengaruh keterampilan kerja terhadap

produktivitas agen asuransi Allianz Kota Pagar Alam dan untuk mengetahui Apakah ada pengaruh Motivasi kerja terhadap produktivitas agen asuransi Allianz Kota Pagar Alam.

Metode Penelitian

Penentuan lokasi penelitian ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) yaitu pada PT. Allianz Life Indonesia beralamat di Jl. Kombes Haji Umar No. 1 Kelurahan Besemah Serasan, Kecamatan Pagar Alam Selatan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 80 orang. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan skunder (Subhi dkk, 2021). Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan metode observasi, wawancara dan angket. Item pertanyaan masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial dalam penelitian (Sugiono, 2019). Selanjutnya untuk menganalisa faktor yang mempengaruhi produktivitas agen asuransi allianz kota Pagar Alam digunakan analisis regresi linear sederhana yaitu suatu metode pengujian sederhana untuk menggambarkan pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel tak bebas (dependent). Secara matematis model yang digunakan adalah sebagai berikut :
$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + et.$$
 Model tersebut di estimasi dengan menggunakan SPSS versi 26. Dimana : Produktivitas agen diasumsikan sebagai fungsi dari Motivasi Kerja (X_1). Pada penelitian ini juga akan dilakukan uji Normalitas dan uji Homogenitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Peningkatan produktivitas kerja agen asuransi juga dapat ditentukan oleh karakteristik responden sebagai pelaku dan pengambil keputusan dalam menjalankan kegiatannya. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk mengetahui motivasi kerja terhadap produktivitas kerja agen asuransi Allianz kota Pagar Alam. Dari penyebaran koesioner yang dilakukan peneliti kepada 80 responden, diperoleh hasil mengenai jenis kelamin, dan usia. Berdasarkan data pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 80 responden, sebanyak 33 responden (41,3 %) merupakan responden laki-laki, sisanya yaitu sebesar 47 responden (58,8%) merupakan perempuan. Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa agen asuransi di PT Allianz Kota Pagar Alam kebanyakan berjenis kelamin perempuan, ini terjadi karena menjadi agen asuransi memberikan kesempatan untuk bekerja dengan pilihan waktu yang fleksibel untuk membantu kebutuhan rumah tangga, dan penghasilan suami. Menurut Sipahutar (2021), faktor yang mempengaruhi wanita untuk bekerja adalah penghasilan pasangan, jumlah tanggungan dan mengembangkan diri.

Tabel 1. Jenis Kelamin dan Usia Agen Asuransi Allianz Kota Pagar Alam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jenis Kelamin	laki_laki	33	41.3	41.3	41.3
	Perempuan	47	58.8	58.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	
Usia	21-29	21	26.3	26.3	26.3
	30-39	41	51.2	51.2	77.5
	40-49	16	20.0	20.0	97.5
	50-59	2	2.5	2.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolah Data SPSS 26

Usia agen asuransi pada PT Allianz Kota Pagar Alam berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa dari total 80 responden, sebanyak 21 responden (26,3%) usia 21 s.d 29

tahun, sebanyak 41 responden (51,2%) usia 30 s.d 39 tahun, sebanyak 16 responden (20,0%) usia 40 s.d 49 tahun, sebanyak 2 responden (2,5%) usia 50 s.d 59 tahun. Dari Tabel 1 tersebut agen asuransi sebagian besar termasuk pada golongan usia produktif. Agen asuransi dalam usia produktif diharapkan bisa memberikan hasil maksimal sehingga dapat membantu kebutuhan rumah tangganya. Agen asuransi yang memiliki usia produktif akan mampu bekerja dan memberikan hasil yang maksimal jika dibandingkan usia yang tergolong belum dan atau tidak produktif.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh bersekalanya normal atau tidak. Untuk mencari nilai normalitas data dalam penelitian ini digunakan alat bantu computer dengan program SPSS Versi 26. Data dinyatakan normal apabila signifikansi > 0,05. Hasil uji normalitas data dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel 2. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.54824922
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.079
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.051 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 2 diatas pada kolom *Kolmogorov-Smirnov* maka dapat diketahui nilai signifikan data Motivasi kerja adalah $0,051 > 0,05$ dengan demikian, data Motivasi kerja dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Homogenitas

Homogenitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang sama atau tidak. Untuk mencari homogenitas data pada penelitian ini digunakan statistic dengan alat bantu computer program SPSS Versi 26. Data dinyatakan homogen apabila signifikasi $> 0,05$. Berdasarkan Tabel 3 diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai signifikan data motivasi kerja dan produktivitas agen adalh $0,266 > 0,05$ maka data tersebut dapat bersifat homogen atau seragam. Untuk lebih jelas mengenai hasil uji homogenitas data dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Test of Homogeneity of Variances

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
MOTIVASI	Based on Mean	1.272	10	61	.266
	Based on Median	.552	10	61	.846
	Based on Median and with adjusted df	.552	10	43.016	.843
	Based on trimmed mean	1.129	10	61	.356

Sumber : *Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 26*

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Agen Asuransi

Hasil analisis regresi sederhana pada motivasi kerja (X) terhadap produktivitas (Y) agen asuransi di PT Allianz Kota Pagar Alam dapat dilihat pada Tabel 4. Dari hasil estimasi diketahui nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,345. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja (X) mempengaruhi produktivitas (Y) sebesar 34,5% sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut J. Ravianto seperti keterampilan kerja, pendidikan dan latihan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan dan jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, kepuasan, pengawasan, teknologi, manajemen, kebijakan pemerintah, pengalaman kerja, investasi, hubungan industrial, perijinan, moneter, fiskal, dan lain-lain (Purnama R, 2008).

Tabel 4 juga menunjukkan nilai constant (a) sebesar 15,936 dan nilai motivasi (b) sebesar 0,636 sehingga persamaan regresinya yaitu $Y = 15,936 + 0,632X$. Koefisien bernilai positif antara motivasi dengan produktivitas, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja maka produktivitas yang dihasilkan akan semakin tinggi pula. Lebih lanjut nilai konstanta sebesar 15,936, menunjukkan bahwa jika tidak ada motivasi kerja atau bernilai konstan (nol) maka besarnya Y adalah 15,936. Selanjutnya, koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,632 artinya apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka produktivitas agen asuransi juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,632 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja agen asuransi maka semakin tinggi juga produktivitas agen asuransi, juga sebaliknya semakin rendah motivasi kerja agen asuransi maka semakin rendah juga produktivitasnya. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Purnama Ridwan (2008), bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktivitas dimana apabila motivasi seorang karyawan baik maka produktivitas perusahaan pun akan meningkat, begitu juga sebaliknya apabila motivasi seorang karyawan rendah maka produktivitas perusahaan pun akan menurun. Meskipun motivasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi produktivitas tetapi motivasi mempunyai peranan dan pengaruh yang cukup penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

Tabel 4.
Uji Regresi Sederhana Motivasi Terhadap Produktivitas Agen Asuransi Allianz

<i>Model Summary^b</i>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.587 ^a	.345	.336	3.571	
Predictors: (Constant), MOTIVASI					
Dependent Variable: PRODUKTIVITAS					
<i>Coefficients^a</i>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.936	3.533		4.511	.000
MOTIVASI	.632	.099	.587	6.403	.000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS					

Sumber : *Pengelolaan Data Menggunakan Program SPSS Versi 26*

Selanjutnya, untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t atau uji parsial. Dari Tabel 4 motivasi kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} 6,403 dengan probabilitas 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,403 > 1,1991$) atau $sig < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan positif terhadap produktivitas (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnama Ridwan (2008), Rahmawati Desi (2013), Hamali (2013), dan Laksmiari (2019) yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017) yang menyatakan bahwa dengan motivasi kerja diharapkan dapat membangkitkan keinginan setiap karyawan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Sejalan dengan itu Simamora (2006), menyatakan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi memiliki kemampuan dan kemauan untuk menghasilkan suatu hasil kerja yang memuaskan, sehingga dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam upaya peningkatan produktivitas. Menurut Purnama Ridwan (2008), dengan pelaksanaan motivasi kerja yang semakin baik maka produktivitas kerja yang diperoleh akan semakin tinggi, sebaliknya produktivitas kerja akan menurun apabila motivasi kerja tidak terlaksana dengan baik. motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi

sangat diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tingkat produksi yang telah direncanakan dan ditetapkan sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai. Menurut Laksmiari (2019), motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, meningkatkan produktivitas kerja karyawan merupakan prioritas perusahaan untuk membangun motivasi kerja yang kuat. Lebih lanjut Rahmawati Desi (2013), mengatakan bahwa peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan gaji, bonus dan promosi akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian maka dapat ditarik simpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas agen asuransi PT Allianz Cabang Pagar Alam, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 15,936 dan hasil estimasi nilai t_{hitung} sebesar 6,403 dengan nilai probabilitas uji t 0,000, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,403 > 1,1991$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,000 < 0,005$) maka motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja agen asuransi artinya jika motivasi kerja agen asuransi semakin tinggi maka produktivitas kerja juga akan sejalan (semakin tinggi). Nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0,345 hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 34,5% sedangkan sisanya sebesar 65,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Departemen RI. (2013). *Al-Qur'an dan Terjemah*. Semarang : Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada PT X Bandung. *Journal The Winners*, 14(2), 77-86.
- Hariyadi, Edi., Triyanto, Abdi. (2017). Peran Agen Asuransi Syariah Dalam Meningkatkan Pemahaman Masyarakat Tentang Asuransi Syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 5(1), 19-37.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54-63.
- Magumi, Wahyudin., Maupa, Haris. (2018). Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Qur'an Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurnal Stadi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100-124.
- Purnama, Ridwan. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap produktivitas Kerja karyawan Pada Bagian Produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic: Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 7(14), 58-72.
- Rahmawati, Desi. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1-15.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sipahutar, Lasmaria., Ismiasih., Diniarti, Siwi Isiana., dan Manumono, Danang. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Wanita Bekerja Sebagai Tenaga Kerja Perusahaan di PTPN IV PABATU Sumatera Utara. *Jurnal Agrifitia*, 1(2), 1-11.
- Subhi, Imam., Karyanto, Hendi., Rahman. (2021). *Metode Penelitian*. Palembang: Noer Fikri Offset.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.