

Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat	Vol. 1 No. 2	Edition: November 2019 – April 2020
	<a href="http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM">http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM</a>	
Received: 20 Maret 2020	Revised: 03 April 2020	Accepted: 12 April 2020

## **PENGARUH PELATIHAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI UPT PELATIHAN KESEHATAN PROVINSI SUMATERA UTARA**

**Elisabeth Dame Manalu, Dame Melfa Br Damanik, Darmanto**

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

e-mail: [elisabethmanalu@gmail.com](mailto:elisabethmanalu@gmail.com)

### **Abstract:**

In improving the skills and skills of employees through their participation in training and education programs, it is hoped that improving the performance of employees will thus have a positive impact on employee work productivity. The study aims to determine the effect of training in Human Resources (HR) and work motivation on work productivity of employees in the UPT Health Training Province of North Sumatra in 2019. The study used an analytical survey with a cross sectional design. The population of this study all employees of the North Sumatra Province Health Training UPT who were active in January 2019 as many as 60 people. The sampling technique used the total sampling method. Data analysis was performed by univariate, bivariate analysis with chi square and multivariate with logistic regression test at  $\alpha = 0.05$ . The results of the study that the training of Human Resources (HR) had an effect on employee work productivity (0,002) and work motivation had an effect on employee work productivity (0,000). From the training variables of Human Resources (HR) and work motivation that influence employee work productivity, namely work motivation. The conclusion of this study was the influence of training in Human Resources (HR) and work motivation on work productivity of employees at the UPT Health Training Province of North Sumatra in 2019. It is recommended that employees can motivate themselves to take part in training with work motivation to learn things that support performance they increase employee productivity

**Keywords:** Training, Work Motivation, Work Productivity, Employees

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan alat penggerak operasional suatu usaha dengan seluruh fasilitas yang tersedia dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mem-persyarat ketersediaan Sumber daya manusia (SDM) yang handal untuk mencapai tujuan perusahaan. Upaya

menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh dengan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia dengan berbagai cara. Salah satu cara untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas menurut kebutuhan kepada karyawannya dalam organisasi. Kesesuaian kebutuhan organisasi dan tugas dengan program pelatihan karyawan akan mendukung peningkatan kompetensi karyawan (Meylisa, 2016). Dengan adanya pelatihan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat

ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai produktivitas kerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan pelatihan terhadap karyawan (Wahyu, 2015)

Dalam mencapai produktivitas kerja pegawai yang demi tercapainya tujuan organisasi dibutuhkan motivasi kerja dikalangan pegawai. Adanya motivasi dari organisasi dalam arti memberi motif atau dorongan kepada para pegawai. Pemberian motif merupakan proses motivasi kepada para pegawai sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama dan dapat dilihat dengan jelas bahwa organisasi hanya akan berhasil mencapai tujuan dan sasarannya apabila semua komponen organisasi tersebut berupaya menampilkan kinerja yang optimal salah satunya dengan memberi motivasi yang baik (Siska, 2011).

Penelitian Erlin tahun 2016 tentang pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan menyatakan bahwa produktivitas kerja karyawan akan bertambah atau meningkat secara berarti apabila diberikan pelatihan dan pengembangan karyawan, maka dapat dipastikan produktivitas karyawan akan

lebih baik atau meningkat secara signifikan. Pelatihan dapat memberikan pengaruh atau berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan (Siska, 2011).

Data UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara pada tahun 2018 bahwa dari 60 pegawai UPT Pelatihan Kesehatan yang mendapatkan pelatihan sebanyak 42 pegawai (70%). Dari data tersebut diketahui bahwa pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dibutuhkan oleh pegawai dalam melaksanakan uraian tugas yang ada di UPT Pelatihan Kesehatan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti bahwa pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan oleh pegawai UPT Pelatihan Kesehatan dalam melaksanakan uraian tugas yang dapat mendukung visi dan misi UPT Pelatihan Kesehatan. Oleh karena itu, untuk mendukung visi dan misi ini maka diharapkan seluruh pegawai harus mengikuti pelatihan sesuai dengan tugas dan fungsinya (Kandou, 2016).

Motivasi kerja pegawai berdasarkan wawancara singkat dengan 10 pegawai yang ada di UPT Pelatihan Kesehatan terdapat 6 pegawai mengatakan kurang motivasi kerja dalam melaksanakan tugasnya sehingga mempengaruhi kinerja. Hal ini disebabkan oleh masih adanya pegawai yang suka menunda-nunda pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya, atasan langsung pegawai yang kurang memberikan motivasi kerja kepada para bawahannya. Banyak upaya dilakukan untuk meningkatkan motivasi pegawai agar dapat bekerja lebih optimal diantaranya dengan pemberian tunjangan kinerja, memberikan dukungan peraturan perundang-undangan,

penyerderhanaan prose-dur, pemberian pendidikan dan pelatihan kepada setiap pegawai sesuai dengan tugas dan fungsinya, lingkungan tempat bekerja yang dibuat nyaman mungkin dan fasilitas kerja yang memadai serta pembinaan pegawai secara optimal. Namun atas dasar laporan-laporan pengawasan, dapat diambil kesan masih adanya hubungan yang kurang harmonis diantara sebagian pegawai, pegawai yang kurang bertanggung-jawab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai (Mauled, 2014).

Sedangkan produktivitas kerja pegawai berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap 10 pegawai UPT Pelatihan Kesehatan terdapat 6 pegawai mempunyai produktivitas kerja yang kurang disebabkan karena pegawai yang tidak melaksanakan uraian tugasnya disebabkan karena kurang memahami uraian tugas dan tidak pernah mendapatkan pelatihan yang berkaitan dengan uraian tugasnya. Produktivitas pegawai menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Hasil wawancara singkat tersebut sesuai menurut Rival (2016) mengatakan bahwa peningkatan produktivitas tenaga kerja perlu adanya pelatihan. Peran mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Rival, 2016).

Sumber daya manusia sebagai sumber yang paling mahal dan paling berharga dari modal dan organisasi, dianggap sebagai faktor yang paling

penting dalam rantai operasional dari setiap organisasi. Lebih lanjut menurut Hersey (2012) menyatakan sumber daya manusia merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas (Hersey, 2012). Produktivitas tingkat individu sebagai sumber daya manusia dalam organisasi merupakan kategorisasi yang mendasar dan pondasi untuk tingkat lainnya. Selain itu, kenaikan produktivitas di tingkat individu akan meningkatkan produktivitas tingkat lainnya. Berdasarkan latar belakang, penulis tertarik meneliti tentang pengaruh pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara.

## **METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan cross-sectional, yang menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini yakni metode pengambilan data yang dilakukan dalam waktu bersamaan. Tujuan metode ini agar diperoleh data yang lengkap dalam waktu yang relatif singkat. Lokasi penelitian dilaksanakan di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara yang aktif pada bulan Januari 2019 sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan total sampling. Adalah seluruh pegawai UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara sebanyak 50 orang.

Dalam penelitian ini metode analisa yang digunakan yaitu analisa univariat, analisa bivariat (menggunakan uji Chi-Square test) dan analisa multivariat

(menggunakan regresi logistik berganda).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Tabel 1.** Karakteristik Pegawai

Umur	F	Persentase (%)
≤ 35 tahun	8	16
36-45 tahun	17	34
≥ 46 tahun	25	50
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Lama Bekerja	F	Persentase (%)
≤ 5 tahun	10	20
6-10 tahun	19	38
≥ 11 tahun	21	42
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Jenis Kelamin	F	Persentase (%)
Laki-Laki	25	50
Perempuan	25	50
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Pendidikan	F	Persentase (%)
Menengah	17	34
Tinggi	33	66
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1. diatas bahwa umur pegawai mayoritas terdapat pada kategori ≥ 46 tahun yaitu 25 orang (50,0%), lama bekerja pegawai mayoritas terdapat pada kategori ≥ 11 tahun yaitu 21 orang (42,0%), jenis kelamin pegawai kategori laki-laki yaitu 25 orang (50,0%), pendidikan pegawai mayoritas terdapat pada kategori tinggi yaitu 33 orang (66,0%)

**Tabel 2.** Kualitas Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM)	F	Persen (%)
Kurang	21	42,0
Baik	29	58,0
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 2. diatas bahwa

mayoritas terdapat pada kategori baik yaitu 29 orang (58,0%)

**Tabel 3.** Kualitas Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	F	Persentase (%)
Kurang	11	22,0
Baik	39	78,0
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

**Tabel 4.** Kualitas Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja	F	Persentase (%)
Kurang	11	22,0
Baik	39	78,0
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4. diatas bahwa produktivitas kerja mayoritas terdapat pada kategori baik yaitu 39 orang (78,0%)

**Tabel 5.** Pengaruh Pelatihan SDM Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Pelatihan SDM	Produktivitas Kerja Pegawai		P value	OR
	Kurang	Baik		
Kurang	9	12	0,002	10,1
Baik	2	27		
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>39</b>		

Berdasarkan tabel 5. diatas bahwa pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) kategori kurang yaitu 21 orang (42,0%) terhadap produktivitas kerja kategori kurang yaitu 9 orang (18,0%) dan baik yaitu 12 orang (24,0%). Berdasarkan hasil uji chi square diperoleh nilai OR 10,125, CI 1,894 - 54,125; p=0,002 < p=0,05 artinya ada pengaruh pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila tenaga kerja dalam perusahaan mempunyai kerja yang

tinggi, maka perusahaan akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin. Untuk meningkatkan produktivitas kerja perlu adanya tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian bekerja, karena apabila tenaga kerja tidak memiliki keahlian dan keterampilan akan berakibat menurunnya produktivitas dan merugikan perusahaan. Dalam rangka untuk meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas tersebut, salah satu cara yang dilakukan di perusahaan ialah memberikan pelatihan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan produktivitas karyawannya, dimana karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaan akan mengalami perubahan yang memuaskan, sedikit dalam melakukan kesalahan, sehingga kinerja karyawan yang terus meningkat dan terus memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dengan demikian pemberian pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya diharapkan agar meningkatkan produktivitas karyawan tersebut, sehingga tingkat produktivitas perusahaan dapat tercapai secara maksimal (Meylisa, 2016)

Pelatihan merupakan program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan bagi karyawan merupakan proses yang harus terus menerus berlangsung dalam rangka meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang relevan dengan usaha-usaha memperbaiki produktivitas kerja

karyawan serta produktivitas organisasi secara keseluruhan. Pandangan manajemen modern, karyawan merupakan sumber daya manusia (human resources) sekaligus merupakan asset yang paling penting, yang apabila diberikan latihan dan pengembangan serta lingkungan kerja yang tepat akan mampu memberikan prestasinya dengan baik (Mulyono, 2014)

Dalam meningkatkan keahlian dan ketrampilan karyawan lewat keikutsertaan mereka dalam program pelatihan, maka dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan secara langsung akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal tersebut diatas sesuai dengan definisi Pelatihan Kerja yang tercantum dalam Pasal 1 ayat 9 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan (Meylisa, 2016)

Menurut Rival (2016) mengatakan bahwa meningkatnya pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sebaliknya menurunnya pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) akan menurunkan produktivitas kerja pegawai. Hal ini berarti Pelatihan SDM memberikan umpan balik berharga serta dampak psikologi dan motivasional untuk mengembangkan kompetensi individu dan memacu prestasi secara lebih terarah sesuai masukan objektif dari auditor sehingga produktivitas kerja pegawai dapat maksimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

**Tabel 6.** Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Motivasi Kerja	Produktivitas Kerja Pegawai		P value	PR
	Kurang	Baik		
Kurang	9	2	0,00	83,3
Baik	2	37		
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>39</b>		

Berdasarkan tabel 6. diatas bahwa motivasi kerja kategori kurang yaitu 11 orang (22,0%) terhadap produktivitas kerja kategori kurang yaitu 9 orang (18,0%) dan baik yaitu 2 orang (4,0%). Berdasarkan hasil uji chi square diperoleh nilai OR 83,250, CI 10.287 - 673,715;  $p=0,000 < p=0,05$  artinya ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019

Perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut (Florida, 2013)

Pemberian motivasi berarti telah memberikan kesempatan terhadap pegawai yang menjadi bawahannya sehingga pegawai bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin pegawai

untuk berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia (Fricilia, 2015)

Tingkat motivasi yang rendah ditunjukkan melalui sikap tidak semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga tidak memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama rekan kerja dalam perusahaan sehingga konflik antar karyawan mengganggu aktivitas operasional yang berjalan. Selain itu, karyawan mengeluhkan tentang beban kerja yang berat seiring dengan penambahan jumlah produk yang didistribusikan. Tetapi perusahaan tidak merekrut karyawan baru sedangkan gaji (Lidia, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019. Berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja kategori baik yaitu 39 orang (78,0%) terhadap produktivitas kerja kategori kurang yaitu 2 orang (4,0%) dan baik yaitu 37 orang (74,0%). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik memengaruhi produktivitas kerja yang baik dan sebaliknya motivasi kerja yang kurang memengaruhi produktivitas kerja yang kurang

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja instrinsik baik apabila adanya daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Motivasi kerja

instrinsik dipengaruhi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan adanya kenaikan pangkat dan hasil kerja. Pegawai yang mendapatkan promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja instrinsik baik kemungkinan kinerja pegawai akan baik. pegawai yang mempunyai motivasi kerja ekstrinsik baik apabila gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan, adanya kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain serta kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya (Siska , 2011).

Motivasi kerja yang baik dari setiap pegawai sangat diperlukan guna peningkatan produktivitas organisasi. Orang yang mempunyai motivasi baik akan terpacu untuk bekerja lebih keras dan penuh semangat karena mereka melihat pekerjaan bukan sekedar sumber penghasilan tetapi untuk mengembangkan diri dan berbakti untuk orang lain. Oleh karena itu, motivasi penting sebagai dorongan seseorang dalam menghasilkan suatu karya baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi. Dengan dorongan motivasi mengacu pada dorongan yang baik dari dalam diri atau dari luar tubuh seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan dalam pencapaian tujuan (Siska , 2011).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Ada pengaruh pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019

dengan hasil uji *chi square*  $p=0,002$ .

Ada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara Tahun 2019 dengan hasil uji *chi square*  $p=0,000$

2. Dari variabel pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) dan motivasi kerja yang memengaruhi terhadap produktivitas kerja pegawai yaitu motivasi kerja karena memiliki nilai koefisien regresi (B) yang paling besar yaitu 4,007 dengan nilai Exp (B) sebesar 54,999

### **Saran**

1. Bagi Pegawai, agar seluruh pegawai sebelum diberikan tugas dan fungsi (tupoksi) terlebih dahulu menjalanin suatu psikotest agar pegawai tersebut dapat melaksanakan tupoksi yang diberikan oleh pimpinan dan diharapkan pegawai dapat memotivasi diri sendiri untuk mengikuti pelatihan dengan motivasi kerja untuk belajar hal-hal yang menunjang kinerja mereka sehingga produktivitas kerja karyawan meningkat
2. Bagi UPT Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara, agar terus meningkatkan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai mengingat UPT Pelatihan Kesehatan memiliki beban kerja dan target yang tinggi dalam sehingga terwujudnya SDM kesehatan profesional mendukung masyarakat sehat mandiri dan berkeadilan serta Mewujudkan

Sumatera Utara Berdaya saing 2025

3. Bagi Peneliti Lanjut, Untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji permasalahan yang sama dengan penelitian ini agar memperluas cakupan objek penelitian dan memperluas dimensi atau indikator-indikator variabel penelitian yang akan digunakan yang terkait dengan pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Erlin Emilia Kandou, 2016. Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado).  
<https://media.neliti.com/.../90365-ID-pengaruh-pelatihan-dan-pengembangan-kary.pdf>.

Florida Dessy Putri Sanuddin. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Yogyakarta.

<https://ojs.uajy.ac.id/index.php/odus/article/viewFile/563/589>.

Fricilia Runtuwene, 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan.  
<download.portalgaruda.org/article.php?...PENGARUH%20MOTIVASI%20KERJA%20>.

Hersey & Blanchard, 2012. Theory of organizations. Parsian: Shabak Publications

Lidia Lusri dan Hotlan Siagian, 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.  
<https://media.neliti.com/.../54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf>.

Meylisa Thesa Walukow, Mieke Roring, Johny R.E Tampi, 2016. Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Jurnal Administrasi Bisnis 2016.  
<https://media.neliti.com/.../71970-ID-pengaruh-pelatihan-sumber-daya-manusia-t.pdf>.

Mulyono, Mauled, 2014. Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi. Bumi Aksara. Jakarta

Rival, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Siska Yuni C Girsang, 2011. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Siantar Utara Kota Pematangsiantar. Universitas Sumatera Utara

Wahyu Maulana, 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Distribusi Pada PT. PLN (Persero) Area Sanggau.  
<repository.unmuhpnk.ac.id/185/1/JURNAL%20WAHYU%20MAULANA.pdf>.