

---

**Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai  
(Study pada Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang)****Ahmad Mahsunun Nashor \*)****Budi Wahono \*\*)****M. Khoirul ABS \*\*\*)****Email : [21501081284@unisma.ac.id](mailto:21501081284@unisma.ac.id)****Universitas Islam Malang*****Abstract***

*Every organization in a company operates by using all of its resources to be able to produce products, both goods/services that can be marketing. This study aims to determine the effect of training and motivation on employee work productivity at Idea Batik Gondanglegi Malang Regency simultaneously and partially. This type of research is associative quantitative research. The research was conducted at Idea Batik Gondanglegi, Malang Regency. The time for this research to be carried out is from September to December 2021. The population and sample used are Idea Batik Gondanglegi employees, totaling 38 people. Based on the research results, it is known that training and motivation simultaneously affect the work productivity of employees in Idea Batik Gondanglegi, Malang Regency. partially or individually training and motivation affect the work productivity of employees in Idea Batik Gondanglegi Malang Regency.*

**Keywords:** *Training, Motivation, Employee work productivity*

**Pendahuluan****Latar Brelakang**

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Pelatihan sumber daya manusia merupakan keharusan bagi setiap organisasi maupun lembaga, karena penempatan sumber daya manusia secara langsung tanpa pembekalan atau pelatihan dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Motivasi komitmen organisasional pegawai untuk terus bekerja menjadi bagian dari suatu organisasi akan meningkatkan apabila didukung adanya motivasi yang tinggi dan pegawai yang terkait dengan pekerjaannya. Manfaat dari motivasi adalah untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja pegawai dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui factor intristik yaitu: kebutuhan prestasi dan kepentingan, dan faktor ekstrinsik yaitu keamanan kerja, gaji dan promosi). Penggunaan tenaga kerja yang profesional berarti langsung berkaitan dengan pendidikan, keterampilan serta motivasi berwirausaha untuk pengembangan usaha kerajinan batik.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh pelatihan dan motivasi secara simultan terhadap produktivitas kerja Pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh secara simultan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang.

### **Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis**

#### **Hasil Penelitian Terdahulu**

Ria, Christoffel dan Lucky (2016) dengan judul “Analisis Pelatihan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT. Pos dan Giro Manado”. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Pos dan Giro Manado.

Ferry dan Windy (2016) yang meneliti tentang “Hubungan Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Platina Mulia Abadi Medan” Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan pelatihan dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai.

Sri dan Warianto (2017) yang meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan dan Kalimat Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai UMKM” Hasil analisis menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi diberikan oleh pemilik usaha berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Laeli (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Mekanik Di PT Astra International, TBK, Toyota Sales Opartation (Auto 2020) *Kapuk Branch*, Cengkareng, Jakarta Barat”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel produktivitas kerja, tidak terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel produktivitas kerja.

Sri (2019) yang meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai” Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, artinya apabila dilakukan pelatihan akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

#### **Tinjauan Teori**

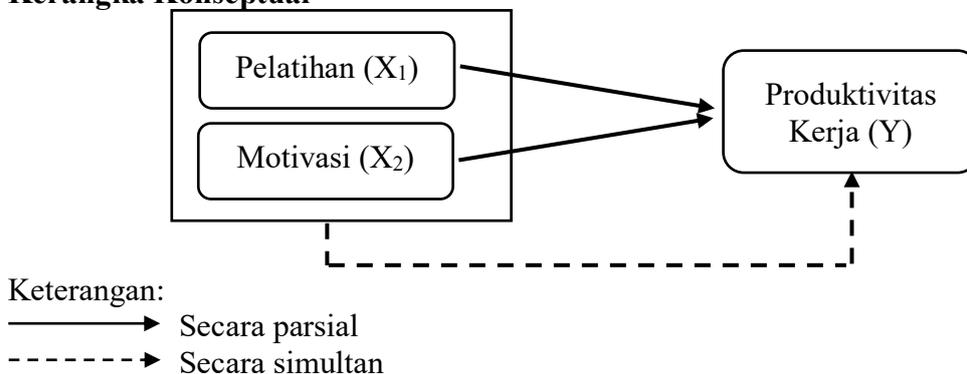
Menurut Retno (2005) dalam penelitiannya menyatakan bahwa produktivitas merupakan dambaan setiap perusahaan, produktivitas mengandung pengertian berkenan

dengan konsep ekonomi, fisiologis, produktivitas berkenaan dengan usaha atau kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan haidup manusia dan masyarakat pada umumnya.

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Dari hal diatas bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi, masalah motivasi dapat dianggap simpel karena pada dasarnya manusia mudah dimotivasi, dengan memberikan apa yang diinginkannya. Masalah motivasi, dianggap kompleks, karena sesuatu dianggap penting bagi orang tertentu.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 1** Kerangka Konseptual

### Hipotesis Penelitian

H<sub>1</sub> : Bahwa Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

H<sub>3</sub> : Bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

### Metode Penelitian

#### Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian menggunakan metode wawancara semiterstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan secara lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Penelitian ini telah di laksanakan pada Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang. Penelitian ini akan dilaksanakan mulai bulan September 2021 sampai dengan Desember 2021.

## Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dan sampel dalam penelitian adalah seluruh pegawai Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang yang berjumlah 38 orang.

## Definisi Konsep Operasional Variabel

Definisi yang berhubungan dengan variabel penelitian ini, antara lain:

1. Variabel Dependen adalah variabel yang terikat yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja Pegawai (Y).
2. Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>2</sub>).

## Operasional Variabel

Indikator pada produktivitas kerja pegawai

- 1) Kemampuan
- 2) Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai
- 3) Semangat kerja
- 4) Pengembangan diri

Indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi kerja pegawai
- 2) Kedisiplinan pegawai
- 3) Tingkat kerusakan produksi
- 4) Tingkat kecelakaan pegawai
- 5) Tingkat pemborosan bahan baku
- 6) Tingkat kerjasama pegawai harus semakin serasi
- 7) Kepemimpinan dan keputusan-keputusan

Adapun indikator motivasi yaitu:

- 1) Kebutuhan Presetasi
- 2) Kebutuhan memperluas hubungan
- 3) Kebutuhan mempelajari pekerjaan

## Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Cara pengamatan pada penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data baik berupa data primer maupun data sekunder Sumber data diperoleh dari hasil wawancara mendalam terhadap perorangan yaitu secara langsung antara pewawancara dengan responden penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

## Uji Instrumen Data

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur kesahihan atau kevalidan suatu angket atau kuesioner. Suatu item dinyatakan valid, jika masing-masing variabel ditunjukkan pada nilai *corrected item total colleration* > 0,05.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur keandalan suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal apabila jawaban seseorang sampel terhadap pertanyaan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Metode yang digunakan adalah dengan melihat nilai *cronbach alpha*. Jika nilai *cronbach alpha* hasil perhitungan > 0,6 maka dapat dikatakan bahwa variabel penelitian adalah reliable dan sebaliknya.

## Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Analisis ini menggunakan uji kolgomorow smirnov, jika probabilitas > 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), maka residual model regresi dinyatakan berdistribusi normal.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Variable yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF < 10 dan angka tolerance < 1.

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengambilan keputusan dengan cara jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

## Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan hubungan linear dari beberapa variabel independen (variabel X) terhadap variabel dependen (variabel Y). Persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots \dots \dots b_nX_n$$

## Uji Hipotesis

### 1. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas dimasukkan dalam model yang mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent dependent* atau terikat.

### 2. Uji t (Uji Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### Hasil Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode r product moment sebagai berikut:

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas

Item		<i>r product moment</i>	Sig	Keterangan
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1,1</sub>	0,720	0,000	Valid
	X <sub>1,2</sub>	0,850	0,000	Valid
	X <sub>1,3</sub>	0,841	0,000	Valid
	X <sub>1,4</sub>	0,825	0,000	Valid
Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2,1</sub>	0,827	0,000	Valid
	X <sub>2,2</sub>	0,817	0,000	Valid
	X <sub>2,3</sub>	0,839	0,000	Valid
	X <sub>2,4</sub>	0,777	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y <sub>1</sub>	0,822	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,850	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,801	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,810	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji validitas dalam tabel tersebut dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini memiliki *r product moment* dengan tingkat signifikansi masing-masing  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian bersifat valid.

## 2. Uji Reliabilitas

*Reliabilitas* menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik.

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,834	<i>Reliabel</i>
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,831	<i>Reliabel</i>
3.	Produktivitas Kerja (Y)	0,836	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer diolah (2022)

Dari hasil uji *reliabilitas* pada tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan adalah *reliabel*, yaitu dimana untuk masing-masing item variabel mempunyai nilai *r Alpha*  $> 0,6$ . Artinya bahwa alat ukur ini mampu menghasilkan data yang dapat dipercaya.

## Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi

### 1. Hasil Uji *Multikolineiritas*

Uji *muktikolineiritas* digunakan untuk menguji apakah pada model regresi terdapat variabel bebas yang saling berkorelasi satu sama lain. Pedoman suatu model regresi yang bebas *multikolineiritas* yaitu mempunyai *VIF*  $< 10$  dan angka *tolerance*  $< 1$ .

**Tabel 3** Hasil Uji *Multikolinearitas*

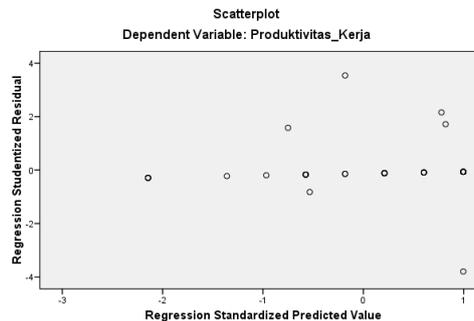
No.	Variabel	<i>Colineary Statistic</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1.	Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,297	3,981
2.	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,312	3,361

Sumber: Data primer Diolah (2022).

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* sebesar 0,297 dan 0,312 sedangkan nilai *VIF* sebesar 3,981 dan 3,361. Syarat model regresi yang bebas *multikolineiritas* yaitu mempunyai nilai *VIF*  $< 10$  dan angka *tolerance*  $< 1$ , sehingga model regresi ini sudah dapat dikatakan baik dan layak untuk penelitian.

## 2. Hasil Uji Heterokedaktisitas

Uji *Heterokedaktisitas* digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



**Gambar 2** Hasil Uji *Heterokedaktisitas*

Berdasarkan gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa titik-titik berada diatas dan dibawah garis Y yang tidak membentuk pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model tidak terkena heterokedaktisitas.

## 3. Hasil Uji Normalitas

Uji *normalitas* bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi, variabel *dependen*, variabel *independen* atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak.

**Tabel 4** Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>asyp. Sig</i>	Standar	Keterangan
Pelatihan ( $X_1$ )	0,177	> 0,05	Normal
Motivasi ( $X_2$ )	0,170	> 0,05	Normal
Produktivitas Kerja (Y)	0,183	> 0,05	Normal

Sumber: Data Primer Diolah (2022)

Dari tabel 4 tersebut dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu sebesar 0,177 untuk  $X_1$ , 0,170 untuk  $X_2$  dan untuk Y sebesar 0,183. Berdasarkan syarat bahwa nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogorov Smitnov* harus lebih besar dari 0,05, maka berdasarkan gambar (lampiran) terlihat bahwa titik-titik residual berada disekitar garis normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa regresi telah memenuhi persyaratan *normalitas*.

## Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 5** Hasil Analisis Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	T	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1 (Constant)	0,316	0,132		2,499	0,001
Efektifitas	0,445	0,108	0,452	4,198	0,000
Pelatihan	0,548	0,108	0,546	5,064	0,000
R	0,994		$F_{hitung}$	1559,601	
R Square	0,989		Sig.	0,000	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,988				

Sumber: data Primer diolah (2022)

Berdasarkan hasil regresi diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,316 + 0,445 X_1 + 0,548 X_2$$

Berikut interpretasi hasil analisis adalah :

1. Konstanta (a) = 0,316, hal ini berarti jika variabel bebas pelatihan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) bernilai nol, maka produktifitas Kerja sebesar 0,316.
2. Koefisien ( $b_1$ ) = 0,445, hal ini berarti jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) meningkat dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka produktifitas kerja meningkat sebesar 0,445 satuan. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan pelatihan akan meningkatkan produktifitas kerja.
3. Koefisien ( $b_2$ ) = 0,548, hal ini berarti jika variabel motivasi ( $X_2$ ) meningkat dan variabel bebas yang lain dianggap konstan, maka produktifitas kerja meningkat sebesar 0,548 satuan. Koefisien yang bertanda positif mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi akan meningkatkan produktifitas kerja.
4. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai Adjusted R square ( $R^2$ ) sebesar 0,988, hal ini berarti bahwa sebesar 98,8% perubahan yang terjadi pada Produktifitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas yaitu pelatihan dan motivasi dan sisanya sebesar 1,2 dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model atau penelitian.

### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan maka dilakukan pengujian dengan uji statistik sebagai berikut:

#### 1. Hasil Uji F (*F-test*)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel *independent* secara simultan atau keseluruhan terhadap variabel *dependen*. Dari tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 1559,601 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar 12,28. Jadi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau signifikan  $F < 5\%$  ( $0,000 < 0,005$ ). Artinya bahwa secara bersama-sama (simultan) kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap produktifitas kerja.

#### 2. Hasil Uji t (*t-Test*)

Analisis ini digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial atau per variabel. Dari tabel 5 diketahui bahwa:

- 1) Pada t test antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) dengan variabel produktifitas kerja (Y) menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,198 sedangkan t tabel adalah sebesar 1,021. Selain itu variabel pelatihan ( $X_1$ ) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau sig  $t < 5\%$ . Maka secara parsial variabel pelatihan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja (Y). Karena koefisien regresi bertanda positif (+) mengindikasikan hubungan keduanya positif atau searah. Artinya semakin sering pelatihan akan mengakibatkan semakin tinggi produktifitas kerja.
- 2) Pada t test antara variabel motivasi ( $X_2$ ) dengan variabel produktifitas kerja (Y) menunjukkan besarnya  $t_{hitung}$  sebesar 5,064 sedangkan  $t_{tabel}$  adalah sebesar 1.328. Selain itu, variabel motivasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Jadi  $t_{hitung} >$

$t_{tabel}$  atau  $\text{sig } t < 5\%$ . Maka secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Karena koefisiern bertanda positif (+) mengindikasikan hubungan keduanya positif atau searah. Artinya semakin tinggi motivasi pegawai akan mengakibatkan semakin tinggi produktifitas kerja.

Dengan demikian dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan variabel motivasi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja.

## **Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara simultan pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai di Idea Batik Gondanglegi Kabupaten Malang.
2. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja.
3. Variabel motivasi mempunyai pengaruh terhadap produktifitas Kerja.

### **Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini hanya menggunakan dua variable bebas, sehingga hasil penelitiannya kurang maksimal.
2. Penelitian ini dilakukan pada saat terjadi wabah Corona 19, sehingga penyebaran kuisisioner kurang maksimal.

### **Saran**

Terhadap hasil yang telah diperoleh ada beberapa saran yang diharapkan mampu memberikan sumbangan dalam bentuk ide atau pemikiran sehingga nantinya dapat meningkatkan kemajuan instansi. Adapun saran yang diberikan adalah:

1. Idea Batik hendaknya lebih memperhatikan masalah pelatihan karena dengan pelatihan yang baik dan terencana produktifitas pegawai menjadi meningkat, disamping itu karena variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan maka pihak Idea Batik lebih memberikan perhatian yang serius.
2. Idea Batik dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja yaitu pengakuan terhadap aktualisasi diri.

### **Referensi**

- Arikunto, Suharsini, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 1998. *Psikologi Industri*. Adisi Keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Cooper C, Straw A. 1991. *Successful stress Management in a Work*. Alih Bahasa, Sugeng Panut. Jakarta: Kesaint Blanc 2002.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Kenneth. 2001. *Manajemen Perilaku Organisasi* Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Moekijat. 1976. *Motivasi dan Pengembangan Manajemen*. Alumni. Bandung.

- 
- Nawawi, Hadari. 1998. Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk bisnis yang kompetitif). Edisi kedua. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi, 2008, Performance Appraisal Sistem yang Tepat Untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian. SP. 1995 Teori Motivasi dan Aplikasinya. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Stoner, James F 1986. Manajemen. Diterjemahkan oleh Agus Maulana, Hendardi, Kristina, diedit oleh Gunawan, Hutahuruk. Jilid II. Edisi kedua. Erlangga. Jakarta.

**Ahmad Mahsunun Nashor** \*) Adalah mahasiswa FEB UNISMA

**Budi Wahono** \*\*) Adalah dosen tetap FEB UNISMA

**M. Khoirul ABS** \*\*\*) Adalah dosen tetap FEB UNISMA