

**PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN DI DIVISI FINISHING CV. LAKSANA**

Gilang Christian Elvin K., Ari Pradhanawati  
Email : gilangchrisitanelvin@gmail.com

***Abstract***

*CV. Laksana as a large company engaged in autobody manufacture still have an employees with a low work motivation such as production target that aren't finished on time, the quality of production isn't in accordance with company standards, etc. This can be caused by a lack of ability of employees because they lack of training or compensation given by the company isn't good enough.*

*The purpose of this research are to acknowledge the impact of training and compensation towards the work motivation of CV. Laksana employees. This research are using explanatory research and collecting data methods using interview and questionnaires as data collection tools with a sample of 72 respondents of CV. Laksana employees which is accused by probability sampling methods and random sampling methods. The analyzing methods used in this research validity test, reliability test, coefficient correlation, regression test, determination coefficient, t and F signification test using SPSS 25.0 application.*

*The result of this research shows that training variables had an impact 61.7% towards work motivation, at the other hand compensation varieble had an impact 70.8% towards work motivation, and simultaneously training and compensation have influenced on work motivation 71.6%. This means the better training and compensation given by the company the better work motivation of the employees to finish their job. This research shows that compensation variable have more impact towards work motivation rather than training variable.*

*It is suggested to the company management to keep maintain or even improve the quality of training and keep evaluating about the compensation given to keep maintain the work motivation of the employees.*

*Keywords: Training, compensation, work motivation*

---

<sup>1</sup>Gilang Christian Elvin K., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

<sup>2</sup>Ari Pradhanawati., Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.

### Abstrak

CV. Laksana sebagai perusahaan besar yang bergerak di bidang karoseri pembuatan bus masih memiliki karyawan yang motivasi kerjanya rendah seperti target produksi yang tidak selesai tepat waktu, kualitas produksi yang dihasilkan tidak sesuai standar perusahaan, dll. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan karena kurang mendapat pelatihan atau kompensasi yang diberikan kurang baik.

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan CV.Laksana Karoseri Semarang. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian *explanatory research* dan metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara dan alat pengumpulan data yang berupa kuesioner dengan jumlah sampel sebesar 72 responden karyawan CV.Laksana Karoseri Semarang yang ditentukan menggunakan metode *Probability Sampling* dan *Random Sampling*. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji realibilitas, koefisien korelasi (R), uji regresi, koefisien determinasi, signifikansi uji T dan uji F dengan aplikasi SPSS 25.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 61,7%, dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 70,8%, sedangkan secara simultan pelatihan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan 71,6%. Hal ini berarti apabila semakin baik pelatihan dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian ini menunjukan bahwa variabel kompensasi berpengaruh lebih besar terhadap motivasi kerja karyawan dibandingkan dengan variabel pelatihan.

Peneliti menyarankan agar pihak manajemen CV.Laksana meningkatkan lagi kualitas pelatihan yang sudah diberikan serta terus melakukan evaluasi terhadap pemberian kompensasi agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja.

Kata kunci: pelatihan, kompensasi, motivasi kerja

### PENDAHULUAN

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang ini. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi keunggulan tersendiri bagi perusahaan, hal ini dikarenakan kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Semakin kompeten dan berkualitas karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut akan semakin tinggi daya saing perusahaan.

Dalam suatu industri khususnya pada industri karoseri bus, perusahaan pasti mengharapkan agar para karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan lebih sungguh-sungguh jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki motivasi rendah. Sehingga dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, perusahaan akan memiliki kinerja yang baik untuk bersaing dengan perusahaan lain dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan di CV. Laksana yang masih memiliki motivasi kerja yang rendah. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah kerap bekerja tidak sesuai dengan standar kerja yang sudah ditetapkan, datang terlambat dan pulang lebih awal atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas,

tidak memenuhi produksi yang ditentukan. Motivasi kerja karyawan yang rendah tersebut dapat menyebabkan rendahnya kinerja perusahaan sehingga perusahaan akan mengalami kesulitan untuk bersaing dengan perusahaan lain demi mencapai tujuan perusahaan.

Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan dapat memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Malayu Hasibuan (2007: 170) yang menyatakan bahwa: “Dengan pelatihan, produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan yang semakin baik”.

Selain pelatihan hal-hal lain yang juga mempengaruhi motivasi kerja adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap karyawan, karena tidak dapat dipungkiri bahwa kompensasi menjadi tujuan utama untuk sebagian besar karyawan yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Semakin tinggi pemberian kompensasi terhadap karyawan yang dapat memenuhi target maka akan semakin meningkat juga produktivitas dari karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pemaparan diatas, penulis bertujuan untuk mengambil penelitian mengenai “ **Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan** “

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : (1) Seberapa besar pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Laksana ? (2) Seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerjakaryawan CV. Laksana ? (3) Seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerjakaryawan CV. Laksana ? Tujuan penelitian ini yaitu : (1) Mengetahui seberapa besar Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Laksana Semarang. (2) Mengetahui seberapa besar Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerjakaryawan CV. Laksana Semarang. (3) Mengetahui seberapa besar Pelatihan dan Kompensasi bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan CV. Laksana Semarang.

## KERANGKA TEORI

Menurut Mondy, (2008: 210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Indikator yang digunakan untuk mengukur kualitas pelatihan antara lain : (1) Media pelatihan (2) Materi pelatihan (3) Manfaat pelatihan (4) Frekuensi pelatihan (5) Metode pelatihan (6) Tujuan pelatihan.

Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Indikator untuk mengukur baik buruknya kompensasi adalah (1) Besarnya upah perbulan (2) Besarnya tunjangan (3) Besarnya insentif (4) Adanya peluang untuk berkarir (5) Waktu pembayaran kompensasi. Menurut Martoyo (2007:183), “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. (1) Adanya dorongan mengerjakan pekerjaan tepat waktu (2) Adanya dorongan mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang baik (3) Adanya dorongan untuk memperoleh penghargaan (4) Adanya dorongan untuk berkarir yang lebih tinggi.

## METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang akan diteliti dan hubungan antar satu variabel dengan variabel lainnya, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2010). Penelitian ini berfokus pada pengaruh antar variabel Pelatihan (X1) dan Kompensasi (X2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *probability sampling* yaitu semua karyawan CV. Laksana bagian finishing diberikan peluang atau kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Pengambilan sampelnya menggunakan *random sampling* dikarenakan anggota populasi dianggap homogen. Populasi yang diteliti adalah karyawan CV.Laksana Karoseri Semarang divisi *finishing* yang berjumlah 252 orang. Sedangkan sampel dari penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 72 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert dengan skala 1-5

**HASIL PENELITIAN****Hasil Penelitian****Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja**

Menurut teori, pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. maka dari itu untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan di CV. Laksana dilakukan uji statistik. Uji statistik pengaruh dilakukan untuk mengetahui apakah baik buruknya pelatihan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Untuk melihat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

**Tabel 1. Rekapitulasi Uji Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
$X_1 \rightarrow Y$	3,410	0,735	0,617	0,380	0,371	6,552	1,294

Tabel 1 menunjukkan bahwa secara signifikan pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji T dengan kriteria nilai t hitung > t tabel. Nilai t-hitung untuk uji hipotesis pelatihan sebesar 6,552. Berdasar tabel t, diketahui bahwa  $df = n - k = 72 - 2 = 70$ . Sehingga nilai t-tabel untuk  $df = 70$  pada alpha 10% adalah sebesar 1,294. Maka, variabel pelatihan memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel.

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan. Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,617, artinya hubungan variabel pelatihan karyawan dengan variabel motivasi kerja karyawan masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat dinyatakan terdapat hubungan yang kuat antara pelatihan ( $X_1$ ) dengan variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara pelatihan dengan motivasi kerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,410 + 0,735 X_1$$

Keterangan :

Y = Pelatihan

$X_1$  = Motivasi Kerja

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi pelatihan bernilai positif terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini berarti apabila karyawan memiliki pelatihan kerja yang tinggi maka akan berimbas kepada motivasi kerja karyawan yang akan tinggi juga. Namun sebaliknya, apabila pelatihan kerja karyawan rendah, maka motivasi kerja karyawan juga akan rendah.

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa besar sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan terhadap variabel motivasi kerja. Koefisien determinasi pelatihan sebesar 38,0% dan sisanya 62,0% dipengaruhi variabel lain. Maka dengan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis pertama ( $H_1$ ) "Terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan".

**Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Uji statistik dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau buruknya kompensasi yang didapatkan oleh karyawan dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Untuk melihat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

**Tabel 2. Rekapitulasi Uji Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	t hitung	t tabel
$X_2 \rightarrow Y$	3,360	1,172	0,708	0,501	0,494	8,386	1,294

Berdasarkan data dari Tabel 2 dapat diketahui bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat signifikansi dapat dilihat melalui hasil Uji T dengan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Nilai  $t$ -hitung untuk uji hipotesis kompensasi sebesar 8,386. Berdasarkan tabel  $t$ , diketahui bahwa  $df = n - k = 72 - 2 = 70$ . Sehingga nilai  $t$ -tabel untuk  $df = 70$  pada  $\alpha$  10% adalah sebesar 1,294. Maka, variabel kompensasi memiliki nilai  $t$ -hitung lebih besar dari nilai  $t$ -tabel.

Dapat dilihat pada tabel 2 bahwa koefisien korelasi kompensasi ( $X_2$ ) sebesar 0,708, artinya hubungan variabel kompensasi dengan variabel motivasi kerja karyawan masuk pada kategori korelasi kuat. Jadi dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) dengan variabel motivasi kerja karyawan ( $Y$ ).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh antara pelatihan dengan motivasi kerja karyawan dilakukan uji regresi sederhana dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,360 + 1,172 X_2$$

Keterangan :

$Y$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Kompensasi

Berdasarkan persamaan diatas dapat diartikan bahwa koefisien regresi kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan memiliki nilai positif. Hal ini berarti apabila karyawan menganggap kompensasi yang diberikan oleh CV. Laksana baik, maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan menganggap kompensasi yang diberikan karyawan buruk atau rendah, maka motivasi kerja karyawan akan rendah.

Variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi kompensasi sebesar 50,1% dan sisanya 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Maka dengan ini, dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis pertama ( $H_2$ ) "Terdapat pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan".

### Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Uji statistik pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan dilakukan untuk mengetahui apakah baik atau buruknya pelatihan dan baik atau buruknya kompensasi secara bersama-sama dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan. Apabila terdapat kecenderungan responden memiliki pelatihan kerja yang tinggi dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan baik maka motivasi kerja karyawan akan tinggi. Sebaliknya apabila responden memiliki pelatihan yang rendah dan kompensasi yang diberikan kurang baik maka motivasi kerja karyawan juga akan rendah.

Untuk melihat pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan digunakan rekapitulasi uji statistik sebagai berikut:

**Tabel 3. Rekapitulasi Uji Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	Adjusted R Square	F hitung	F tabel
$X_1 \rightarrow Y$	1,823	0,950	0,716	0,513	0,499	36,382	2,38
$X_2 \rightarrow Y$		0,206					

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa secara signifikan pelatihan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Tingkat signifikansi dilihat melalui hasil Uji F dengan kriteria nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel. Nilai  $F$  hitung untuk uji hipotesis pelatihan dan kompensasi adalah 36,382. Berdasarkan tabel  $F$ , diketahui bahwa  $(n - k - 1) = (72 - 2 - 1) = 69$ . Sehingga nilai  $F$  tabel pada  $\alpha$  10% adalah 2,38. Dengan begitu variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y$ ) karyawan menghasilkan nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel.

Dapat dilihat pada tabel bahwa koefisien korelasi pelatihan dan kompensasi sebesar 0.716, artinya korelasi antara variabel pelatihan dan variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja



masuk pada kategori kuat. Jadi dapat dinyatakan secara bersama-sama terdapat hubungan yang kuat antara variabel pelatihan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y).

Apabila dua variabel atau lebih memiliki hubungan, maka terdapat kemungkinan memiliki pengaruh. Untuk melihat pengaruh variabel pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan secara bersama-sama dilakukan uji regresi berganda dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,823 + 0,950 X1 + 0,206 X2$$

Keterangan:

Y = Motivasi Kerja

X1 = Pelatihan

X2 = Kompensasi

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa koefisien regresi untuk motivasi kerja karyawan memiliki nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa secara bersama-sama pengaruh variabel pelatihan dan variabel kompensasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan adalah positif.

Variabel pelatihan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil koefisien determinasi yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan oleh variabel pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian, koefisien determinasi variabel pelatihan dan kompensasi secara simultan sebesar 0,513 artinya pelatihan dan kompensasi secara simultan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sebesar 51,3% dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain selain pelatihan dan kompensasi. Maka dengan ini dapat diambil kesimpulan bahwa menerima hipotesis ketiga (H<sub>3</sub>) "Terdapat pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan".

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 72 responden mengenai pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja karyawan, dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa secara signifikan pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan nilai hasil koefisien determinasi yang cukup tinggi sehingga dapat dikatakan pelatihan memiliki pengaruh yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan penelitian dapat diketahui secara signifikan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki nilai hasil koefisien determinasi yang cukup tinggi sehingga variabel kompensasi memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.
3. Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa variabel pelatihan dan kompensasi bersama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan hasil koefisien determinasi yang cukup tinggi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bersama-sama memiliki hubungan yang kuat terhadap motivasi kerja karyawan.

### SARAN

1. Dari hasil pengujian ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, sehingga apabila perusahaan ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat melakukan peningkatan motivasi kerja karyawan dengan memberikan karyawan pelatihan yang dapat meningkatkan kompetensi kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja lebih terampil dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik dan lebih cepat.
2. Kompensasi memiliki pengaruh pada motivasi kerja karyawan, oleh karena itu jika ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan pada divisi *finishing*, perusahaan dapat meningkatkan pemberian kompensasi pada karyawan karena hal ini yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan selain kompensasi. Semakin baik kompensasi yang diberikan oleh karyawan maka akan semakin baik juga motivasi kerjanya.
3. Motivasi kerja karyawan divisi *finishing* CV. Laksana tinggi, oleh karena itu perusahaan harus menjaga motivasi kerja karyawan tersebut dengan tetap mempertahankan pemberian pelatihan dan kompensasinya bukan mungkin lebih di perbaiki lagi sehingga motivasi karyawan bisa terus meningkat dan akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut oleh manajemen perusahaan maupun pihak luar mengenai variabel-variabel selain motivasi kerja yang dapat menjadi masalah yang dapat menghambat proses produksi. Karena dari hasil penelitian variabel motivasi karyawan sudah sangat tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bukan menjadi masalah yang dapat menghambat proses produksi.
5. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut oleh manajemen perusahaan maupun pihak luar terhadap divisi kerja selain divisi *finishing* yang sekiranya menyebabkan proses produksi terhambat seperti divisi Dempul & Painting, divisi Body Rangka, dan sebagainya. Karena dari hasil penelitian di divisi *finishing*, karyawannya memiliki motivasi kerja yang tinggi, jadi kecil kemungkinan divisi *finishing* menjadi penyebab terhambatnya proses produksi.

#### DAFTAR PUSTAKA :

- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE YOGYAKARTA
- Melayu S.P Hasibuan. (1996). *Organisasi Dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara Putra. Jakarta.
- Mondy, R.Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.