



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 10099-10109

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Maksimalisasi Motivasi Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan

Aminah Djunaid^{1✉}, Widya Astuti²

Universitas Megarezky, Makassar

Email: inahdjunaid6@unimerz.ac.id[✉]

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara motivasi dan produktivitas kerja karyawan, dengan menekankan pentingnya faktor-faktor seperti penghargaan, insentif, dan jabatan dalam mendorong kinerja. Melalui pendekatan studi kepustakaan, penelitian ini mengidentifikasi bahwa motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, artikel ini juga mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap produktivitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi aspek ekonomi, nilai kerja, karakteristik biografi, dan karakteristik pribadi. Untuk mencapai peningkatan produktivitas, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan dan kepuasan karyawan serta menyediakan motivasi yang tepat, termasuk pertimbangan finansial. Artikel ini menyarankan bahwa dengan memfokuskan pada peningkatan motivasi, perusahaan dapat mengambil langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Studi ini memberikan wawasan penting bagi organisasi yang berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas melalui strategi motivasi yang berkelanjutan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja, Produktivitas*

Abstract

This research explores the relationship between employee motivation and work productivity, emphasizing the importance of factors such as rewards, incentives, and position in driving performance. Through a literature study approach, this research identifies that motivation has a positive and significant impact on employee productivity. Apart from that, this article also examines the influence of leadership style and work discipline on productivity. The research results show that motivated employees show higher levels of productivity. Factors that influence motivation include economic aspects, work values, biographical characteristics, and personal characteristics. To achieve increased productivity, companies must create a work environment that supports employee happiness and satisfaction and provides the right motivation, including financial considerations. This article suggests that by focusing on increasing motivation, companies can take strategic steps in improving employee performance. This study provides important insights for organizations seeking to increase efficiency and effectiveness through sustainable motivation strategies.

Keywords: *Motivation, Performance, Productivity, Work Discipline*

PENDAHULUAN

Motivasi adalah proses yang mendorong, memilih, dan mengarahkan tujuan dan tindakan. motivasi berasal dari kebutuhan pribadi dan terwujud melalui tujuan tertentu (Harahap et.al, 2023). Motivasi sesuai dengan keinginan untuk memperoleh, mengakumulasi, atau melindungi sesuatu, serta keengganan untuk menghindari, membasmis, atau membongkar sesuatu. Motivasi adalah proses mental yang memicu dan membangun perilaku, khususnya perilaku yang diarahkan untuk tujuan tertentu, motivasi mencakup kebutuhan, prinsip, tujuan, insentif, dan kepercayaan diri, dan dipengaruhi oleh pengetahuan dan kemampuan individu. Motivasi dalam konteks produktivitas berkaitan dengan faktor-faktor pendorong yang mempengaruhi keinginan dan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas atau mencapai tujuan dengan metode yang efektif (Theng & Robin, 2023). Motivasi mewujudkan stimulasi atau dorongan yang maksimal dalam peningkatan aktivitas, keterlibatan, dan dedikasi terhadap tenaga kerja, sehingga menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. Motivasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk penghargaan, pengakuan, kepuasan kerja, dan keyakinan pada konsekuensi dari upaya seseorang. Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung produktif, memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Nor et.al, 2023). Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan karyawan, karakteristik tugas, penghargaan untuk kinerja, jalur

karir, dan komitmen, selain itu motivasi dapat timbul baik untuk memperoleh hal yang berkaitan dengan moneter maupun non-moneter.

Motivasi memiliki output yang terstruktur, dalam suatu organisasi atau perusahaan motivasi umumnya ditunjukkan untuk mendorong kinerja para pekerja atau karyawannya, hal ini dikenal dengan istilah produktivitas. Produktivitas adalah ukuran seberapa efektif atau efisien sumber daya digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa. Produktivitas menggambarkan hubungan antara output dan input, atau rasio output aktual terhadap input dalam suatu kurun waktu (Fariati, 2017). Pada tingkat individu, ukuran produktivitas sering berfokus pada output per unit dari satu faktor produksi, seperti input tenaga kerja, secara tradisional berfokus pada faktor-faktor seperti tenaga kerja dan modal, ada pengakuan yang berkembang akan pentingnya memasukkan faktor-faktor lain seperti sumber daya lingkungan. Produktivitas memainkan peran penting dalam kinerja perusahaan, produktivitas pekerja pada suatu perusahaan merupakan faktor utama dalam keberhasilan perusahaan (Thuda et.al, 2019). Produktivitas yang lebih besar memungkinkan perusahaan untuk menonjol, memposisikan diri, dan menjadi pilihan terbaik di depan pesaing mereka. Produktivitas sangat penting untuk mencapai pembangunan ekonomi secara umum sementara bagi perusahaan kinerja dapat menciptakan daya saing. Manajemen SDM dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan mengukur kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas dalam konteks perusahaan meliputi sumber daya manusia, manajemen kerja, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, disiplin, kualitas kerja, dan insentif (Nuralfya et.al, 2023). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, faktor internal dan eksternal, seperti angkatan kerja dan tingkat teknologi, dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Maksimalisasi motivasi merupakan suatu hal yang krusial dalam upaya mencapai kinerja yang baik dalam perusahaan. Motivasi sangat penting dalam mendukung kinerja karena memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja karyawan (Basu, 2023). Motivasi mempengaruhi kesediaan karyawan untuk bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi tidak hanya meningkatkan produktivitas perusahaan tetapi juga meningkatkan moral staf, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Produktivitas tinggi dapat mendatangkan keuntungan yang lebih tinggi dan barang dan jasa yang lebih baik, namun bukan satu-satunya penentu kinerja yang baik. Faktor-faktor lain seperti pengetahuan dan keterampilan yang tepat, motivasi kerja, dan status kesehatan juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja individu dan organisasi (Yani et.al,

2021). Sementara produktivitas tinggi dapat menjadi aspek penting dari kinerja yang baik, produktivitas harus tetap dipertimbangkan bersama dengan faktor-faktor lain untuk menilai kinerja secara keseluruhan secara efektif. Upaya memaksimalkan motivasi tentu akan berpengaruh terhadap kapabilitas dan kemampuan seorang pekerja dalam memberikan kontribusi terbaik pada perusahaan. Faktor-faktor yang dapat memaksimalkan motivasi kerja seseorang termasuk memberikan penghargaan atau bonus kepada karyawan, otonomi dan keterkaitan sosial, valensi misi, penghargaan ekstrinsik, kesulitan pekerjaan, dan kekhususan pekerjaan, dan teknik motivasi yang efektif seperti keberhasilan di tempat kerja, pengakuan, diversifikasi tanggung jawab, kemajuan karir, kegiatan pembinaan dan pendampingan, investasi dalam pengembangan karyawan, dan fleksibilitas jadwal kerja (Wahyudi et.al, 2023). Dengan demikian merupakan hal krusial untuk memaksimalkan kinerja untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri dampak motivasi terhadap produktivitas suatu perusahaan, serta faktor-faktor yang dapat berdampak secara signifikan terhadap motivasi, sehingga informasi ini dapat digunakan dalam upaya memaksimalkan faktor motivasi dalam menunjang produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif menggunakan pendekatan studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan data dan penelitian empiris sebagai sumber data utama, dalam merumuskan hasil penelitian digunakan *deductive reasoning* atau metode berpikir deduktif untuk mengekstrak informasi pada data maupun penelitian terdahulu yang relevan dengan tujuan dalam penelitian ini. Fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah produktivitas terkait hubungannya dengan motivasi, dalam hal motivasi yang hendak dibahas adalah bagaimana memaksimalkan motivasi untuk mengubahnya menjadi *driving force* yang dapat menunjang produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan. Adapun hasil penelitian ini akan diolah dan diorganisir dengan menggunakan metode deduktif agar memberikan hasil yang relevan dengan tujuan dan fokus pembahasan dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilaksanakannya penelitian ini ditemukan hasil yang menyatakan bahwa motivasi memiliki peran yang penting dalam menunjang produktivitas pekerja dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang, sebuah dorongan untuk berkontribusi dengan adanya harapan-harapan yang

objektif seperti penghargaan, insentif, jabatan, dan lain-lain, adapun hasil penelitian yang menggambarkan hubungan motivasi dan produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Berdasarkan Penelitian Empiris

No	Penulis & Tahun	Judul	Hasil
1	Adriyanto & Prasetyo (2021)	Pengaruh Motivasi Intrinsik dan <i>Knowledge Sharing</i> terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPR Rudo Indobank	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas dapat menurun diakibatkan oleh kurangnya motivasi yang dinyatakan oleh 70 sampel dalam penelitian ini
2	Sukardi (2021)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Capital Life Indonesia di Jakarta	Terdapat 67 sampel dalam penelitian ini dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas
3	Parashakti & Noviyanti (2021)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	56 sampel yang digunakan dalam penelitian memberikan hasil yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas
4	Anija (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh motivasi terhadap produktivitas yang kecil baik secara langsung maupun tidak langsung
5	Putra et.al (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada LPD Se-Kecamatan Tabanan	Terdapat 82 sampel dalam penelitian ini dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas
6	Prawoto & Hasyim (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PT Manufaktur Cikarang	Terdapat 1500 populasi dalam penelitian ini dengan sampel sebanyak 94 yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja
7	Ariyani & Phalipi (2023)	Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap	Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas sebesar 50% dari

		Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung	keseluruhan variabel yang ada dalam penelitian ini
8	Salampessy et.al (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Salawati Motorindo Sorong	Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
9	Pratama et.al (2023)	Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Aceh	Produktivitas dinyatakan akan meningkat apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi
10	Indriana et.al (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD Santoso Kediri	Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap produktivitas menunjukkan peningkatan produktivitas yang ditunjang dengan motivasi
11	Fa'Jiah et.al (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Umum Balai Kota Malang	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan antara motivasi dan produktivitas, artinya karyawan dengan motivasi tinggi lebih produktif.

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari keseluruhan penelitian empiris yang digunakan, terdapat dua penelitian yang menyatakan tidak adanya hubungan antara motivasi dengan produktivitas. Namun, penelitian lainnya menunjukkan hasil yang sama yakni motivasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas, dengan demikian menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka mereka memiliki kemampuan atau kapabilitas untuk lebih produktif dibandingkan dengan mereka yang memiliki motivasi yang rendah. Pentingnya motivasi dijelaskan oleh (Kuswibowo, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seseorang, yang pada gilirannya mendorong individu tersebut untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan produktivitas kerja yang lebih tinggi. Karyawan yang termotivasi lebih mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan dan menunjukkan tingkat keterlibatan dan komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti faktor ekonomi, nilai kerja, karakteristik biografi, dan karakteristik pribadi karyawan.

Karyawan yang termotivasi dan puas lebih cenderung sukses, efisien, dan berdedikasi, yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja perusahaan. Sebagai sebuah strategi untuk meningkatkan produktivitas, memahami motivasi karyawan memungkinkan manajer untuk mengarahkan perilaku mereka menuju pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat berasal dari banyak faktor, diantaranya motivasi, namun faktor ini memiliki variasi, yang mana seseorang mungkin termotivasi oleh insentif, atau termotivasi untuk mendapatkan penghargaan dari pimpinan (Abbas et.al, 2022). Pemberian penghargaan atau bonus kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan mengarah pada hasil kerja yang lebih baik, hal-hal kecil seperti ini memiliki dampak yang signifikan, sebagaimana terdapat dua kesejahteraan yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dari tempat kerjanya yakni kesejahteraan finansial atau gaji yang cukup, atau kesejahteraan emosional atau perlakuan yang baik.

Untuk memaksimalkan motivasi sebagai faktor pendukung produktivitas, perusahaan dapat mengambil beberapa langkah. Pertama, penting untuk dipahami bahwa motivasi karyawan secara langsung terkait dengan kepuasan dan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kebahagiaan dan kepuasan karyawan sangat penting. Kedua, memberikan motivasi yang tepat sangat penting. Hal ini dapat dicapai dengan mengenali dan menangani kebutuhan individu dan faktor motivasi karyawan. Selain itu, menawarkan hadiah dan insentif dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas (Ghaffar & Riyanto, 2022). Penting juga untuk mempertimbangkan faktor-faktor keuangan, seperti upah dan tunjangan yang adil, karena mereka memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan. Akhirnya, perusahaan harus secara teratur menilai dan menganalisis tingkat kepuasan dan motivasi karyawan untuk mengidentifikasi area untuk perbaikan dan menerapkan strategi yang sesuai (Karaferis et.al, 2022). Dengan memprioritaskan motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat memaksimalkan produktivitas dan mencapai kesuksesan jangka panjang.

Motivasi memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan insentif. Dengan memaksimalkan motivasi, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya (Saharuddin et.al, 2022) hal ini dikarenakan suatu reward seperti insentif, tunjangan, maupun bonus-bonus lainnya dapat tergabung kedalam faktor motivasi, seseorang akan termotivasi dengan mengetahui bahwa mereka akan mendapatkan reward apabila mampu berkontribusi dengan baik. Untuk memaksimalkan motivasi, perusahaan mungkin perlu mempertimbangkan strategi seperti (1) Mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung dan positif; (2) Memberikan

umpan balik yang konstruktif dan regular; (3) Menetapkan tujuan yang jelas dan realistis; (4) Memberikan peluang untuk pengembangan profesional dan pertumbuhan karir; dan (5) Mengakui dan menghargai kontribusi karyawan (Ridha, 2024). Dengan fokus pada peningkatan motivasi, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meskipun harus diingat bahwa faktor-faktor lain juga berperan dalam produktivitas keseluruhan.

SIMPULAN

Setelah dilaksanakannya penelitian ini ditemukan kesimpulan bahwa motivasi karyawan merupakan faktor penting yang berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi ini dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk faktor ekonomi, nilai-nilai kerja, karakteristik biografi, dan karakteristik pribadi karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan dan kepuasan karyawan, serta memberikan motivasi yang sesuai, termasuk mempertimbangkan aspek keuangan. Artikel ini menekankan bahwa dengan memfokuskan upaya pada peningkatan motivasi, perusahaan dapat mengambil langkah strategis untuk memperbaiki kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti penghargaan, otonomi, keterkaitan sosial, valensi misi, penghargaan ekstrinsik, kesulitan pekerjaan, dan kekhususan pekerjaan, semuanya berkontribusi terhadap tingkat motivasi karyawan dan secara langsung mempengaruhi produktivitas mereka di tempat kerja.

Penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Implikasinya adalah bahwa perusahaan harus memperhatikan dan mengelola faktor-faktor yang memotivasi karyawan, seperti penghargaan, otonomi, dan keterkaitan sosial, serta memastikan bahwa nilai-nilai kerja, karakteristik biografi, dan karakteristik pribadi karyawan selaras dengan tujuan organisasi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebahagiaan dan kepuasan karyawan serta memberikan insentif yang sesuai, termasuk faktor ekonomi, perusahaan dapat memaksimalkan motivasi karyawan. Hal ini pada gilirannya akan mendorong peningkatan produktivitas kerja, yang merupakan tujuan utama dari setiap organisasi. Penelitian ini menekankan bahwa pemahaman yang lebih dalam tentang apa yang memotivasi karyawan dapat menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., Alamsyah, A., Herman, B., Auliyah, I., & Saleh, W. (2022). Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng: INDONESIA. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 332-341.
- Adriyanto, A. T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Knowledge Sharing terhadap Produktivitas Kerja Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi*, 13(1), 35-45.
- Anija, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi (Jamane)*, 1(1), 37-47.
- Ariyani, F., & Phalipi, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Kerja dan Prestasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Kopdit Sehati Lampung. *Jurnal Manajemen Almatama*, 2(1), 47-79.
- Basu, S. (2023). Motivation and Its Impact on Employee Performance. *American Journal of Social Development and Entrepreneurship*, 2(1), 22-25.
- Fa'jiah, C., Priyono, A. A., & Saraswati, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai Bagian Umum Balai Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 12(02).
- Fariati, W. T. (2017). Pengaruh Pengawasan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Toserba Yogya Sukabumi. *BUANA INFORMATIKA*, 5(2), 97-116.
- Ghaffar, A., & Riyanto, S. (2022). Factors that can Affect Employee Work Motivation. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 287-293.
- Harahap, Z. N., Azmi, N., Wariono, W., & Nasution, F. (2023). Motivasi, Pengajaran dan Pembelajaran. *Journal On Education*, 5(3), 9258-9269.
- Indriana, D., Wardhani, R. K., & Ambarwati, D. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan UD. Santoso Kediri. *Musyitari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 3(9), 91-100.
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. *Materia Socio-medica*, 34(3), 216.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.

- Nor, M. F., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Systematic Literature Review: The Importance Of Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 16(1), 34-48.
- Nuralfy, A., Priatna, W. B., & Burhanuddin, B. (2023). Factors Affecting Productivity Of Plantation Employees At PT. Great Giant Pineapple, Central Lampung. *Agricultural Socio-Economics Journal*, 23(2), 141-150.
- Parashakti, R. D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136.
- Pratama, M. H., & Bakri, M. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (Uptd) Rumoh Seujahtera Jroh Naguna Dinas Sosial Aceh. *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi (KIMFE)*, 2(1), 80-89.
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276-286.
- Putra, K. R. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karayawan Pada Lpd Se-Kecamatan Tabanan. *EMAS*, 3(9), 126-137.
- Ridha, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Persero. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 6767-6775.
- Saharuddin, N., Agit, A., & Novianti, D. (2023). The Importance of Leadership in Enhancing Work Performance (Case: Education Bureau of Sidenreng Rappang Regency). *Asian Journal of Management Analytics*, 2(2), 231-244.
- Salampessy, M. R., Maryen, A., & Timisela, Y. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Salawati Motorindo Sorong. *Journal on Education*, 5(4), 12148-12157.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29-42.
- Theng, B. P., & Robin, R. (2023). The Impact of Employee Motivation on Productivity. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 5(1), 209-221.

- Thuda, A., Sari, J., & Maharani, A. (2019). Employees perception of human capital practices, employee's productivity, and company performance. *Integrated Journal of Business and Economics*, 3(3), 240-250.
- Wahyudi, Y. P., Armanu, A., & Suryadi, N. (2023). The Motivation And Their Effect On Teacher Performance: The Mediation Role Of Work Experience. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(2), 427-438.
- Yani, Y., Darwis, A., & Riany, Y. E. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru dengan Produktivitas sebagai Variabel Intervening pada Sekolah XXX. *Syntax Idea*, 3(6), 1494-1512.