

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KOPERASI MANDIRI UTAMA KOTA BIMA

Puput Redita Rahman^{1*}, Mawar Hidayati², Kartin Aprianti³
[puputredita.stiebima21@gmail.com¹](mailto:puputredita.stiebima21@gmail.com)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima ^{1,2,3}

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan koperasi Mandiri Utama Kota Bima. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner skala likert. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan observasi , kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data dengan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan Koperasi Mandiri Utama Kota Bima dimana di peroleh nilai t hitung sebesar 12.000 dengan nilai t tabel sebesar 1,703 dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. kontribusi Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 81,4%. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya meningkatkan motivasi sebagai strategi kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui berbagai cara, seperti memberikan penghargaan (reward), mengembangkan peluang karir, membangun lingkungan kerja yang positif, dan memperkuat komunikasi yang efektif.

Kata Kunci: Motivasi kerja, produktivitas kerja, karyawan, koperasi

A. PENDAHULUAN

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. (Haryo & W,2018). Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Putu , 2018).

Produktivitas kerja adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Sinungan (dalam Miranty, 2018) produktivitas kerja memiliki empat dimensi diantaranya jumlah karyawan, jumlah hasil yang dicapai, jumlah jam kerja per tenaga kerja dan moral kerja karyawan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018), produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-

tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan diantaranya adalah motivasi.

Produktivitas sangat tergantung pada motivasi perusahaan dan akan tercapai bila terdapat motivasi yang tinggi dan moral yang baik dari sumber daya manusianya motivasi ini akan tercermin dalam etos kerja yang akan mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan (Hamalia, 2018). Sedangkan Guterres dan surapartha (2016), menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi serta mendapat dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan mampu melakukan pekerjaanya sesuai target produktivitas kerja yang maksimal.

Suryani (2020) menyatakan bahwa motivasi motivasi kerja merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Prasetyo (2019) menyatakan bahwa motivasi

kerja adalah sesuatu hak yang dapat menyebabkan , menyalurkan , dan mendukung perilaku manusia sehingga mau bekerja keras dan bersemangat mencapai hasil yang terbaik.

Koperasi Mandiri Utama Kota Bima adalah suatu lembaga yang di kelola oleh suatu organisasi yang beroperasi di suatu wilayah atau sektor tertentu,dimana anggotanya berperan aktif dalam mengelola ,mengembangkan ,dan mengambil keputusan untuk tujuan bersama.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN KOPERASI MANDIRI UTAMA KOTA BIMA"

2. TEORI DAN HIPOTESIS

Menurut Samsudin (Dini Amalia, 2023) "motivasi kerja adalah interaksi yang mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok kerja untuk percaya harus mencapai suatu yang telah ditentukan. Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif mengarahkannya (Saputri & Rizana, 2020). Motivasi kerja adalah suatu modal untuk mengerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab dan kegairahan. Menurut Hasibuan (2020) motivasi memiliki indikator motivasi kerja sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisik.Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkan,Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak,adanya bonus atau uang lembur,dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi .
- b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan,fasilitas itu diperlukan berupa jaminan keselamatan kerja ,dana pensiun ,dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainya.
- c. Kebutuhan Sosial. Yaitu dalam suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya.Interaksi

tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan,diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

- d. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya. Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai,hal seperti keinginan karyawan untuk dihormati serta dihargai oleh atasanya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih,ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja

Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikata,keahlian merencanakan,daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.Kartika sari dan Cherny (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara jumlah setiap sumber yang digunakan dalam proses produksi. Desmoda (2016) menyatakan bahwa produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif.

Mawarni(2019) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a) Kemampuan untuk melakukan tugas,yaitu kemampuan seorang karyawan sangat tergantung kepada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- b) Meningkatkan hasil yang dicapai,yaitu karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.
- c) Semangat kerja yaitu usaha untuk lebih baik dari hari kemarin
- d) Pengembangan diri,yaitu senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja.
- e) Efisiensi,yaitu perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.

Dotulung dan Assagaf (2015) motivasi kerja menjadi peranan yang dibutuhkan bagi setiap organisasi, umumnya produktivitas kerja para karyawan akan di pengaruhi oleh produktivitas organisasi tersebut. Karenanya motivasi menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja dan menimbulkan rasa semangat serta

kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Seorang karyawan dalam motivasi kerjanya dapat timbul ketika karyawan tersebut mendapat dorongan dari lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat ataupun lingkungan saat bekerja bahkan motivasi itu juga dapat timbul dari diri sendiri. Perlu diketahui motivasi kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan, meningkatkan prestasi kerja dan mencari pengalaman. Banyak sekali keinginan diri sendiri terutama berkaitan dengan gaya hidup seseorang yang termotivasi ingin mempunyai barang seperti orang lain punya. Sebaliknya jika motivasi kerja karyawan yang kurang baik akan mempengaruhi produktivitasnya dan berdampak buruk bagi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dini Amalia (2023) serta Saputri dan Rizana (2020) mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena dapat dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dapat mendorong karyawan untuk memaksimalkan potensi mereka, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas, secara keseluruhan motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dengan menciptakan lingkungan yang memotivasi, organisasi atau perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mencapai hasil yang lebih baik.

Ha : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas karyawan Koperasi Mandiri Utama Kota Bima.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar variabel motivasi kerja dan produktivitas terhadap kinerja karyawan Koperasi Mandiri Utama Kota Bima.

Instrumen penelitian adalah salah satu alat yang di gunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati Sugiyono (2020). Instrumen yang digunakan dalam

penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert dengan bobot nilai: Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5, Setuju (S) di beri bobot 4, Netral (N) di beri bobot 3, Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2, Sangat Tidak Setuju (STS) di beri bobot 1.

Populasi yang di gunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Koperasi Mandiri Kota Bima sebanyak 35 orang responden. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan yang berstatus Karyawan non tetap sebanyak 25 orang dan 10 karyawan tetap, dengan teknik sampling yang digunakan yaitu *sampel jenuh*. *Sampel jenuh* adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik ini biasanya digunakan jika jumlah populasi relatif kecil, atau ketika penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. (Sugiyono, 2020).

Teknik pengumpulan data di antaranya Observasi, Kuesioner dan Studi Pustaka. Teknik analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear sederhana, uji korelasi sederhana, uji determinasi, dan uji t.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji validitas

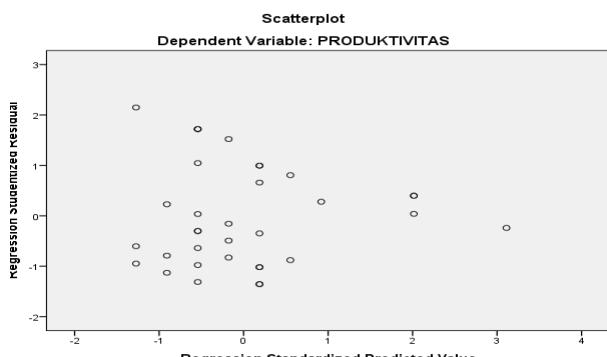
variabel	Item	R hitung	R batas	keterangan
1 Motivasi (X)	X1.1	0,676	0,300	valid
	X1.2	0,739	0,300	valid
	X1.3	0,835	0,300	valid
	X1.4	0,519	0,300	valid
	X1.5	0,819	0,300	valid
	X1.6	0,721	0,300	valid
	X1.7	0,821	0,300	valid
	X1.8	0,823	0,300	valid
	X1.9	0,862	0,300	valid
	X1.10	0,825	0,300	valid
	X1.11	0,895	0,300	valid
	X1.12	0,831	0,300	valid
2 Produktivitas (Y)	Y1.1	0,735	0,300	valid
	Y1.2	0,770	0,300	valid
	Y1.3	0,791	0,300	valid
	Y1.4	0,747	0,300	valid
	Y1.5	0,739	0,300	valid
	Y1.6	0,720	0,300	valid
	Y1.7	0,780	0,300	valid
	Y1.8	0,873	0,300	valid
	Y1.9	0,786	0,300	valid
	Y1.10	0,780	0,300	valid

	Y1.11	0,738	0,300	valid
	Y1.12	0,796	0,300	valid

Sumber: Data Diolah, 2025

Hasil pengujian validitas variable Motivasi Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y), pada tabel 1 diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Motivasi Kerja (X1) dan Produktivitas Kerja (X2) dalam penelitian ini "valid".

Berdasarkan output SPSS uji normalitas dengan kolmogorov-smirnov test menunjukkan nilai sig sebesar 0,277 > 0,05 artinya bahwa residual data berdistribusi normal



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3.792	3.477		1.091	.283	
	MOTIVASI KERJA	.919	.077	.902	12.000	.000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA

Sumber: Data Diolah, 2025

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	0E-7	0E-7
Parameters ^{a,b}	2.58488465	2.69779581
Most Extreme Differences	.168	.142
Differences	.168	.142
Kolmogorov-Smirnov Z	-.092	-.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.994
		.277

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, diperoleh persamaan:

$$Y = 3,792 + 0,919X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3.792 dapat diartikan apabila variabel Motivasi Kerja dianggap nol, maka produktivitas kerja sebesar 3.792.
- Nilai koefisien beta pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,919 artinya setiap perubahan variabel motivasi Kerja (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan kenaikan satu satuan Produktivitas Kerja (X2) sebesar

0,919 satuan.

Tabel 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary ^b				
Model I	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.902 ^a	.814	.808	4.84326
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA				

Sumber: Data Diolah, 2025

Nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,902. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keeratan hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sangat kuat.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi R Square (R^2) sebesar 0,814, yang berarti bahwa besarnya kontribusi Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 81,4%. Sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Produktivitas karyawan Koperasi Mandiri Utama Kota Bima.

Hasil statistik uji t sesuai pada tabel 1 untuk variabel Motivasi Kerja di peroleh nilai t hitung sebesar 12.000 dengan nilai t tabel sebesar 1,703 ($12.000 > 1,703$) dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja karyawan Koperasi Mandiri Kota Bima.

PEMBAHASAN

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dini Amalia (2023) serta Saputri dan Rizana (2020) mengungkapkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, karena dapat dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Meningkatkan produktivitas memerlukan usaha yang signifikan. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang bermotivasi tinggi memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Ady dan Wijono (2013) menekankan bahwa motivasi kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan, dan bahwa karyawan yang

bermotivasi tinggi cenderung berkinerja lebih baik. Hal ini didukung oleh Amalia dan Fakri (2016), yang menemukan bahwa motivasi kerja berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media telah menunjukkan bahwa motivasi berkontribusi terhadap produktivitas.

Dikdoyo, Amalia, dan Dan Ramadoni (2023) Positive Leluksan Antara Motibati Dan Persensi Kerja Kalyanjus Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakriil (JNE), Di Mana Motivation Yang Tinggi Contributes to Optimal Pada Silakanya Target Kerja Sekara Lebih. Temuan ini konsisten dengan temuan Ishaya (2017), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memengaruhi produktivitas di antara karyawan PT. (Teks kemudian beralih ke analisis yang lebih rinci tentang kinerja motivasional dan produktivitas.

Selain Itu, Kaawoan, Kolibu, dan Kawatu (2017) menegaskan adanya korelasi antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan PT. Motivasi dapat dipengaruhi tidak hanya oleh faktor internal, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti pengakuan dan insentif. Penelitian Laksmiari (2019) menambahkan bahwa motivasi yang baik dapat meningkatkan moral karyawan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas.

Nuryasin, Al Musadieq, dan Ruhana (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memengaruhi kinerja karyawan di PDAM Kota Malang, dan bahwa motivasi bekerja lebih efektif bila didukung oleh kondisi kerja yang sesuai. Purwanto dan Wulandari (2016) juga menemukan bahwa kombinasi motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja secara signifikan meningkatkan produktivitas karyawan.

Rahmawati (2013) dan Irawan (2018) membahas motivasi nilai dalam hal aspek material dan non-material dari produktivitas. Semakin tinggi motivasi yang berasal dari faktor-faktor ini, semakin besar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efisien. Winarsih, Veronica, dan Anggraini (2020) menambahkan bahwa disiplin kerja yang didukung oleh motivasi dapat menjadi kombinasi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT. Awfa Smart Media.

Selain Itu, Saputri, dan Rizana (2020) menemukan bahwa kepemimpinan dan

komitmen organisasi, beserta motivasi untuk bekerja sama, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa motivasi untuk bekerja sama berkaitan dengan aspek psikologis dan sosial suatu organisasi. Rachmawati (2016) juga menemukan bahwa pelatihan yang meningkatkan kinerja karyawan meningkatkan kapabilitas karyawan dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja secara signifikan.

Muizzudin (2013) menekankan bahwa meskipun faktor negatif seperti kelelahan dapat menurunkan produktivitas, motivasi merupakan faktor yang menurunkan kinerja. Dengan kata lain, motivasi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga bertindak sebagai penyangga terhadap faktor-faktor yang menurunkan kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang sangat erat dan signifikan dengan produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang termotivasi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, lebih fokus dalam menyelesaikan tugas, serta lebih berinisiatif untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang meningkatkan semangat, disiplin, dan konsistensi karyawan dalam bekerja, sekaligus mampu menjadi penyangga terhadap faktor-faktor negatif seperti kelelahan atau tekanan pekerjaan. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi yang didukung oleh kompensasi, insentif, lingkungan kerja yang kondusif, pelatihan, dan kepemimpinan yang efektif dapat secara nyata meningkatkan produktivitas karyawan, baik dalam aspek kuantitas maupun kualitas kerja.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja tidak hanya memengaruhi pencapaian tujuan individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan, karena produktivitas karyawan merupakan salah satu indikator utama efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja harus menjadi prioritas strategis bagi manajemen, dengan pendekatan yang holistik, menyeluruh, dan berkelanjutan, agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal dan organisasi mampu

mencapai hasil yang lebih baik secara konsisten.

6. SARAN

Untuk mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga berdampak positif terhadap produktivitas, organisasi perlu menciptakan sistem penghargaan dan insentif yang adil, transparan, dan konsisten. Penghargaan tersebut tidak hanya berupa kompensasi finansial seperti bonus, tunjangan, atau promosi, tetapi juga pengakuan non-finansial, misalnya sertifikat, apresiasi publik, atau penghargaan khusus bagi pencapaian tertentu. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman, dan mendukung interaksi positif antar karyawan menjadi faktor penting yang memperkuat motivasi intrinsik. Dukungan fasilitas kerja yang memadai, komunikasi terbuka, dan suasana harmonis mendorong karyawan untuk bekerja lebih fokus, efisien, dan kreatif.

Organisasi juga perlu menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi, karena karyawan yang merasa terus berkembang secara profesional akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja, menyelesaikan tugas dengan baik, serta berkontribusi secara maksimal pada pencapaian tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ady, F., & Wijono, D. (2013). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 2(2), 101-112.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Dikdoyo, A., Amalia, D., & Ramadhoni, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Di Wilayah Pedati Jakarta Timur. *IKRA-ITH HUMANIORA: Jurnal Sosial dan Humaniora*, 7(1), 33-42.
- Irawan, M. R. N. (2018). Pengaruh gaji dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Jurnal Ecopreneur*. 12, 1(1), 36-41.

- Ishaya, S. R. (2017). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Arka Mahesa Pratama di Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(2), 94–100.
- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2017). Hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*,
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Seririt. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 54–63.
- Mawarni, A., Suryani, D., Gozali, M., Prasetyo, H., Kurniawan, A., Kartikasari, M., & Cherny, Y. (2016– 2020). Sukardi, S., Setiawan, D., Kustini, A., Sari, M., Setya, B., Wirawan, A., & Nitayani, M. (2016– 2021).
- Muizzudin, A. (2013). Hubungan kelelahan dengan produktivitas kerja pada pekerja tenun di PT. Alkatex Tegal. *Unnes Journal of Public Health*, 2(4).
- Nuryasin, I., Al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 16–22.
- Purwanto, A. B., & Wulandari, O. (2016). Pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Buletin Bisnis & Manajemen*, 2(1), 9–16.
- Rachmawati, R. W. (2016). pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. bank BJB kantor cabang suci Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1),
- Saputri, E. E., & Rizana, D. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Uptd Pasar Wonokriyo* *Gombong. Medikonis*, 11 (1), 85–104.
- Winarsih, W., Veronica, A., & Anggraini, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Awfa Smart Media Palembang. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Rahmaniyyah*, 3(2), 34-51