



Analisis Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Sumber Jaya Springs

Arsa Reynal Dimas Suyanto¹, Ari Susanto²

arsareynal18@gmail.com¹, ari.susanto@yahoo.co.id²

Manajemen, STIE Mahardika Surabaya, Indonesia

Alamat: Jl. Wisata Menanggal No.42, Dukuh Menanggal, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60234

Korespondensi Penulis : arsareynal18@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the impact of motivation on employee productivity at CV. Sumber Jaya Springs. The research method used is descriptive qualitative with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and document studies. The results show that both external and internal motivation have a significant impact on employee productivity. Financial incentives such as bonuses and allowances, as well as recognition and appreciation from management, are proven effective in increasing employee motivation. Additionally, supportive leadership styles and conducive work environments also play important roles in enhancing work productivity. This study provides new insights and practical recommendations for companies in their efforts to improve employee productivity through effective motivation management.*

Keywords: *motivation, work productivity, employees, CV. Sumber Jaya Springs, leadership style, work environment*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, baik eksternal maupun internal, memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Insentif finansial seperti bonus dan tunjangan, serta pengakuan dan penghargaan dari manajemen, terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan wawasan baru dan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan motivasi yang efektif.

Kata Kunci: motivasi, produktivitas kerja, karyawan, CV. Sumber Jaya Springs, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. CV. Sumber Jaya Springs, sebagai perusahaan manufaktur, sangat bergantung pada produktivitas karyawannya untuk tetap kompetitif di pasar. Produktivitas ini dapat menjadi indikator keberhasilan perusahaan dalam menghasilkan output yang maksimal dengan sumber daya yang tersedia. Dalam konteks ini, motivasi karyawan menjadi elemen vital yang dapat mendorong peningkatan produktivitas tersebut.

Menurut Fauzan (2022), motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan mencapai kinerja yang lebih baik. Hal ini dikarenakan motivasi memberikan dorongan

internal bagi karyawan untuk mencapai target kerja mereka. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi kerja tidak hanya berdampak pada kuantitas output tetapi juga pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Caniago dan Sudarmi (2021) menyatakan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkontribusi lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mereka menemukan bahwa motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan finansial, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor ini, jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan semangat kerja dan keterlibatan karyawan dalam aktivitas perusahaan.

Mahawati et al. (2021) juga menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan beban kerja yang seimbang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang nyaman dan mendukung bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efektif. Beban kerja yang seimbang juga penting untuk menghindari stres dan kelelahan yang dapat menurunkan produktivitas. Dengan demikian, manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor ini untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi karyawan.

Penelitian Wau (2022) menunjukkan bahwa motivasi dan efisiensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Dalam penelitiannya, Wau menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi dan efisiensi dalam bekerja, maka semakin tinggi pula produktivitasnya. Efisiensi kerja disini mencakup kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas tepat waktu dan berkualitas. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih bertanggung jawab, sehingga meningkatkan efisiensi kerja mereka.

Liana (2020) dalam penelitiannya PT Telkom Indonesia Tbk Cabang Palembang juga menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Liana mengidentifikasi bahwa berbagai bentuk motivasi, seperti insentif finansial, penghargaan non-finansial, dan peluang pengembangan karier, dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas karyawan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, perusahaan dapat mengarahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi dan berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan di PT Tuntex Garment Indonesia, Suryani dkk. (2020) menemukan bahwa gaya manajemen dan motivasi karyawan mempunyai pengaruh besar terhadap produktivitas pekerja produksi. Mereka menekankan bahwa manajer yang menginspirasi stafnya dapat melihat peningkatan output. Ikatan yang kuat antara manajer dan staf dapat dibina melalui kepemimpinan yang inspiratif dan memberi semangat, yang memotivasi staf untuk berupaya lebih keras dan melakukan pekerjaan lebih baik. Pemimpin yang mahir memiliki kemampuan untuk memahami kebutuhan dan ambisi anggota stafnya dan menawarkan bantuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.

Widjaja (2021) dan Syafiq (2021) juga menyoroti pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Mereka menyatakan bahwa motivasi, baik dalam bentuk reward maupun punishment, dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Reward dapat berupa bonus, kenaikan gaji, atau penghargaan lainnya yang memberikan apresiasi atas kinerja baik karyawan. Sebaliknya, punishment dapat berupa sanksi atau teguran yang diberikan ketika karyawan tidak memenuhi standar kinerja yang diharapkan. Kedua pendekatan ini, jika diterapkan dengan bijaksana, dapat membantu mengarahkan perilaku karyawan menuju pencapaian kinerja yang lebih baik.

Mengingat pentingnya motivasi dalam meningkatkan produktivitas karyawan, maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan pada CV. Sumber Jaya Springs. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor yang paling efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Kami berharap hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui manajemen motivasi yang efektif.

Melalui analisis yang mendalam, penelitian ini akan mengeksplorasi berbagai bentuk motivasi yang dapat diterapkan di lingkungan kerja CV. Sumber Jaya Springs. Penelitian ini akan melibatkan berbagai metode pengumpulan data, termasuk survei karyawan, wawancara dengan manajer, dan analisis data kinerja karyawan. Melalui pendekatan ini diharapkan diperoleh gambaran utuh bagaimana motivasi mempengaruhi produktivitas karyawan dan langkah spesifik yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi tersebut.

Penelitian ini juga akan membahas implikasi praktis dari temuan yang dihasilkan. Misalnya, perusahaan dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karier yang lebih efektif, memperkenalkan sistem penghargaan yang lebih adil dan transparan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung. Dengan menerapkan

rekomendasi yang diberikan, diharapkan CV. Sumber Jaya Springs dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan tetap kompetitif di pasar.

Dalam konteks globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, penting bagi perusahaan untuk terus mencari cara-cara baru untuk meningkatkan produktivitas. Motivasi karyawan, sebagai salah satu faktor kunci, harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan ini. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi literatur dan praktik manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menganalisis motivasi peningkatan produktivitas karyawan di CV. Sumber: Jaya Springs. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman lebih mendalam terhadap fenomena yang diteliti dengan menggali sudut pandang dan pengalaman partisipan.

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam motivasi dan produktivitas kerja karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber dan menganalisis fenomena dalam konteks yang sebenarnya.

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini akan terdiri dari karyawan dan manajer di CV. Sumber Jaya Springs. Teknik purposive sampling akan digunakan untuk memilih partisipan yang dapat memberikan informasi yang kaya dan relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria inklusi meliputi karyawan yang telah bekerja di perusahaan minimal satu tahun dan manajer yang terlibat dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Pengumpulan Data

Data akan dikumpulkan melalui beberapa metode, yaitu:

1. Wawancara Mendalam

Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan karyawan dan manajer untuk mengeksplorasi persepsi, pengalaman, dan pandangan mereka tentang motivasi dan produktivitas kerja.

2. Observasi Partisipatif

Peneliti akan melakukan observasi di lingkungan kerja CV. Sumber Jaya Springs untuk mengamati interaksi, perilaku, dan aktivitas yang terkait dengan motivasi dan produktivitas kerja karyawan.

3. Studi Dokumen

Dokumen perusahaan seperti kebijakan sumber daya manusia, laporan kinerja, dan data produktivitas akan dikaji untuk mendukung data dari wawancara dan observasi.

Analisis Data

Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisis akan meliputi pengodean data, identifikasi tema-tema utama, dan interpretasi temuan dalam konteks teori dan penelitian sebelumnya. Triangulasi data dari berbagai sumber akan dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas temuan penelitian.

Pertimbangan Etika

Penelitian ini akan memperhatikan aspek etika, seperti kerahasiaan informasi partisipan, persetujuan untuk berpartisipasi, dan menghindari risiko atau bahaya bagi partisipan. Persetujuan etik akan diperoleh dari komite etik penelitian sebelum melakukan pengumpulan data.

Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mendalam mengenai motivasi dan hubungannya dengan produktivitas karyawan di CV. Sumber Jaya Springs, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi dan strategi untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam,

observasi partisipan, dan studi pustaka. Subjek penelitian berjumlah 5 orang karyawan dan 1 orang pemilik usaha yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling.

Motivasi Eksternal dan Internal

- Motivasi Eksternal

Berdasarkan wawancara, karyawan menyatakan bahwa insentif finansial seperti bonus dan tunjangan sangat memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat. Hal ini sejalan dengan temuan Fauzan (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan .

- Motivasi Internal

Karyawan juga menyebutkan bahwa pengakuan dan penghargaan dari manajemen meningkatkan semangat kerja mereka. Caniago dan Sudarmi (2021) juga menemukan bahwa motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Gaya Kepemimpinan

Manajer yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas mampu meningkatkan motivasi karyawan. Sesuai dengan Suryani . (2020), produktivitas pekerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang efektif.

Lingkungan Kerja

Observasi menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang bersih dan nyaman meningkatkan produktivitas karyawan. Mahawati et al. (2021) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang positif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja .

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Eksternal

Motivasi eksternal, seperti insentif finansial, terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Karyawan merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja ketika mereka mendapatkan bonus dan tunjangan yang sesuai. Temuan ini konsisten dengan penelitian Fauzan (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi eksternal mencakup berbagai bentuk insentif yang diberikan perusahaan untuk mendorong karyawan mencapai atau melampaui target mereka. Dalam konteks CV. Sumber Jaya Springs, insentif finansial seperti bonus dan tunjangan menjadi faktor pendorong utama. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang menerima insentif finansial cenderung lebih bersemangat dalam menjalankan tugas mereka dan lebih mungkin mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain insentif finansial, bentuk lain dari motivasi eksternal termasuk penghargaan non-finansial seperti sertifikat penghargaan, pengakuan publik, dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelatihan atau pengembangan karier. Pengakuan dari manajemen dan rekan kerja dapat meningkatkan rasa percaya diri karyawan dan memperkuat ikatan mereka dengan perusahaan, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka.

Pengaruh Motivasi Internal

Motivasi internal seperti pengakuan dan penghargaan juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Karyawan yang merasa dihargai cenderung lebih antusias dan terlibat dalam pekerjaannya. Caniago dan Sudarmi (2021) menemukan bahwa motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mendukung temuan penelitian ini.

Motivasi internal berasal dari dalam diri karyawan, termasuk rasa pencapaian, tanggung jawab, dan kepuasan kerja. Di CV. Sumber Jaya Springs, banyak karyawan melaporkan bahwa mereka merasa termotivasi oleh rasa pencapaian ketika berhasil menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Mereka juga merasa dihargai ketika manajemen mengakui kontribusi mereka, baik secara formal maupun informal.

Penghargaan internal, seperti rasa bangga atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik, dapat mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap perusahaan. Dengan memberi karyawan lebih banyak kendali atas pekerjaan mereka, perusahaan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas terbukti meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Manajer yang mampu memberikan dukungan dan arahan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan

produktif. Suryani et al. (2020) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang baik berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang efektif di CV. Sumber Jaya Springs melibatkan pendekatan yang inklusif dan komunikatif. Manajer yang mendukung memberikan umpan balik yang konstruktif dan memfasilitasi komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan. Hal ini menciptakan suasana kerja yang saling menghormati dan memperkuat motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

Selain itu, kepemimpinan yang memberikan arahan yang jelas membantu karyawan memahami harapan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien, menghindari kebingungan yang dapat mengurangi produktivitas. Manajer yang mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan juga dapat meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja, berkontribusi secara tegas terhadap efisiensi pekerja. Pekerja yang bekerja di lingkungan yang nyaman cenderung lebih menguntungkan dan dipacu. Mahawati et al. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif terbukti memainkan peran penting dalam memperluas efisiensi kerja, hal ini mendasari penemuan penelitian ini.

Lingkungan kerja yang nyaman meliputi faktor-faktor fisik dan psikologis. Faktor-faktor fisik termasuk kebersihan, pencahayaan, dan ergonomi tempat kerja. Di CV. Sumber Jaya Springs, observasi menunjukkan bahwa fasilitas yang bersih dan terawat dengan baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pencahayaan yang baik dan pengaturan tempat kerja yang ergonomis juga mendukung karyawan dalam bekerja dengan lebih efisien dan mengurangi risiko cedera atau kelelahan.

Faktor-faktor psikologis meliputi lingkungan kerja yang mendukung, hubungan yang rekan kerja yang baik, dan budaya perusahaan yang positif. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan dan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih giat. Hubungan yang harmonis antar rekan kerja juga menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan dan produktif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Gaya

kepemimpinan yang mendukung dan lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Motivasi eksternal, seperti insentif finansial dan penghargaan, terbukti efektif dalam mendorong karyawan mencapai target kerja mereka. Motivasi internal, seperti rasa pencapaian dan penghargaan, juga memainkan peran penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Dengan menerapkan rekomendasi dari temuan penelitian ini, CV. Sumber Jaya Springs dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Strategi ini mencakup pemberian insentif finansial yang adil, pengakuan dan penghargaan yang konsisten, gaya kepemimpinan yang mendukung, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

5. PENUTUP

Penelitian ini telah menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Sumber Jaya Springs. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Insentif keuangan seperti penghargaan dan bonus, serta pengakuan dan pengakuan dari manajemen, telah terbukti efektif dalam memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai tujuan kerja mereka.

Selain itu, gaya kepemimpinan yang mendukung dan memberikan arahan yang jelas juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Manajer yang mampu memberikan dukungan dan arahan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Lingkungan kerja yang kondusif, seperti kebersihan dan kenyamanan tempat kerja, juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi ini, CV. Sumber Jaya Springs dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Implementasi kebijakan yang tepat terkait kompensasi, pengakuan, gaya

kepemimpinan, dan lingkungan kerja akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan tetap kompetitif di pasar.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengelolaan motivasi yang efektif. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja dan menguji efektivitas strategi motivasi yang diimplementasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://scholar.archive.org/work/42rw7fqinbc63pva6cpmvupqoi/access/wayback/https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/download/404/324>
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860-1880. <http://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/2292>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen sumber daya manusia. <https://repository.penerbitwidina.com/publications/349876/manajemen-sumber-daya-manusia>
- Karyono, K., Herty, R. S., Nico, P. M., Idam, W., I Putu, D. A. S. P., Nur, A., ... & Kundori, K. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Buku Ajar*. <http://repository.unimar-amni.ac.id/5805/1/DUMMY-1-12.pdf>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/25>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja. <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/>
- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1b), 70-82. <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/28>
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66. <http://jurnal.saburai.id/index.php/JIMS/article/view/1070>

- Wau, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37-47.
<https://jamane.marospub.com/index.php/journal/article/view/11>
- Widjaja, W. (2021). Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memenga
[https://www.researchgate.net/profile/William-Widjaja/publication/350461650 Analisis Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor yang Memengaruhinya Studi Kasus di PT X/links/63ec3ccd51d7af054026acae/Analisis-Kinerja-Karyawan-dan-Faktor-Faktor-yang-Memengaruhinya-Studi-Kasus-di-PT-X.pdf?origin=journalDetail&_tp=eyJwYWdlIjoiam91cm5hbERldGFpbCJ9](https://www.researchgate.net/profile/William-Widjaja/publication/350461650_Analisis_Kinerja_Karyawan_dan_Faktor-Faktor_yang_Memengaruhinya_Studi_Kasus_di_PT_X/links/63ec3ccd51d7af054026acae/Analisis-Kinerja-Karyawan-dan-Faktor-Faktor-yang-Memengaruhinya-Studi-Kasus-di-PT-X.pdf?origin=journalDetail&_tp=eyJwYWdlIjoiam91cm5hbERldGFpbCJ9)