

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. CHANGSHIN INDONESIA**

**Sri Devi Sigiro<sup>1</sup>, Enjang Suherman<sup>2</sup>, Laras Ratu Khalida<sup>3</sup>**  
Universitas Buana Perjuangan Karawang<sup>1,2,3</sup>  
[enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id](mailto:enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id)<sup>1</sup>

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Changshin Indonesia. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 86 responden, dan dianalisis menggunakan regresi linier sederhana melalui bantuan perangkat lunak SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,781 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,562 mengindikasikan bahwa 56,2% variasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Simpulan, bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Karyawan

### **ABSTRACT**

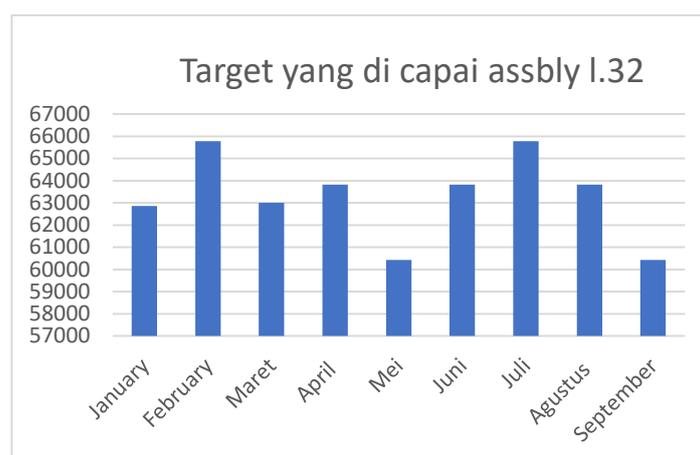
*This study aims to determine the effect of work motivation on employee productivity at PT. Changshin Indonesia. The research method used was quantitative, with data collected through questionnaires distributed to 86 respondents. Data were analyzed using simple linear regression using SPSS version 22 software. The results showed that work motivation had a positive and significant effect on work productivity, with a regression coefficient of 0.781 and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.562 indicates that 56.2% of the variation in work productivity is influenced by work motivation, while the remainder is influenced by other factors. In conclusion, the higher the employee's work motivation, the higher the resulting work productivity.*

**Keywords:** Work Motivation, Work Productivity, Employees

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia digunakan oleh perusahaan untuk mencapai visinya, dan kemampuan teknologi manusia terkait dengan misi Perusahaan. Oleh karena itu kualitas dan kemampuan karyawan dapat menentukan seberapa baik perusahaan, manajemen sumber daya manusia berkonsentrasi pada proses pengangkatan, pengelolaan, dan pengaturan karyawan kerja yang berhubungan dengan pelatihan, layanan administrasi dan pembinaan. Perusahaan dapat berkembang dengan menerapkan nilai dan budaya kerja di perusahaan, dan tanggung jawab di tempat kerja untuk mempertahankan tim kerja yang kuat. Sejumlah pasal dalam UUD RI No 13 tahun 2003 tentang cipta kerja, UUD ini mengatur hubungan kerja, hak dan kewajiban pekerja. Pasal 88A: hak pekerja / buruh atas upah sebagaimana menjelaskan dalam pasal ini, pekerja berhak mendapatkan penghasilan yang memungkinkan mereka menjalani kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, Pemberian upah yang layak ialah satu di antara faktor utama untuk mendorong karyawan supaya meningkatkan kinerja dan bekerja secara lebih optimal, serta meningkatkan produktivitas. Dalam pasal 136 tentang hubungan industrial, diuraikan bahwa pengusaha, pekerja dan serikat pekerja harus saling bekerja sama untuk menciptakan hubungan kerja yang kondusif dan produktif.

PT. Changshin Indonesia adalah pabrik sepatu yang berlokasi di JL. Dusun Gintung kolot, Gintung kerta, Klari, Kabupaten Karawang, Jawa Barat. PT. Changshin Indonesia memprioritaskan proses kerja yang didukung oleh sistem produksi yang terintegrasi dan andal, guna menjamin kualitas produk terbaik dalam memenuhi kebutuhan pelanggan serta mencapai visi dan tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Dalam masalah internal yang di hadapi PT. Changshin Indonesia yaitu adalah kualitas produksi, penjualan dan output, dengan situasi seperti ini perusahaan harus meningkatkan produktivitas karyawannya. Meningkatkan kualitas karyawan, baik dari segi keterampilan atau keahlian, merupakan langkah penting guna memperoleh tingkat produktivitas yang lebih besar di tempat kerja. Produktivitas sendiri adalah hasil kerja yang dilakukan secara efektif, selaras dengan efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang ada. Selain itu, produktivitas juga bisa diukur dari hasil yang dicapai serta waktu yang diperlukan untuk menuntaskan pekerjaan tersebut (Junianti et al. 2020). Produktivitas yang di dalam perusahaan menjadi fokus utama untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi. Ada kemungkinan bahwa karyawan yang tidak termotivasi kurang produktif karena kurangnya pengakuan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. Dengan itu berdampak akan menurunnya produktivitas karyawan. Dalam penelitian Sinaga Sarman (2020) mengatakan bahwa produktivitas setiap individu berbeda-beda, di pengaruhi oleh pengalaman, usia serta tingkat pendidikan masing-masing karyawan. Karyawan yang memiliki prestasi ialah mereka yang menunjukkan disiplin waktu serta kesungguhan dalam menyelesaikan laporan pekerjaan. Di kutip dari Isidorus Ikut Camilus, (2023), menurut Prajitno dan Suprpto (2018:103) menyatakan bahwa Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai bentuk komitmen yang berkelanjutan untuk terus meningkatkan kualitas metode kerja, dengan memastikan bahwa cara kerja yang diterapkan saat ini lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan metode yang digunakan sebelumnya. Fenomena yang terjadi di PT. Changshin Indonesia terkait pada produktivitas adalah motivasi pada karyawan, dimana masih ada karyawan yang kontribusi spesifik mereka tidak diakui, kurangnya perhatian pada pengembangan setiap individu. Akibatnya karyawan merasa tidak diakui dan cenderung hilang motivasi dan kepuasan kerja karyawan juga berkurang. Hasil dari produksi karyawan menunjukkan seberapa produktif karyawan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pimpinan tidak selalu memberikan motivasi kepada bawahannya. sehingga tingkat produktivitas karyawan tidak sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan.



**Gambar 1.** Data Hasil Pencapaian Target Produksi PT. Changshin Indonesia  
*Sumber: PT. Changshin Indonesia 2024*

Gambar 1 menunjukkan bahwa PT. Changshin di Tahun 2024 khususnya pada Departemen plant E line 32 assembly tidak dapat memenuhi target produksi terhitung dari

bulan Januari sampai September. Dengan mempertimbangkan target bulanan yang ditetapkan adalah sebanyak 63.885. Berdasarkan hasil di atas dapat dilihat peningkatan produksi tertinggi ada di bulan Februari 65.772 dan bulan Juli 65.772 sedangkan yang terendah sebanyak 60.428 pada bulan Mei. Produktivitas memegang peranan penting dalam pencapaian target produksi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan demikian, dibutuhkan upaya yang tepat untuk memberi motivasi karyawan supaya bisa meningkatkan produktivitas kerja mereka. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, penting untuk selalu menerapkan teori motivasi. Hal ini karena motivasi berkaitan erat dengan perilaku, terutama perilaku yang terarah (Wardani Surti, 2024). Masalah motivasi di dalam perusahaan ialah satu di antara tantangan yang bisa mempengaruhi produktivitas karyawan. Masalah yang terjadi ialah semangat kerja karyawan yang membuat bekerja karyawan lebih lambat dan tidak efektif. Menurut Suherman (2022), dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja yang memadai serta dapat memotivasi karyawan, yang merupakan faktor yang amat utama. Perusahaan mengutamakan peningkatan produktivitas kerja karyawan sebagai langkah guna membangun motivasi kerja yang kokoh. Motivasi yang tinggi ini berperan penting dalam membantu karyawan meningkatkan kemampuan dan keinginan mereka, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang memuaskan (Putu, dkk, 2019). Sesuai dengan persoalan yang sudah dijabarkan, penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut terkait "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di PT. Changshin Indonesia".

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang diterapkan ialah kuantitatif. Dalam Amanda Savitri, dkk, (2022) Menurut Sugiono penelitian kuantitatif dilakukan dengan cara mensurvei populasi atau sampel tertentu. Proses ini menyertakan pengumpulan data mempergunakan alat penelitian yang tepat serta berikutnya menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam Pangamiani Novria (2023) sesuai dengan Givo Sonesst dan Rian Surendra (2022) teknik analisis TCR guna menganalisis data yang telah di kumpulkan sebelumnya. Salah satu cara memahami TCR (tingkat capaian responden) adalah dengan mengurutkan peserta yang dinilai berdasarkan peringkat mereka yang dinilai berdasarkan peringkat yang dimana sebagai sifat yang dinilai. Guna melihat tingkatan pencapaian responden dipergunakan rumus di bawah ini:

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor} \times 100}{\text{Skor maksimal}}$$

**Tabel 1.**  
**Tingkat Pencapaian Responden**

<b>Kriteria</b>	<b>TRC</b>
“Sangat baik”	81-100
“Baik”	61-80
“Cukup baik”	41-60
“Kurang baik”	21-40
“Tidak baik”	0-20

Sumber data yang digunakan pada proses penelitian ini merupakan data primer, yakni data yang diperoleh langsung dari responden. Teknik pengumpulan data yang dipakai di penelitian ini ialah kuesioner yang diisi langsung oleh karyawan PT. Changshin Indonesia. Dalam skala pengukuran di penelitian ini ialah skala likert 1-5, yang dirancang untuk mengukur pendapat, serta pandangan individu terhadap fenomena tertentu. Populasi di

penelitian ini ialah karyawan PT. Changshin Indonesia dengan jumlah populasinya sejumlah 109 karyawan dari line 32 departemen plant E Assembly. Pengambilan sample menggunakan rumus Slovin yakni:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

Keterangan:

$n$  = ukuran sample

$N$  = jumlah populasi

$e$  = batas nilai toleransi atas kekeliruan pemilihan sample 5% atau 0,05.

Sehingga dari rumus slovin dapat dilihat banyaknya sample yang dapat di pilih pada penelitian ini:

$$n = \frac{109}{(1 + 109.0.05^2)}$$
$$n = \frac{109}{1,2725}$$

$n = 85,66$  dibulatkan menjadi 86 karyawan.

Statistik deskriptif yakni salah satu jenis analisis statistik yang penting untuk dapat menyajikan data dengan baik, Menurut Sugiono dalam jurnal Mulandoro Fransisca Elsy, (2021) statistik deskriptif yakni jenis statistik dipergunakan dalam menganalisis data dengan cara menjabarkan informasi yang sudah dikumpulkan. Metode ini tidak berujuan untuk menarik sejumlah simpulan yang berlaku untuk umum atau melakukan generalisasi. Analisis data dilaksanakan menggunakan regresi linier sederhana, Yaitu berfungsi untuk pengaruh antara satu variabel bebas (X) antara variabel terikat (Y) (Putu, dkk, 2019).

Penelitian ini mempergunakan metode analisis yang mencakup uji prasyarat, khususnya pengujian asumsi klasik. Sebelum dilaksanakan analisis regresi linier sederhana, lebih dulu dilaksanakan uji normalitas guna memastikan bahwa data yang dipergunakan mempunyai distribusi normal. Selanjutnya, uji hipotesis dilaksanakan menggunakan uji-t untuk melihat sebesar apa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada tahap ini, nilai t-hitung dibandingkan dengan t-tabel untuk menentukan apakah pengaruh yang terjadi bersifat signifikan. Langkah-langkah pengujian hipotesis meliputi:

- 1) Merumuskan hipotesis penelitian.
- 2) Menetapkan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) sejumlah 5%.
- 3) Menetapkan kriteria pengambilan keputusan:
- 4) Bila nilai signifikansi  $< 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima.
- 5) Bila nilai signifikansi  $> 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  diterima serta  $H_a$  ditolak.
- 6) Menarik kesimpulan berdasarkan hasil pengujian.

Selain itu, dilakukan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) guna melihat sebesar apa kontribusi motivasi kerja dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan di PT. Changshin Indonesia. Pengolahan data dilaksanakan perangkat lunak SPSS versi 22 for Windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

**Tabel 2.**  
**Data Responden Sesuai Jenis Kelamin dan usia**

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Keterangan
Perempuan	79	91.9	Valid

Laki-Laki	7	8.1	
Total	86	100.0	
Usia	Frequency	Percent	keterangan
<25	22	25.6	
25-34	55	64.0	Valid
34-45	9	10.5	
Total	86	100.0	

Pada data pada tabel tersebut, terlihat bahwasanya jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki ialah 7 orang (8,1%) serta perempuan sejumlah 79 orang (91,9%). Hal ini memperlihatkan bahwasanya sebagian besar responden di penelitian ini ialah perempuan, yang sejalan dengan kondisi di PT. Changshin Indonesia, di mana sebagian besar karyawannya adalah perempuan. Jika dilihat dari segi usia, kategori usia terbanyak berada pada rentang 25–34 tahun, yaitu sebanyak 55 orang (64%). Sementara itu, responden berusia di bawah 25 tahun berjumlah 22 orang (25,6%), dan yang berumur antara 35–45 tahun berjumlah 9 orang (10,5%).

**Tabel 3.**  
**Dasar pengambilan keputusan Validitas**

Dasar Keputusan	keterangan
Nilai R-Hitung > Nilai Tabel	Valid
Nilai Sig. < 0,05	Valid

Sesuai dengan hasil uji validitas tersebut, hasil dari pengujian di peroleh dari setiap item pernyataan seluruh variabel didapatkan nilai signifikansi sejumlah  $0,000 < 005$ , dengan itu instrumen valid.

**Tabel 4.**  
**Hasil uji Reliabilitas**

variabel	cronbach Alpha	R tabel	keterangan
Motivasi	0,785	0,60	Reliabel
Produktivitas	0,839	0,60	Reliabel

Sesuai dengan hasil pengujian tersebut, keseluruhan variabel motivasi (X), produktivitas (Y) diperoleh nilai Cronbach's Alpha > 0.60. bisa diambil suatu simpulan bahwasanya pernyataan dari kosioner terkait variabel produktifitas kerja ialah reliabel

**Tabel 5.**  
**hasil uji normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N			86
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		Mean	.0000000
		Std. Deviation	4.04726974
Most Differences	Extreme	Absolute	.092
		Positive	.053
		Negative	-.092
Test Statistic			.092

Asymp. Sig. (2-tailed)	.067 <sup>c</sup>
------------------------	-------------------

Melalui hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov di tabel 8 di peroleh nilai signifikan 0,67 dimana nilai tersebut melebihi nilai 0,05 dengan demikian bisa di artikan bahwasanya model regresi sesuai dengan asumsi normalitas.

**Tabel 6.**  
**Hasil analisis regresi linier sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.431	2.761		3.416	.001
Motivasi	.781	.075	.750	10.377	.000

Sesuai dengan hasil output di spss tersebut, dengan demikian di rumuskan model persamaan regresinya di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

$$= 9,431 (\alpha) + 0,781 (X) + e$$

Model persamaan tersebut bermakna:

- 1) Constanta ( $\alpha$ ) = 9,431 mengatakan bahwa jika motivasi kerja dari setiap karyawan yang baik dengan demikian produktivitas kerja karyawan tetap sejumlah 9,431.
- 2) Koefisien ara regresi /  $\beta$  (X) = 0,781 memperlihatkan bahwasanya tiap variael motivasi (X) mengingkat satu satuan, dengan demikian produktivitas kerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sejumlah 0,781.

**Tabel 7.**  
**hasil koefisien kolrelasi dan determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 <sup>a</sup>	.562	.557	4.071

Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan nilai koefisien kolerasi R sejumlah 0,750 atau mendekati 1. Ini mengindikasikan terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen serta variabel dependen. Di samping itu terdapat juga nilai R square atau koefisien determinasi R<sup>2</sup> memperlihatkan besarnya kontribusi 0,562 yang bermakna bahwasanya pengaruh variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (Produktivitas) ialah sejumlah 56,2 %. sementara sisanya, ialah 0,562 atau 56,2% berupa kontribusi dari faktor-faktor lain yang tidak di ikut sertakan serta di teliti di penelitian ini.

**Tabel 8.**  
**Hasil pengujian t-test**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.431	2.761		3.416	.001
Motivasi	.781	.075	.750	10.377	.000

Sesuai dengan nilai signifikansi yang tercantum pada tabel, didapatkan nilai signifikansi ialah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwasanya variabel motivasi (X) memiliki pengaruh terhadap produktivitas (Y) secara signifikan. Sesuai dengan nilai  $t$ , diketahui bahwa  $t$ -hitung sejumlah  $10,377 > t$ -tabel sejumlah  $1,992$ . Karena  $t$ -hitung  $> t$ -tabel, dengan demikian keputusan yang diambil ialah menolak  $H_0$  serta menerima  $H_a$ . Ini bermakna bahwasanya motivasi (X) mempunyai pengaruh nyata terhadap produktivitas (Y). Berdasarkan ke dua dasar pengambilan keputusan tersebut, maka di simpulkan bahwa “Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Produktivitas”, maknanya semakin tinggi tingkat motivasi, semakin tinggi juga Produktivitas yang di capai.

### **Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan**

Sesuai dengan temuan dari penelitian, diketahui bahwasanya Produktivitas kerja karyawan pada PT. Changshin Indonesia di pengaruhi oleh motivasi kerja. Hasil uji  $t$ , memperlihatkan nilai  $t$ -hitung sejumlah  $10,377 > t$ -tabel  $1,992$   $t$ -tabel dengan tingkat signifikan sejumlah  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu, bisa diambil suatu simpulan bahwasanya motivasi kerja memberi pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Maka hipotesis  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima. hal ini juga dikuatkan oleh hasil uji statistik koefisien regresi sejumlah  $0,781$  yang menunjukkan bahwa semakin meningkat motivasi kerja, dengan demikian akan semakin meningkat pula produktivitas kerja terhadap karyawan. Selain itu nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sejumlah  $0,562$  atau  $56,2\%$ , yang menunjukkan bahwasanya motivasi kerja memberi kontribusi sejumlah  $56,2\%$ , terhadap perubahan produktivitas sementara sisanya mendapatkan pengaruh oleh faktor lain.

Temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwasanya karyawan PT. Changshin Indonesia mempunyai tingkat motivasi kerja yang baik, yang berarti mereka akan lebih produktif. Baik Secara teori maupun empiris, telah dibuktikan bahwasanya motivasi kerja karyawan memberi pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tiap organisasi perlu mengetahui tingkat seberapa produktif karyawannya. Dengan membandingkan tingkat standar produktivitas yang telah ditetapkan oleh pemimpin, perusahaan dapat mengukur kemajuan produktivitas kerja karyawan seiring berjalannya waktu. upaya ini sangat penting untuk meningkatkan daya saing hasil kerja karyawan, terutama dalam menghadapi tantangan dunia yang semakin kompetitif saat ini. Dalam penelitian (Yunita Herlina, MD Fadil, and Laras Ratu Khalida 2023) mengatakan bahwa bila seorang karyawan mempunyai motivasi kerja yang tinggi, mereka akan sangat terdorong untuk menyelesaikan tugas yang dihadapi. Sebaliknya, bil seorang tidak memiliki motivasi, mereka tidak akan mampu menyelesaikan tugas dengan kualitas yang di harapkan.

Penelitian sebelumnya oleh Suprpto, Mahaputra, (2023b), Zelinsha Laisa and Monoarfa (2018), Manoppo, dkk (2022), telah menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dibangun dalam seseorang dapat mempengaruhi atau meningkatkan hasil kerja karyawan. Hasil dari penelitian ini mendukung dan mempertegas temuan dari penelitian ini. Di samping itu penelitian ini di dukung oleh teori Hasibuan dalam Hasan (2023b) mengatakan jika tidak ada motivasi kerja di dalam sebuah perusahaan maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan biasa-biasa saja serta dengan semangat yang pada saat menyelesaikan tugas.

### **SIMPULAN**

Bahwasanya motivasi kerja karyawan PT. Changshin Indonesia tergolong baik, dengan rata-rata tingkat motivasi yang cukup tinggi. Dan ini juga berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja karyawan yang juga berada dalam kategori baik. Dari Hasil analisis ditemukan bahwasanya ada kolerasi signifikan antara motivasi kerja karyawan, semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Changshin Indonesia. Semakin

tinggi tingkat variabel motivasi kerja, semakin tinggi juga variabel produktivitas yang dapat di capai. Hal ini terlihat dari koefisien regresi yang menunjukkan bahwasanya tiap peningkatan satu satuan dalam variabel motivasi kerja (X) akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) sejumlah 0,781. selain itu nilai koefisien determinasi  $R^2$  sejumlah 0,562 menunjukkan bahwasanya 56,2% variasi dalam produktivitas karyawan bisa di jelaskan oleh variabel motivasi kerja sementara sisanya di pengaruhi oleh faktor lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajjjah, Anisa Hasna Nur, Yulia Khoerunnisa, Dwi Kurnia Hidayanto, and Rosid Rosid. 2021. 'Peran Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan (Literature Review)'. *Jurnal Publisitas* 8(1):1–10. doi: 10.37858/publisitas.v8i1.56.
- Amanda Savitri, Christina, Lady Olivia Mahardika, and Politeknik Ketenagakerjaan. 2022. 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal'. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika* 15(2). doi: 10.46306/jbbe.v15i2.
- Busro Muhammad. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta .
- Gaya Kepemimpinan, Pengaruh, Kedisiplinan Kerja, dan CV Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rahayu Electric Eso Hernawan, and Fransisca Elsa Mulandoro. 2021. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 1.
- Hasan, Muridha. 2023a. *Disiplin, Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja*. edited by S. M. S. Siagian Supriadi. aceh: Yayasan Drestanta Pelita Indonesia.
- Isidorus Ikut Camilus. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja Dan Kinerja Karyawan* . edited by Ratnawati Dwi Putranti Honorata. semarang: Badan Penerbit STIEPARI Press .
- Junianti, Ervie, Nurjanah Rahayuningsih, Prodi FE Manajemen, and Universitas Wiralodra. 2020. *Effect Of The Working Environment And Motivation On Employee Work Productivity*. Vol. 6.
- Mahawati Eni, dkk. 2021. 'Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja (Eni Mahawati, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia Etc.) (Z-Library)'.  
Manoppo, Vinno Petrus, Ripka Fitri Mayangsari, and Hennij Lenny Suot. 2022. 'Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai BBPJS Kesehatan Di Kantor Cabang Tondano (The Influence of Innovative Behavior and Motivation on Work Productivity for BPJS Kesehatan Employees at the Tondano Branch Office)'. 9:81.
- pangamiani novria. 2023. 'JIEB : Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Analisis Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Kesehatan Di Unit Pelaksana Teknis Daerah Puskesmas Tamiang Layang Kab. Barito Timur'.  
<https://Ejournal.Stiepancasetia.Ac.Id/Index.Php/Jieb> 316–26.
- Putu, Ni, Pradita Laksmiari, and Jurusan Pendidikan Ekonomi. 2019a. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit*. Vol. 11.
- Rahmawati, Indah, Fatmah Bagis, Akhmad Darmawan, and Universitas Muhammadiyah Purwokerto. 2021. 'Produktivitas Karyawan Pada PT Hyup sung Indonesia'. *Derivatif: Jurnal Manajemen* 15(2).
- Septa Wardani, Afitza, Tyahya Whisnu Hendratni, and Fakultas Ekonomi dan Bisnis. 2023. 'Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Reasuransi nasional Indonesia'. *JIMP* 3(2):110–24.
- Sinaga Sarman. 2020. 'Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Trikarya Cemerlang Medan '. *Jurnal Ilmiah METADATA* 2:159–69.

- Suherman, Enjang. 2022. *Mediasi Motivasi Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Kewirausahaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja CV Mandala Utama*. Vol. 12.
- Sukardi, Sukardi. 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. doi: 10.32500/jematech.v4i1.1445.
- Suprpto, Eko, M Rizky Mahaputra, and M Ridho Mahaputra. 2023a. 'Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT REMCO Jambi'. 1(4). doi: 10.38035/jim.v1i4.
- Wardani Surti. 2024. '4.+Pengaruh+Kepemimpinan+Transformasional+Dan+Motivasi+Kerja+Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bank Panin Menteng Prada Jakarta Pusat'. [Http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Ilmu%20Komunikasi/](http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/Ilmu%20Komunikasi/) 1:41–55.
- yunita herlina, MD Fadil, and Laras Ratu Khalida. 2023. *The Effect of Work Motivation and Organizational Culture on Employee Performance Department of Population Control and Family Planning, Karawang District*. Vol. 4.
- Zelinsha Laisa, Fiera, and Valentina Monoarfa. 2018. 'Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)'. *Fiera Zelinsha Laisa* 1(2):180.