

## Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan: Studi Literatur

### *The Effect of Work Motivation on Employee Productivity: A Literature Review*

**Davina Tri Kurnia**

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Surabaya

Email: [davina.22123@mhs.unesa.ac.id](mailto:davina.22123@mhs.unesa.ac.id)

#### **Abstrak**


Dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini, persaingan antara perusahaan sangat sengi. Oleh karena itu, diperlukan karyawan yang memiliki integritas, kepakaran, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini penting untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, memberikan pelayanan berkualitas, dan memperkuat daya saing baik di dalam maupun luar negeri. Namun, ironisnya, masih ada karyawan yang tidak produktif dalam bekerja. Beberapa literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian ini adalah kualitatif dengan menggunakan literature review sebagai sumber data dari artikel jurnal terakreditasi baik di tingkat nasional maupun internasional dalam periode lima tahun terakhir, untuk mengidentifikasi hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas akan meningkat sejalan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi, sedangkan rendahnya motivasi kerja karyawan akan berdampak negatif pada produktivitas mereka.

**Kata kunci :** Motivasi kerja; produktivitas karyawan

#### **Abstract**

*In today's competitive work environment, the competition among companies is fierce. Therefore, it requires employees who possess integrity, expertise, discipline, and high responsibility in carrying out their tasks. This is important to enhance workforce efficiency, provide quality services, and strengthen competitiveness both domestically and internationally. However, ironically, there are still employees who are unproductive in their work. Several literature sources indicate that work motivation influences work productivity. This research aims to determine whether there is a relationship between work motivation and employee productivity. This research method is qualitative, utilizing literature review as a data source from accredited journal articles at both national and international levels within the past five years, to identify the relationship between work motivation and employee productivity. The research findings indicate a correlation between work motivation and employee productivity. These findings are consistent with previous studies stating that work motivation has a positive and significant impact on employee productivity. Productivity will increase in line with high levels of work motivation, while low work motivation among employees will have a negative impact on their productivity.*

**Keywords :** Work motivation; work productivity

Article History	*corresponding author
<p><b>Submitted :</b> 19-04-2026</p> <p><b>Final Revised :</b> 28-04-2026</p> <p><b>Accepted :</b> 06-05-2026</p>	<div data-bbox="1002 315 1278 383" style="text-align: center;">  </div> <p data-bbox="831 421 1342 450"><i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</i></p> <p data-bbox="831 472 1374 517"><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Manusia adalah aset utama dalam sebuah perusahaan, dengan sumber daya manusia yang mendukung perusahaan dengan tenaga, bakat, dan kreativitasnya. Terlepas dari seberapa baiknya sumber daya keuangan dan teknologi yang dimiliki, tanpa sumber daya manusia berkualitas yang memenuhi syarat, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Memanfaatkan sumber daya manusia, yaitu karyawan yang ada di perusahaan, adalah cara untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut secara efektif dan efisien, perusahaan harus mampu meningkatkan produktivitas karyawan mereka (Rampisela et al., 2020).

Karyawan diharapkan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Produktivitas kerja dapat dipahami sebagai kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang berkualitas sesuai standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien (Sinaga, 2020). Dengan demikian, karyawan dikatakan produktif apabila mampu mencapai hasil kerja yang optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, diperlukan dorongan bagi pegawai, yaitu memberikan motivasi kerja kepada mereka. Motivasi kerja adalah pemberian dorongan atau insentif yang mendorong seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan kerja. Motivasi berhubungan erat dengan usaha dan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang, yang dilakukan untuk mencapai semua tujuan yang diinginkan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Bagi pegawai, motivasi kerja digunakan sebagai alat untuk meningkatkan semangat kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan terhadap pekerjaan, dan meningkatkan partisipasi mereka dalam organisasi. Sementara itu, bagi organisasi, memberikan motivasi kerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Wau, 2022). Selain itu, untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, karyawan perlu memiliki motivasi dalam diri sendiri untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan cara yang efektif dan efisien (Purnami & Utama, 2019)

Menurut Maslow, motivasi merupakan dorongan yang menciptakan semangat kerja seseorang, mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan mengintegrasikan segala upaya mereka untuk mencapai kepuasan dalam pekerjaan (Kurniawan, 2018). Dalam konteks motivasi kerja, teori ini relevan karena menunjukkan bahwa karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih produktif apabila kebutuhan mereka terpenuhi secara bertahap, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut dapat menjadi indikator dalam memahami tingkat motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis berbagai hasil penelitian terdahulu guna memahami pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran motivasi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi dan kebijakan yang efektif untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

## Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (literature review). Jenis literature review yang digunakan adalah naratif, yaitu dengan mengkaji, membandingkan, dan mensintesis berbagai temuan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang dibahas. Data diperoleh melalui penelusuran sumber-sumber ilmiah berupa jurnal dan artikel yang diakses melalui Google Scholar. Proses ini mencakup pencarian secara teliti dalam berbagai referensi untuk membangun landasan teoritis dan memberikan konteks yang mendalam bagi penelitian.

## Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik dokumentasi dengan menelusuri, mengidentifikasi, dan mengumpulkan literatur yang relevan. Sumber data diperoleh dari jurnal dan artikel ilmiah yang diakses melalui *Google Scholar*. Literatur yang dipilih disesuaikan dengan kriteria inklusi, yaitu relevansi dengan topik dan tahun publikasi maksimal sepuluh tahun terakhir.

## Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan teknik analisis isi (content analysis). Data yang telah dikumpulkan diklasifikasikan, dibandingkan, dan diinterpretasikan untuk menemukan pola, hubungan, serta kesenjangan dalam penelitian sebelumnya. Hasil analisis kemudian disintesis untuk menghasilkan pemahaman yang komprehensif sesuai dengan tujuan penelitian.

## Hasil

Berdasarkan tinjauan literatur terhadap sepuluh artikel penelitian, ditemukan bukti empiris yang konsisten bahwa motivasi kerja memegang peranan krusial dalam menentukan tingkat produktivitas karyawan. Analisis terhadap berbagai studi yang melibatkan subjek di sektor pendidikan, jasa kuliner, hingga instansi pemerintahan menunjukkan adanya korelasi kuat antara dorongan internal maupun eksternal dengan hasil kerja yang dicapai. Secara sistematis, ringkasan temuan dari artikel-artikel tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Peneliti	Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Temuan
Rindi (2019)	142 karyawan	Motivasi, Persaingan, Kepuasan Kerja, pro	Motivasi berdampak pada produktivitas baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja di lingkungan universitas.
Putu (2019)	30 Karyawan	Motivasi Kerja, Produktivitas	Motivasi berkontribusi sebesar 50,8% terhadap fluktuasi produktivitas kerja di perusahaan manufaktur teh

Wau (2022)	117 Pegawai	Motivasi, Efektivitas, Kualitas Kerja, Produktivitas	Peningkatan motivasi dan efektivitas secara simultan mendorong produktivitas yang lebih berkualitas.
Agustini & Dewi (2019)	79 Karyawan	Kompensasi, Disiplin, Motivasi, produktivitas	Motivasi menjadi faktor penentu produktivitas di industri restoran/bar.
Suryantika & Wibawa (2020)	55 Karyawan	Kompensasi, Disiplin, Motivasi, Produktivitas	Ketiga variabel secara parsial memberikan kontribusi nyata terhadap level produktivitas
Purnami & Utama (2019)	41 Karyawan	Pemberdayaan, Motivasi, Lingkungan, Produktivitas	Motivasi yang tinggi berbanding lurus dengan loyalitas dan produktivitas di sektor perhotelan.
Pramayani & Adnyani (2018)	35 Karyawan	Pemberdayaan, Inovasi, Motivasi, Produktivitas	Pemberian dorongan motivasi mampu mengoptimalkan produktivitas kerja operasional
Jumantoro et al. (2019)	32 Karyawan	Kompetensi, Motivasi, Beban Kerja, Produktivitas	Motivasi merupakan variabel paling dominan terhadap produktivitas dibandingkan kompetensi dan beban kerja
Nugroho (2021)	29 Pegawai	Beban Kerja, Motivasi, Lingkungan, Produktivitas	Meski beban kerja tidak signifikan, motivasi tetap menjadi penggerak utama produktivitas.
Sinaga (2020)	50 Karyawan	Motivasi, Pengalaman Kerja, Produktivitas	Faktor psikologis (motivasi) lebih berpengaruh dibandingkan sekadar masa kerja.

Berdasarkan tinjauan literatur terhadap sepuluh artikel ilmiah, ditemukan bahwa motivasi kerja secara konsisten berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Analisis dilakukan dengan menyoroti karakteristik sampel, variabel yang diteliti, serta hasil utama dari masing-masing penelitian.

Sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden yang bervariasi, mulai dari 29 hingga 142 orang, yang berasal dari berbagai sektor

seperti pendidikan, layanan kesehatan, industri, hingga perhotelan. Variabel motivasi kerja umumnya diuji baik sebagai variabel independen tunggal maupun dikombinasikan dengan variabel lain seperti kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, beban kerja, serta pengalaman kerja.

Hasil kajian menunjukkan adanya pola yang konsisten bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas karyawan. Pada penelitian yang menempatkan motivasi sebagai variabel tunggal, ditemukan bahwa peningkatan motivasi diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja. Sementara itu, pada penelitian yang mengombinasikan motivasi dengan variabel lain, motivasi tetap menjadi faktor yang memberikan kontribusi signifikan, baik secara langsung maupun melalui variabel intervening seperti kepuasan kerja dan kualitas kerja.

Selain itu, beberapa studi menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap produktivitas dapat diperkuat oleh faktor pendukung lainnya, seperti lingkungan kerja yang kondusif, pemberdayaan karyawan, serta pelatihan yang memadai. Sebaliknya, faktor seperti beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi hubungan tersebut, meskipun motivasi tetap berperan sebagai faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Meskipun terdapat variasi dalam konteks penelitian, jenis industri, dan jumlah sampel, tidak ditemukan perbedaan hasil yang signifikan terkait arah hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas. Hal ini menunjukkan adanya konsistensi temuan lintas studi bahwa motivasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Secara keseluruhan, sintesis dari sepuluh penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Motivasi tidak hanya berpengaruh secara langsung, tetapi juga berinteraksi dengan berbagai faktor lain dalam memengaruhi hasil kerja. Dengan demikian, upaya peningkatan produktivitas karyawan perlu mempertimbangkan strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

## **Pembahasan**

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Produktivitas pada dasarnya merupakan hasil dari terpenuhinya persyaratan kerja oleh karyawan. Persyaratan kerja adalah berbagai kondisi, tuntutan, atau standar yang harus dipenuhi oleh karyawan agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif jika dalam waktu tertentu dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dan ditugaskan kepadanya.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi. Motivasi karyawan bergantung pada kekuatan motif yang dimilikinya. Motif merupakan kebutuhan dan keinginan dalam diri individu yang dapat menentukan perilaku manusia. Motivasi kerja adalah alasan (*reasoning*) seseorang untuk bertindak dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (Arisanti et al., 2019). Selain itu, Santoni & Suana (2018) menyatakan bahwa motivasi sangat diperlukan dalam diri seseorang, karena motivasi merupakan salah satu kunci untuk mencapai kebutuhan yang ingin diraih.

Motivasi kerja terdiri dari dua faktor, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah dorongan yang ada dalam diri setiap individu, seperti keinginan meraih kesuksesan, mendapatkan pengakuan, mengerjakan tugas yang menantang, serta pertumbuhan di tempat kerja. Ketika karyawan berusaha mencapai kesuksesan dan mendapatkan pengakuan dari atasan dan rekan kerja, motivasi mereka meningkat, sehingga mereka mampu menunjukkan kualitas dan kuantitas pekerjaan terbaik (Tentama et al., 2019).

Di sisi lain, faktor ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari luar individu, terutama dari organisasi tempat mereka bekerja. Faktor ekstrinsik mencakup kebutuhan fisiologis individu, seperti kondisi kerja, gaji yang layak, hubungan interpersonal, kehidupan pribadi, jaminan pekerjaan, pengawasan yang berkualitas, serta kebijakan dan administrasi perusahaan. Ketika karyawan diberi gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, bekerja dalam lingkungan yang nyaman, dan

mendapat dukungan serta bimbingan dari atasan, mereka akan berupaya menjaga kualitas pekerjaan, bekerja dengan maksimal, dan bahkan melebihi target yang ditetapkan (Tentama et al., 2019).

Motivasi karyawan dapat diberikan melalui dorongan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, yang diberikan oleh perusahaan. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat mengakibatkan kegagalan mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan sukses. Ketika karyawan tidak memiliki motivasi yang kuat dan kurang semangat dalam bekerja, hal ini juga mempengaruhi produktivitas mereka. Karyawan yang tidak termotivasi cenderung kurang produktif dan menunjukkan perilaku yang tidak diinginkan, seperti sering absen dan kurang konsentrasi, yang berdampak negatif pada produktivitas secara keseluruhan.

## Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan analisis dalam studi literatur ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, hal ini perlu menjadi perhatian bagi pimpinan perusahaan untuk memberikan dorongan atau upaya yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung mampu mempertahankan kualitas kerja dengan berusaha memberikan kinerja terbaik serta melaksanakan tugas secara optimal, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## Saran

Artikel ini masih membahas secara umum mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Oleh karena itu, studi literatur ini masih dapat dikembangkan ke arah penelitian yang lebih spesifik pada sektor industri tertentu, seperti perbandingan antara sektor manufaktur, layanan, dan teknologi. Melalui perbandingan tersebut, peneliti dapat menganalisis perbedaan faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan produktivitas di berbagai sektor industri, serta memahami variasi strategi motivasi yang efektif pada masing-masing sektor.

## Daftar Pustaka

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana ( Unud ), Bali , Indonesia Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia , karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak dapat meraih tujuan perusahaan . Sumber daya manusia yan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191–7218.
- Andika Rindi, dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204.  
<https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101.  
<https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- JUMANTORO, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Sumber

- Daya Manusia Koperasi Serba Usaha Anak Mandiri Ponorogo. *ISOQUANT : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24269/iso.v3i1.244>
- Kurniawan, P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Pt. Daya Perkasa. *Jurnal Mandiri*, 2(2), 315–330. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v2i2.46>
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 65–72. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.25>
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156. <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1650>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pramayani, A. A. S. D. I., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Pemberdayaan, Perilaku Inovatif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumbu Bali Restoran Tanjung Bena Badung, Bali. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i1.57>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Puspita, D., & Widodo, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERSADA ARKANA BUANA, JAKARTA. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA MANAJEMEN UNSURYA*, 1(1), 31–41. <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/9451>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rampisela, V. A. J., Lumintang, G. G., Kerja, P. M., Kerja, L., & Upah, D. A. N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.

- Santoni, N. P. C. C., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(10), 5379–5406
- Sari, Atika Permata; Harpepen, A. (2020). Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamalat Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu*, 3(2), 208–217. <https://ejournal.stiesnu-bengkulu.ac.id/index.php/aghniya/article/view/47>
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159–169. <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>
- Suryantika, I. M. K., & Wibawa, I. M. A. (2020). Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Jimbaran Bay Seafood Café Kedonganan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1008. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p10>
- Tentama, F., Nasywa, N., Agustina, D., & Dabi, S. (2019). *The Role of Work Motivation Towards Work Productivity*. 370, 154–157. <https://doi.org/10.2991/adics-elssh-19.2019.32>
- 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://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>