

PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN TERHADAP  
PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DI CV RIYAL SAPUTRA GROUP MOJOKERTO

Alfina Damayanti<sup>1</sup>, Nersiwad<sup>2</sup>, Agoes Hadi Poernomo<sup>3</sup>,  
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit  
e-mail : [alfinadamayanti046@gmail.com](mailto:alfinadamayanti046@gmail.com)

**ABSTRACT**

*HR is a driving factor for an organization. HR plays a strategic role as a dynamic actor that drives the wheels of the organization towards its goals and objectives. A conducive and pleasant work environment, supported by the provision of decent compensation, will encourage employee motivation and work spirit. Strong motivation has a significant impact on increasing individual employee productivity. This study aims to analyze the Influence of Employee Motivation and Work Spirit on Increasing Productivity. This research method is included in quantitative research with a population of 60 people and a sample of 52 respondents. The instrument uses a questionnaire then analyzed through the classical assumption test and linear regression via SPSS. The results of the study indicate that the motivation variable (X1) sig. 0,000 < 0,05 partially has a significant effect on the productivity increase variable (Y). sig. 0,001 < 0,05 The work spirit variable (X2) partially has a significant effect on the productivity increase variable (Y). Based on the test results, a significant value of 0.000 < 0.05 was obtained, which means that the motivation variable (X1), work spirit (X2) simultaneously or together have a significant effect on the productivity increase variable (Y), thus the hypothesis in this study is accepted. Companies should increase productivity by providing motivation and work spirit to employees so that employees can work according to the company's targets and can be used as knowledge for employees and related staff.*

**Keywords:** Motivation, Work Spirit and Productivity

**ABSTRAK**

SDM merupakan faktor penggerak organisasi. SDM berperan strategis sebagai pelaku dinamis yang menggerakkan roda organisasi menuju tujuan dan sasarannya, Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, ditunjang dengan pemberian kompensasi yang layak, akan mendorong motivasi serta semangat kerja karyawan. Motivasi yang kuat memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas individu karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas. Metode penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan populasi sebanyak 60 orang dan Sampel sebanyak 52 responden. Instrumen menggunakan kuesioner kemudia dianalisis melalui uji asumsiklasik dan regresi linier melalui SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) nilai sig. 0,000 < 0,05 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y). Variabel semangat kerja (X2) nilai sig 0,001 < 0,05 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05 yang berarti bahwa variabel motivasi (X1),

**Article History**

Received: Agustus 2024  
Reviewed: Agustus 2024  
Published: Agustus 2024

Plagirism Checker No 234  
Prefix DOI : Prefix DOI :  
10.8734/Musytari.v1i2.365  
**Copyright : Author**  
**Publish by : Musytari**



This work is licensed under  
a [Creative Commons  
Attribution-  
NonCommercial 4.0  
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

semangat kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y), dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima. Perusahaan hendaknya meningkatkan produktivitas melalui pemberian motivasi dan semangat kerja pada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan target dari perusahaan dan dapat dijadikan pengetahuan bagi karyawan dan staf terkait.

**Kata Kunci :** Motivasi, Semangat Kerja dan Produktivitas

## 1. PENDAHULUAN

SDM merupakan faktor penggerak organisasi dan juga merupakan hal terpenting untuk bertahan hidup untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDM menjadi penting karena manusia merupakan aset utama organisasi yang menjalankan seluruh aktivitas dan fungsi organisasional. SDM berperan strategis sebagai pelaku dinamis yang menggerakkan roda organisasi menuju tujuan dan sasarannya. Oleh sebab itu, pengelolaan SDM yang efektif dan efisien sangat menentukan kesuksesan organisasi. Meskipun sarana dan prasarana organisasi telah mengalami kemajuan pesat, namun hal tersebut tak kan optimal tanpa didukung oleh SDM yang berkualitas dan produktif (Aini, Sari, and Astuti 2024). Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan, ditunjang dengan pemberian kompensasi yang layak, akan mendorong motivasi serta semangat kerja karyawan. Menciptakan lingkungan yang kondusif serta memberikan imbalan yang layak adalah kunci bagi organisasi untuk mendorong karyawannya bekerja secara efektif dan efisien demi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi pada karyawan memainkan peran krusial dalam meningkatkan semangat kerja serta mendorong mereka untuk menjalankan tugas dengan baik (Fila Agustina, Fridayana Yudiaatmaja 2020).

Motivasi yang kuat memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas individu karyawan. Lingkungan kerja yang didukung fasilitas memadai membuat karyawan mampu menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya secara lebih optimal (Laisa and Monoarfa 2018). Semangat kerja mencerminkan energi dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka di suatu organisasi. Semangat kerja yang tinggi sangat penting untuk dimiliki oleh seluruh anggota suatu organisasi. Semangat kerja merefleksikan kepuasan intrinsik individu terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan organisasinya. Kondisi mental yang positif ini ditandai oleh perasaan gembira, bangga dan nyaman dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan sehari-hari. Semangat kerja menjadi elemen krusial yang senantiasa harus dipelihara dan ditingkatkan karena berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi di tengah dinamika global yang kian kompetitif (Henriani, Razak, and Parawu 2021).

Semangat kerja karyawan yang turun bisa menurunkan produktivitas mereka jika pemimpin perusahaan tidak menggunakan potensi mereka dengan efektif. Untuk bisa melihat keberhasilan manajemen CV Riyal Saputra Group Mojokerto dalam upaya menjaga semangat kerja karyawannya bisa di lihat dengan membandingkan data Key Performance Indicator (KPI) dari tahun ke tahun. Motivasi atau dorongan karyawan inilah yang memungkinkan mereka bekerja dengan sebaik-baiknya. Jenis dorongan yang tepat akan menumbuhkan kegembiraan, semangat, dan keinginan untuk bekerja. Sebaliknya, seseorang dengan dorongan kerja yang buruk cenderung bekerja dengan sesuka hati nya sendiri, dengan sedikit perhatian komersial untuk memaksimalkan hasil. Seperti yang dikemukakan oleh Andika (2019), salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku adalah motivasi yang disebut juga sebagai penggerak, keinginan, pendukung, atau kebutuhan. Kebutuhan dapat menggairahkan dan memotivasi seseorang untuk mengendalikan dan memuaskan dorongan mereka sendiri sehingga mereka dapat bertindak dengan cara yang akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi. Dari beberapa latar belakang masalah tersebut diatas, beberapa teori yang dikemukakan para ahli dan beberapa penelitian tentang pengaruh motivasi dan semangat kerja (Abdillah 2021).

Penelitian Putri Bela dan Haryani (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik dan cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian selanjutnya oleh Muhammad Rizal Nur Irawan (2022) mengungkapkan bahwa motivasi kerja memang meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Ini menunjukkan bagaimana memberikan motivasi kerja dan semangat kerja kepada karyawan dapat berdampak pada tingkat produksi mereka. Oleh karena itu, pemberian motivasi pada karyawan khusus nya pada bagian produksi diharapkan mampu untuk meningkatkan *output*. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ishaya (2017), yang menyebutkan bahwa motivasi karyawan yang kuat menyebabkan peningkatan produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi sangat antusias dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Karyawan Terhadap Peningkatan Produktivitas Di CV Riyal Saputra Group Mojokerto** ”

## 2. KAJIAN LITERATUR

### Motivasi

Motivasi Motif merupakan dasar dari Kegiatan dan menggerakkan serta mengarahkan tingkah laku seseorang (Sulistiani 2023). Martoyo (2023) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengankata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Ahmad 2019).

### Semangat Kerja

Semangat kerja adalah sikap mental dari individu atau kelompok yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Aini, Sari, and Astuti 2024)

### Peningkatan Produktivitas

Perusahaan akan mengupayakan agar pegawainya dapat lebih profesional disetiap pekerjaannya dan memaksimalkan pekerjaannya. Produktivitas pegawai sangat berpengaruh terhadap sebuah instansi sebagai ukuran keberhasilan didalam menjalankan bisnis. Sebab makin tinggi produktivitas pegawai perusahaan maka akan makin tinggi pula profitabilitas dan produktivitas instansi. Secara konseptual, produktivitas kerja merupakan saling memiliki keterkaitan antara perencanaan produksi dengan masukan yang dibutuhkan Wibowo (2022). Produktivitas diukur dengan dibaginya pengeluaran dan pemasukan. Produktivitas bisa ditingkatkan dengan meningkatkan rasio produktivitas, dan menghasilkan produksi dalam jumlah banyak dengan sumber daya yang ada.

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel Arikunto (2018). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang data-datanya numerikal dan diolah menggunakan metode statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di CV Riyal Saputra Group Mojokerto pada bagian produksi sebanyak 60 orang Jenis sampel dalam penelitian ini adalah *non probability*

sampling dengan teknik *Random Sampling* sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 4. 3 Uji Validitas

| Variabel                       | Item<br>Pertanyaan | Hasil | R <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|--------------------------------|--------------------|-------|--------------------|------------|
| Motivasi (X1)                  | X1-1               | 0,779 | 0,266              | Valid      |
|                                | X1-2               | 0,577 | 0,266              | Valid      |
|                                | X1-3               | 0,878 | 0,266              | Valid      |
|                                | X1-4               | 0,798 | 0,266              | Valid      |
|                                | X1-5               | 0,858 | 0,266              | Valid      |
| Semangat Kerja (X2)            | X2-1               | 0,780 | 0,266              | Valid      |
|                                | X2-2               | 0,755 | 0,266              | Valid      |
|                                | X2-3               | 0,751 | 0,266              | Valid      |
|                                | X2-4               | 0,738 | 0,266              | Valid      |
|                                | X2-5               | 0,860 | 0,266              | Valid      |
| Peninglkatan Produktivitas (Y) | Y1                 | 0,867 | 0,266              | Valid      |
|                                | Y2                 | 0,763 | 0,266              | Valid      |
|                                | Y3                 | 0,867 | 0,266              | Valid      |
|                                | Y4                 | 0,799 | 0,266              | Valid      |
|                                | Y5                 | 0,680 | 0,266              | Valid      |
|                                | Y6                 | 0,658 | 0,266              | Valid      |

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang terdapat pada variabel motivasi, semangat kerja, terhadap peningkatan produktivitas diperoleh r lebih besar dari pada nilai sig 0,05, hal tersebut yang berarti semua variabel adalah valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4. 4 Uji Realibilitas

| Variabel                       | Cronbach Alpha | Rtabel (5%) | Hasil    |
|--------------------------------|----------------|-------------|----------|
| Motivasi (X1)                  | 0,839          | 0,266       | Reliable |
| Semangat Kerja (X2)            | 0,827          | 0,266       | Reliable |
| Peninglkatan Produktivitas (Y) | 0,867          | 0,266       | Reliable |

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,266 maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan kuisioner adalah reliable.

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | ,017                        | 2,427      |                           | 5,994 | ,000 |                         |       |
|       | Motivasi   | ,671                        | ,144       | ,514                      | 4,661 | ,000 | 0.505                   | 1.981 |

|                |      |      |      |       |      |       |       |
|----------------|------|------|------|-------|------|-------|-------|
| Semangat Kerja | ,539 | ,152 | ,390 | 3,540 | ,001 | 0,505 | 1,981 |
|----------------|------|------|------|-------|------|-------|-------|

a Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai Tolerance variabel motivasi 0,505, variabel semangat kerja 0,505. Untuk nilai VIF variabel motivasi 1,981, variabel semangat kerja 1,981. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF dari semua variabel kurang dari 10 dan angka tolerance lebih dari 0,1 .

## Uji Hipotesis

Tabel 4. 8 Uji t

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)   | ,017                        | 2,427      |                           | 5,994 | ,000 |
| Motivasi       | ,671                        | ,144       | ,514                      | 4,661 | ,000 |
| Semangat Kerja | ,539                        | ,152       | ,390                      | 3,540 | ,001 |

a Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Penjelasan hasil uji t untuk masing- masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

## Uji F

Tabel 4. 9 Uji F  
ANOVA(b)

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.    |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|---------|
| 1     | Regression | 377,132        | 2  | 188,566     | 56,927 | ,000(a) |
|       | Residual   | 162,310        | 49 | 3,312       |        |         |
|       | Total      | 539,442        | 51 |             |        |         |

a Predictors: (Constant), Semangat Kerja , Motivasi

b Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel motivasi (X1), semangat kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y), dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## Persamaan Regresi

Tabel 4. 10 Analisi Regresi Linear  
Coefficients(a)

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|
|-------|-----------------------------|---------------------------|---|------|

|   |                | B    | Std. Error | Beta |       |      |
|---|----------------|------|------------|------|-------|------|
| 1 | (Constant)     | ,017 | 2,427      |      | 5,994 | ,000 |
|   | Motivasi       | ,671 | ,144       | ,514 | 4,661 | ,000 |
|   | Semangat Kerja | ,539 | ,152       | ,390 | 3,540 | ,001 |

a Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

Sumber: Output SPSS

Persamaan regresi yang terbentuk dari tabel diatas adalah sebagai berikut :  $Y = 0,017 + 0,671 X_1 + 0,539 X_2$  Dari persamaan diatas mengandung arti bahwa :

- Konstanta (a) = 0,017 menunjukkan besarnya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila variabel bebas konstan, maka nilai peningkatan produktivitas sebesar 0,017
- Nilai koefisiensi motivasi (b1) = 0,671 menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan peningkatan produktivitas sebesar 0,017.
- Nilai koefisiensi semangat kerja (b2) = 0,539 menunjukkan bahwa apabila semangat kerja meningkat satu-satuan, maka akan meningkatkan peningkatan produktivitas sebesar 0,017.

## Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 11 Koefisiensi Determinasi

### Model Summary(b)

| Model | R       | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|---------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | ,836(a) | ,699     | ,687              | 1,820                      | 1,961         |

a Predictors: (Constant), Semangat Kerja , Motivasi

b Dependent Variable: Peningkatan Produktivitas

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diketahui R Square ini menunjukkan angka 0,699 bahwa variabel independen ( X ) yaitu X1 motivasi, X2 semangat kerja, mempengaruhi secara simultan variabel dependen (Y) peningkatan produktivitas sebesar 69,9%. sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 3.5.1 Pengaruh motivasi terhadap Peningkatan Produktivitas

Pengaruh motivasi (X1) terhadap peningkatan produktivitas (Y) Nilai sig variabel motivasi (X1) sebesar 0,000 yang berarti < dari nilai sig 0,05, maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y). dengan nilai beta dari variabel motivasi (X1) sebesar 0,514.

### 3.5.2 Pengaruh semangat kerja terhadap peningkatan produktivitas

Pengaruh semangat kerja (X2) terhadap peningkatan produktivitas (Y) Nilai sig variabel semangat kerja (X2) sebesar 0,001 yang berarti < dari nilai sig 0,05, maka hipotesis diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel semangat kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y).

### 3.5.3 Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap peningkatan produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel motivasi (X1), semangat kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y), dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel motivasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y).
2. Variabel semangat kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y).
3. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa variabel motivasi (X1), semangat kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel peningkatan produktivitas (Y), dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini diterima.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. Aini, I. Sari, and D. Astuti, "Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta," *J. Maneksi*, vol. 13, no. 1, pp. 67–71, 2024, doi: 10.31959/jm.v13i1.2057.
- [2] N. N. Y. Fila Agustina, Fridayana Yudiaatmaja, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Adira Finance Cabang Palopo," *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produkt. Kerja*, vol. 4, no. 1, pp. 17–27, 2020.
- [3] F. Z. Laisa and V. Monoarfa, "Pengaruh Motivasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo)," *Fiera Zelinsha Laisa*, vol. 1, no. 2, p. 180, 2018.
- [4] Henriani, R. Razak, and H. E. Parawu, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Endrekang," *Kaji. Ilm. Mhs. Adm. Publik*, vol. 2, no. 4, pp. 1427–1441, 2021.
- [5] I. Abdillah, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru," *Perpust. Univ. Islam Riau*, vol. 3, no. April, pp. 49–58, 2021.
- [6] I. Sulistiani, "Pengaruh Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Ekspedisi J&T Sampit(online)," *J. Ilm. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 2656–6265, 2023.
- [7] R. Ahmad, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Akar Daya Mandiri Mataram the Effect of Motivation To ...," 2019.
- [8] I. W. Putri, "Pengaruh pemberian insentif dan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan dinas perhubungan kota batam," *Skripsi. Fak. Ilmu Sos. dan Humaniora. Univ. Puter. Batam*, 2021.
- [9] P. Astuti and D. Mulyadi, "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cleaning Service Rsud Kabupaten Bekasi," *SMART Manag. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 10–22, 2023, doi: 10.53990/smart.v4i1.143.
- [10] Rizky Afriani, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Binjai," vol. 2507, no. 1, pp. 1–9, 2020.
- [11] Indah Dwi Yani, "Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Pegawai ditinjau dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pegawai di Kantor Gubernur Aceh)," *J. Ekon.*, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- [12] Putu, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Desa Patemon Kecamatan Seririt," *J. Pendidik. Ekon.*, vol. 10, no. 2, pp. 54–63, 2016.
- [13] M. Mute, "Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja di Kantor Camat Gunung Sitoli," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. February, p. 2021, 2021.