

Analisis Peran Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Home Industri Qolbu Kids

Chintia Rahmawati¹, Khusnul Heikal Irsyad²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Universitas Teknologi Digital

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk merangkum serta mendeskripsikan bagaimana pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan metode kualitatif. Motivasi berperan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Dalam artikel ini, disajikan beberapa strategi yang efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan pelatihan untuk perkembangan dan pertumbuhan, memberikan intensif, bonus dan tunjangan lainnya, serta memberikan kesempatan untuk ikut dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, penting juga untuk memberikan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan individu karyawan. Motivasi yang kuat menjadi kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dalam diri setiap karyawan. Pemimpin mempunyai peranan yang penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendorong semangat karyawan dengan memberikan pengakuan atas prestasi, tantangan yang menantang dan pastinya menyelaraskan tujuan organisasi dengan individu. Dengan cara ini, diharapkan karyawan akan lebih termotivasi, memiliki keyakinan, dan komitmen yang kuat terhadap organisasi, sehingga produktivitas kinerja mereka dapat meningkat secara signifikan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Produktivitas; Kinerja Karyawan*

Abstract

This research aims to summarize and describe the importance of work motivation in increasing employee performance productivity. The method used in writing this scientific article is qualitative methods. Motivation acts as a key factor in increasing employee performance productivity. In this article, several effective strategies are presented in increasing work motivation, such as providing training for development and growth, providing incentives, bonuses and other benefits, as well as providing opportunities to participate in the decision-making process. Apart from that, it is also important to provide motivation that suits the individual needs of employees. Strong motivation is the key to achieving optimal performance in every employee. Leaders have an important role in creating a work environment that encourages employee enthusiasm by providing recognition for achievements, challenging challenges and of course aligning organizational goals with individuals. In this way, it is hoped that employees will be more motivated, have confidence and have a strong commitment to the organization, so that their performance productivity can increase significantly.

Keywords: *Work Motivation; Productivity; Employee Performance;*

Copyright (c) 2025 Chintia Rahmawati¹, Khusnul Heikal Irsyad²

✉ Corresponding author :

Email Address : chintia10121185@digitechuniversity.ac.id,

khusnulheikalirsyad@digitechuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek internal yang krusial dalam suatu bisnis yang menjadi landasan atau pelaksanaan seluruh kegiatan operasional bisnis (Lewaherilla et al., 2021). Dalam konteks ini, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting karena operasional tidak akan berjalan lancar apabila suatu perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mencapai sumber daya manusia yang baik, suatu organisasi atau bisnis juga harus memiliki karyawan yang profesional dan berdaya saing yang diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan seluruh kegiatan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi pelaku usaha karena akan membantu menghasilkan barang atau jasa dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan pendapatannya. Hal ini juga diharapkan akan semakin meningkat dan berkembang serta mendorong inovasi atau penerapan perubahan proses bisnis yang akan memberikan dampak positif terbesar untuk suatu perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan salahsatunya adalah memiliki karyawan yang baik dalam hal kinerja. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan ketika mereka melaksanakan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan kepada mereka (Mangkunegara 2009). Seorang pekerja yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi dan keterampilan komunikasi yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya

Menurut (Ambar T.S dan Rosidah, 2003) Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu motivasi dari karyawan dan kemampuan dari karyawan untuk bekerja. Salah satu meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pengembangan dan pelatihan, selain itu pemberian motivasi kepada karyawan, Dengan adanya motivasi karyawan akan mengerahkan seluruh tenaganya guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Setiap karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi agar usahanya dapat meningkatkan tingkat produktivitasnya (Varma, 2017). Produktivitas menurut Hanaysha (2016) adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi standar persyaratan dan kecepatan perusahaan dalam mengembangkan aplikasi SDM yang efektif dan efisien. Hal ini dapat dikaitkan dengan tingkat keterampilan, pelatihan untuk mengajarkan sikap kedisiplinan di tempat kerja, serta pendidikan dan motivasi dari tempat kerja itu sendiri yang menunjukkan adanya manfaat bagi produksi dan kesehatan bagi karyawan Sutrisno, (2009).

Sumber daya manusia harus memiliki penetapan tujuan terlebih dahulu, Edwin locked (2019) dalam teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) mengemukakan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang akan meningkatkan produktivitas kinerja. Tujuan membantu mengarahkan usaha dan kegigihan. Selain itu untuk meningkatkan kinerja tentunya harus memiliki motivasi dari setiap individu. Hal ini akan terjadi ketika mempunyai harapan, seperti yang dikembangkan oleh Victor Vroom (1964) dalam teori harapan (*Expectancy Theory*)

Home Industri kecil sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia sebagai penggerak industri itu sendiri dan memiliki peranan yang penting dalam kehidupan dan perekonomian individu. Seperti hal nya kota Bandung merupakan pusat lingkungan bisnis kreativitas dan inovasi dan termasuk dalam sektor home industri. Banyak usaha kecil dan

menengah (UKM) yang tumbuh pesat di kota bandung. Beberapa home industri yang ada di kota bandung memang sepertinya mempunyai aktivitas, produktivitas untuk meningkatkan usahanya, bahkan tidak sedikit permasalahan yang dihadapi oleh home industri di kota bandung salahsatunya.

Qolbu Kids adalah Home Industri yang berpusat di Kabupaten Bandung yang bergerak di Bidang Fashion dimana home industri tersebut memproduksi fashion seperti baju anak, gamis, dan piyama. Fenomena yang terjadi pada paruh kedua tahun ini adalah motivasi karyawan dalam pengembangan kualitas dan produktivitas kinerja karyawan di tempat kerja sangat penting bagi produktivitas karyawan dalam menghasilkan barang, permasalahan ini menjadi pusat perhatian di home industri , dengan adanya permasalahan ini di duga produktivitas terganggu karena sistem upah yang tidak mencerminkan kebijakan yang dimiliki oleh pemilik perusahaan yaitu sistem borongan yang dimana setiap karyawan dituntut produktif, bekerja lebih lama, supaya mendapatkan upah yang diinginkan.

Target produksi Home Industri Qolbu Kids sebanyak 20.000 pcs per bulan. Dilihat dari hasil survei awal, semangat kerja karyawan perlu lebih ditingkatkan untuk menunjang kestabilan produksi perusahaan, seperti mendorong karyawan untuk bekerja keras dan tetap fokus setiap saat. Seperti terlihat pada Tabel 1, pencapaian target produktivitas mengalami penurunan pada tahun 2023-2024.

Tabel 1.1

1 Produktivitas Kerja Periode Mei 2023 – Desember 2024

TAHUN 2023			
BULAN	CAPAIAN	TARGET	HASIL %
Mei	3.972	20.000	19,86 %
Juni	900	20.000	4,50 %
Juli		20.000	Tidak ada produksi
Agustus		20.000	
September		20.000	
Oktober	1.740	20.000	8,70 %
November	420	20.000	2,10 %
Desember	2.505	20.000	12,53 %
TAHUN 2024			
BULAN	CAPAIAN	TAERGET	HASIL %
Januari	3.609	20.000	18,05 %
Februari	7.981	20.000	39,91 %
Maret	9.276	20.000	46,38 %
April	10.052	20.000	50,26 %
Mei	5.986	20.000	29,93 %
Juni	2.620	20.000	13,1 %
Juli	3.022	20.000	15,11 %
Agustus	17.177	20.000	85,89 %
September	4.622	20.000	23,11 %
Oktober	3.674	20.000	18,37 %
November	2.730	20.000	13,65 %
Desember	504	20.000	2,52 %

Sumber : Data Home Industri Qolbu Kids, 2024

Terdapat ketidakstabilan produksi pada produktivitas kerja karyawan dari bulan ke bulan pada (Tabel 1.1) bahkan home industri pada bulan Juli-September 2023 tidak ada produksi artinya produktivitas karyawan harus ditingkatkan lagi, Untuk itu perusahaan-perusahaan di bidang fashion anak-anak memang membutuhkan efisiensi kerja seperti ini, namun hal ini menuntut industri home furnishing untuk menyediakan lebih banyak produk sesuai permintaan pasar, dan tentunya kualitasnya memuaskan.

Dalam hal ini Home industri Qolbu Kids harus berupaya untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan, diperlukan pelatihan dan pengembangan yang berhubungan dengan pekerjaan, baik melalui pengembangan keterampilan maupun perolehan pengetahuan baru. Selain memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi karyawan, peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan juga dapat dicapai melalui pemberian motivasi kepada karyawan, khususnya dengan memberlakukan sistem upah dan pemberian penghargaan. Hal ini dilakukan agar karyawan tetap termotivasi dan meningkatkan produktivitasnya guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

METODOLOGI

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Meleog (2014), penelitian kualitatif merupakan suatu metode yang digunakan dalam penelitian yang menghasilkan data deskriptif, seperti kata-kata tertulis atau bahkan kutipan dari tindakan orang-orang yang diteliti. Selain itu, Sugiyono (2018) menyatakan bahwa metode penelitian kualitatif didasarkan pada kepustakaan dan digunakan untuk mempelajari keadaan pengetahuan (eksperimen), di mana peneliti berperan sebagai instrumen, teknik pengumpulan data, dan analisis kualitatif yang lebih akurat dari pada makna.

Pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi, dengan metode analisis Menurut Sugiyono (2018), analisis data adalah proses menemukan dan menganalisis data secara sistematis yang bersumber dari hasil wawancara, kategorisasi lapangan, dan dokumentasi. Proses ini meliputi pengorganisasian data ke dalam kategori, penyajian dalam satuan-satuan, melakukan sintesa, penyajian dalam pola, mengidentifikasi informasi penting yang akan diajarkan, dan menciptakan suatu kesimpulan yang mudah dipahami baik oleh diri sendiri maupun orang lain. Sedangkan menurut Moleong (2017) analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Data hasil penelitian kualitatif dikumpulkan dari berbagai sumber dengan menggunakan metode pengumpulan data yang disebut triangulasi, yang dilakukan secara berkesinambungan dan bertujuan untuk mengurangi frekuensi fluktuasi data. Metode analisis data yang digunakan peneliti menggunakan model Miles dan Huberman. Dalam bukunya Sugiyono (2018), Miles dan Huberman menyatakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan baik pada saat awal pengumpulan data maupun setelah periode pengumpulan data berakhir dengan hasil Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti memilih menggunakan metode penelitian kualitatif dalam mengeksplorasi dan menganalisis peran motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan pada Home Industri Qolbu Kids. Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian bukanlah pada data numerik, melainkan pada deskripsi dan gambaran tentang bagaimana motivasi kerja berkontribusi terhadap produktivitas kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan narasumber tunggal Nuritasari yang merupakan seorang pemilik atau owner Home Industri Qolbu Kids memberikan gambaran yang mendalam tentang analisis peran motivasi kerja dalam upaya meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara ada beberapa faktor yang menyebabkan penurunan produktivitas kinerja.

1. Sistem upah yang tidak mencerminkan kebijakan yang dimiliki oleh pemilik perusahaan yaitu sistem borongan
2. Kurangnya motivasi kerja dari perusahaan perihal Pelatihan pengembangan kinerja yang hanya dilakukan untuk bagian jobdesk tertentu

Hasil Pembahasan :

1. Analisis Peran Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan

Dengan adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung, maka akan memberikan jalan bagi karyawan untuk merefleksikan segenap potensinya dan menjadi suatu rangsangan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Apabila tidak adanya pemberian motivasi yang sesuai dan mendukung maka karyawan menjadi malas, lemah, dan bahkan dapat menjadi bosan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penurunan produktivitas kerja.

- a. Motivasi dapat berasal dari sumber internal atau eksternal. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Elbadiansyah dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia. Cara Pembekalan Seorang motivator yang efektif akan mendorong dan mendukung mereka dalam bekerja. Memotivasi setiap karyawan merupakan suatu tantangan karena setiap karyawan memiliki latar belakang, pengalaman, harapan, dan keinginan yang unik. Motivasi adalah proses pemberian dorongan kepada karyawan agar dapat terus bekerja dengan menggunakan alat yang tersedia untuk mencapai tujuan perusahaan seefektif mungkin. Pekerjaan yang berkualitas akan menumbuhkan dedikasi yang lebih besar di kalangan karyawan terhadap perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi mereka dalam bekerja, bekerja dengan tenang, dan yang terpenting kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada kemungkinan tercapainya produktivitas dan motivasi pula.
 - b. Pemberian bonus, penghargaan, dan pengakuan bahwa gaji dan tunjangan dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Gaji merupakan suatu bentuk imbalan berupa uang yang diterima karyawan atas tindakannya, karena setiap karyawan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan, atau dapat digambarkan sebagai kelanjutan yang diberikan kepada setiap karyawan suatu perusahaan. Tunjangan, yaitu komunikasi non-verbal yang dikirimkan kepada setiap karyawan atau sekelompok karyawan, merupakan salah satu komponen partisipasi mereka dalam perusahaan.
2. Kinerja Karyawan

Salah satu faktor terpenting dalam menentukan keberhasilan suatu bisnis home industri seperti Qolbu Kids, adalah kinerja karyawan. Evaluasi menunjukkan masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti efisiensi kerja, waktu produksi, dan kualitas hasil yang diperoleh. Faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain rendahnya motivasi, pelatihan yang tidak konsisten, dan sistem kerja yang kurang optimal.

Beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas, seperti memberikan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih santai dan nyaman, serta menerapkan sistem reward bagi karyawan yang dapat diandalkan. Selain itu, evaluasi dan pemantauan rutin juga harus dilakukan untuk memastikan setiap pegawai bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Diharapkan dengan peningkatan ini, produktivitas dan kualitas kerja karyawan akan berada pada level tertinggi, sehingga Qolbu Kids dapat tumbuh dan sukses di pasar dengan lebih sukses.

Kutipan dan Acuan

Sumber daya manusia mengacu pada semua potensi manusia yang dapat dimanfaatkan atau diberikan kepada masyarakat umum, organisasi, atau individu untuk menghasilkan barang atau jasa. (2019, Sedarmayanti)

Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia mampu menciptakan produk dan layanan yang berkualitas tinggi. Hal ini menegaskan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen krusial dalam keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan optimal agar dapat dimanfaatkan secara efektif demi kepentingan organisasi (Suryani, Rindaningsih, & Hidayatulloh, 2023).

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting yang perlu dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi keberlangsungan organisasi di masa depan. Oleh karena itu, instansi atau organisasi harus berupaya meningkatkan keterampilan serta profesionalisme sumber daya manusia demi kepentingan mereka. Manusia memiliki dua aspek potensi, yaitu kualitas dan kuantitas. Kualitas menjadi aspek utama yang harus ditonjolkan dan hanya dapat dicapai melalui pelatihan serta pengembangan sumber daya manusia. Hal ini penting karena sumber daya manusia berperan sebagai faktor utama yang memengaruhi kualitas suatu instansi atau organisasi (Siregar, 2018).

Menurut Imam dan Siswandi (2010), istilah motivasi kerja berasal dari kata bahasa Inggris "*motivation*" yang berasal dari kata bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak atau "menggerakkan" dalam bahasa Indonesia. Sedangkan Sutrisno (2016) menjelaskan motivasi kerja sebagai suatu kondisi psikologis yang mendorong, memberi energi, atau mengaktifkan seseorang untuk mengarahkan dan mengarahkan perilaku, sikap, dan tindakannya dalam mencapai tujuan tertentu.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012), peran motivasi kerja berfungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Diharapkan motivasi ini akan mendorong setiap karyawan untuk mengerahkan usaha dan ketekunan yang lebih besar guna meningkatkan produktivitas mereka dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan prasyarat tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Menurut Hasibuan (2007), kinerja merupakan hasil kerja seseorang ketika melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Sudarmanto (2010), mengartikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja dan aktivitas pegawai dalam jangka waktu tertentu. Dessler (2010) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuannya dan memastikan lingkungan kerja yang positif bagi karyawannya.

Menurut Rezaei dan Baalousha (2011) kinerja karyawan didefinisikan sebagai kinerja individu karena ketika karyawan bekerja sama, berarti mereka meningkatkan mutu dan standar perusahaan. Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala (2011) Mengartikan kinerja sebagai pencapaian seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa "produktivitas merupakan faktor yang sangat penting bagi seluruh karyawan dalam suatu perusahaan." Dengan adanya produktivitas yang tinggi, diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, segala sesuatunya harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Motivasi kerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Home Industri Qolbu Kids. Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seseorang pimpinan harus melakukan dorongan yang membuat seseorang semangat bekerja agar target setiap tahunannya tercapai. Adapun motivasi yang membuat karyawan termotivasi di Home Industri Qolbu Kids sangatlah beragam diantaranya: Pemberian motivasi, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pemberian reward, bonus, Tunjangan Hari Raya (THR), dan bentuk penghargaan lainnya dapat meningkatkan motivasi karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik pula produktivitas yang dihasilkan.

Pemberian motivasi dari perusahaan atau pimpinan yang baik dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan. Dengan selalu merhatikan karyawan, peka akan keadaan karyawan dan mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan supaya meningkatkan kualitas, kuantitas, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus berupaya semaksimal mungkin menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan. Hubungan yang baik antara sesama karyawan dan pimpinan juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada produktivitas karyawan.

Referensi :

- Arie Hendra Saputro, A. H. S., & Ridlwan Muttaqin, R. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nirmas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Chayani, F. D. (2020). Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta kridatama Site TIA Sebanban SEBAMBAN.
- Hasanah, W. (2024). KARYAWAN PADA TOKO DEWI SRI KABUPATEN SUMENEP dibidiknya . Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjadi manusia pembelajar , yang berarti operasional perusahaan , menjadikannya salah satu aspek internal penting (Lewaherilla et al ., keharusan dan tuntutan . 4(2), 273–280.
- Kusmiati, I., Nasywa Sahila, A., Damayanti, S., Saraswati, A., & Apriliani, A. (2022). Pentingnya motivasi Pegawai Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Karimah Tauhid*, 1(6), 869–879.
- Nasron, & Astuti, T. B. (2011). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*, 1(1), 1–23. [file:///D:/PROPOSAL B/nasron.pdf%0D%0Ahttps://media.neliti.com/media/publications/103261-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produkti.pdf](https://media.neliti.com/media/publications/103261-ID-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-produkti.pdf)
- Nasution, E. (2014). Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Fakultas Dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan*, 20(29), 1–14. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/bayan/article/viewFile/110/99>
- Nurrohmah, K. (2017). Penerapan motivasi menurut teori dua faktor frederick herzberg. *Journal Admistrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Prasetya, M. R., Rismayadi, B., Sumarni, N., Bisnis, F. E., Buana, U., & Karawang, P. (2024). Analysis of Work Motivation in an Effort To Improve the Performance of Umkm Employees Coco Tire Shop Meningkatkan Kinerja Karyawan Umkm Toko Coco. 7, 9649–9661.
- Pratama, A. (2022). Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pt Jaya Sentra Metal Indonesia Bandung. *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 360–370.
- Puspitasary, & Jenny. (2024). Gambaran Pengetahuan,Sikap,Dan Kepatuhan Remaja Putri,Mengonsumsi Tablet Tambah Darah Di Smpn 1 Kota Agung Timur. *Convention Center Di Kota Tegal*, 9.

- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo, 1(1), 1-16.
<http://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6/6%0Ahttp://www.jurnal-unita.org/index.php/bonorowo/article/view/6>
- Rozalia, N.A., Utami, H.N., & iRuhana, I. (2015). KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 26(2), 1-8.