

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI SEMANGAT KERJA SURVEI PADA KELOMPOK TANI BUNAR SUKAPADA

Mega Sonia<sup>1</sup>, Barin Barlian, <sup>2</sup>, Titin Patimah <sup>3</sup>

Manajemen, Fakultas Ekonomi

[megasonia02@gamil.com](mailto:megasonia02@gamil.com) , [barinbarlian@unper.ac.id](mailto:barinbarlian@unper.ac.id), [titinpatimah@unper.ac.id](mailto:titinpatimah@unper.ac.id)

### Abstract

*This study examines the Influence of Work Motivation on Work Productivity through Work Spirit in the Bunar Sukapada Farmers Group. The method used in this study is quantitative methods with a research sample of 100 respondents. The data used in this study are primary data. The analysis tool used in this study is the path analysis tool using the SPSS version 26 application. Based on the results of this study, it shows that Work Motivation and Work Spirit have a positive and significant effect on Work Productivity in the Bunar Sukapada Farmers Group. Work Spirit partially does not have a significant effect on Work Productivity in the Bunar Sukapada Farmers Group. Work Motivation partially has a significant effect on Work Spirit in the Bunar Sukapada Farmers Group.*

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

### Abstrak

Penelitian ini mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja pada Kelompok Tani Bunar Sukapada. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode Kuantitatif dengan sampel penelitian 100 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat path analysis dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kelompok Tani Bunar Sukapada. Semangat Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada Kelompok Tani Bunar Sukapada. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja pada Kelompok Tani Bunar Sukapada.

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

### Article history

Received: Oktober 2025

Reviewed: Oktober 2025

Published: Oktober 2025

Plagirism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under

a [creative commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[attribution-noncommercial](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## 1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi, meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, hingga pengadaan tenaga kerja. Setiap organisasi tentu mengharapkan karyawan atau anggotanya bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, salah satunya menghasilkan keuntungan dan meningkatkan kualitas pelayanan terhadap konsumen (Kristanti et al., 2023). Tenaga kerja yang berkualitas menjadi komponen utama yang dapat menentukan produktivitas organisasi, sehingga peningkatan kinerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan.

Kelompok Tani Bunar Sukapada yang berdiri sejak tahun 2016 dan disahkan pada 22 Februari 2017 adalah salah satu organisasi petani kopi di Kecamatan Pagerageung, Kabupaten Tasikmalaya. Kelompok ini memproduksi beberapa jenis kopi seperti Java Typica, Ateng, dan Lini S. Sebagai organisasi yang beranggotakan petani lokal, kelompok ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas pertanian sekaligus kesejahteraan para anggotanya. Produktivitas kerja petani menjadi faktor penting dalam menentukan hasil panen, karena keberhasilan produksi kopi sangat dipengaruhi oleh efektivitas kerja setiap anggotanya.

Namun, berdasarkan data hasil panen periode 2019-2023, produksi kopi di Kelompok Tani Bunar mengalami fluktuasi. Pada tahun tertentu, hasil panen meningkat signifikan, yang berdampak positif terhadap semangat dan motivasi petani. Sebaliknya, ketika panen menurun, semangat kerja juga ikut menurun. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis pertanian, tetapi juga sangat erat kaitannya dengan aspek psikologis dan motivasi petani.

Motivasi kerja sendiri didefinisikan sebagai dorongan internal yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan baik, bekerja sama, serta berusaha mencapai tujuan yang diinginkan (Saleh & Utomo, 2018). Bagi petani kopi Bunar, motivasi kerja tidak hanya berasal dari faktor ekonomi seperti pendapatan yang layak, tetapi juga dari faktor sosial dan emosional, misalnya kebanggaan terhadap hasil panen, pengakuan dari pasar, serta dukungan dari komunitas petani. Selain motivasi, semangat kerja juga memiliki peranan penting. Semangat kerja menurut Busro (2018) adalah sikap positif dan antusiasme seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.

Dalam fenomena yang terjadi di Kelompok Tani Bunar Sukapada, motivasi dan semangat kerja petani masih menghadapi tantangan. Hasil wawancara dengan Bapak Dani selaku pengembangan dan pemasaran kelompok menunjukkan bahwa terdapat anggota yang belum memiliki semangat kerja yang tinggi, terlihat dari penurunan produktivitas pada indikator prestasi, kerja sama, antusiasme, dan kreativitas. Selain itu, faktor eksternal seperti musim hujan yang mengganggu kondisi lahan, serta biaya perawatan tanaman yang tinggi, turut menurunkan motivasi dan produktivitas kerja petani.

Fenomena ini menunjukkan pentingnya penelitian yang lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas, dengan semangat kerja sebagai faktor mediasi. Belum adanya penelitian sebelumnya pada Kelompok Tani Bunar Sukapada semakin memperkuat urgensi penelitian ini.

## Motivasi Kerja (X)

Motivasi Kerja (X) menurut Hasibuan (2019) adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, serta terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja ini dapat dilihat melalui beberapa indikator, yaitu (1) kebutuhan fisik, (2) kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) kebutuhan sosial, dan (4) kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya.

## Produktivitas Kerja (Y)

Produktivitas Kerja (Y) menurut Kristanti (2023) diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja serta waktu yang digunakan. Produktivitas juga menggambarkan kemampuan tenaga kerja dalam menjalankan proses produksi dibandingkan dengan input yang dipergunakan. Indikator produktivitas kerja mencakup (1) kemampuan melaksanakan tugas, (2) peningkatan hasil yang dicapai, (3) semangat kerja, (4) pengembangan diri, dan (5) mutu.

## Semangat Kerja (Z)

Semangat Kerja (Z) menurut Nitisemito (2019) adalah kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan giat, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan lebih baik. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh beberapa indikator, yaitu (1) lingkungan kerja, (2) kegairahan kerja, dan (3) hubungan kerja harmonis dengan atasan.

## 3. Metodologi Penelitian

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu kuantitatif deskriptif. Menurut Setyawati et al., (2022) penelitian kuantitatif deskriptif merupakan suatu penelitian yang mempunyai tujuan untuk mendeskripsikan suatu fenomena, kejadian, peristiwa, dan gejala yang terjadi secara sistematis, faktual, serta akurat pada sebuah perusahaan tersebut.

### Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di kelompok tani bunar Desa Sukapada Kecamatan Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petani di Kelompok Tani Bunar, berjumlah 100 orang.

#### Sampel

Sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, yaitu 100 petani Kelompok Tani Bunar.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi, yaitu 100 petani Kelompok Tani Bunar.

#### Penentuan Jumlah Sampel

Berdasarkan sampling jenuh, maka jumlah sampel ( $n$ ) = jumlah populasi ( $N$ ) = 100 responden (petani). Dengan demikian, penelitian menggunakan  $n = 100$  tanpa perlu perhitungan rumus tambahan.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Uji Validitas

Setelah penelitian yang dilakukan data diperoleh diperlukan, maka data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan melalui uji validitas ini menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur ini dapat mengukur. Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung korelasi dari masing-masing pernyataan melalui total skor dengan rumus korelasi.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas

No	r hitung	perbandingan	R tabel	keterangan
<b>Motivasi Kerja</b>				
(1)	0.461	>	0.196	Valid
(2)	0.558	>	0.196	Valid
(3)	0.365	>	0.196	Valid
(4)	0.407	>	0.196	Valid
(5)	0.612	>	0.196	Valid
(6)	0.609	>	0.196	Valid
(7)	0.477	>	0.196	Valid
(8)	0.492	>	0.196	Valid
<b>Produktivitas Kerja</b>				
(1)	0.608	>	0.196	Valid
(2)	0.642	>	0.196	Valid
(3)	0.564	>	0.196	Valid
(4)	0.593	>	0.196	Valid
(5)	0.639	>	0.196	Valid
(6)	0.583	>	0.196	Valid
(7)	0.491	>	0.196	Valid
(8)	0.459	>	0.196	Valid
<b>Semangat Kerja</b>				
(1)	0.698	>	0.196	Valid
(2)	0.747	>	0.196	Valid
(3)	0.762	>	0.196	Valid
(4)	0.690	>	0.196	Valid
(5)	0.576	>	0.196	Valid
(6)	0.607	>	0.196	Valid

Hasil Uji Validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel valid. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Mendefinisikan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

## Uji Reliabilitas

Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach`s Alpha	Jalur Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja	0.730	8	RELIABEL
Produktivitas Kerja	0.686	8	RELIABEL
Semangat Kerja	0.768	6	RELIABEL

Hasil Uji Reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa pernyataan dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach`s alpha* > 0,60 berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel reliabel. Hal ini dilihat karena hasil nilai *Cronbach`s alpha* > 0,60 di identifikasikan bahwa semua pernyataan layak diteliti.

**Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja pada kelompok tani bunar sukapada**  
Sejalan dengan hipotesis yang bertujuan untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, oleh sebab itu peneliti melakukan tahapan pengujian statistik yang diolah dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian yang telah diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

Tabel 4. 30 Pengujian Hipotesis I ( X terhadap Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	13.993	3.260		4.292	.000			
motivasi kerja	.337	.092	.348	3.679	.000	.348	.348	.348

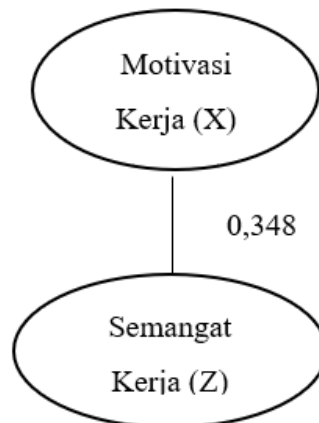
a. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti, 2025

Dilihat dari tabel 4.30 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dalam tahapan pengujian data Tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 < alpha 0,05 maka Keputusannya adalah  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{o1}$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja

**(H1 diterima).**

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat dari tabel 4.30 pada bagian beta sebesar 0,348 dimana pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 3 Pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja

Dari gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa berdasarkan nilai beta sebesar 0,348 yang berarti terdapat hubungan antara motivasi kerja.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kelompok Tani Bunar Sukapada

Sejalan dengan hipotesis pertama yang bertujuan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja, oleh sebab itu peneliti melakukan tahapan pengujian statistik yang diolah dengan bantuan program SPSS. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

Tabel 4. 31 Pengujian Hipotesis II (X terhadap Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Correlations		
		B	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11.355	3.725		3.048	.003			
	Motivasi Kerja	.626	.105	.532	5.957	.000	.556	.518	.501
	Semangat Kerja	.069	.085	.072	.810	.420	.251	.082	.068

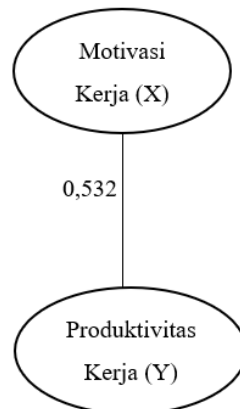
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti, 2025

Dilihat dari table 4.31 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dalam tahapan pengujian data Tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  maka Keputusannya adalah  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

(H2 diterima).

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap semangat kerja dapat dilihat dari tabel 4.30 pada bagian nilai R sebesar 0,532 dimana pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 4 Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja

Dari gambar 4.4 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja adalah  $(0,532)^2 \times 100\% = 28,30\%$ . Sedangkan sisanya 71,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan oleh penelitian ini seperti kompensasi dan lingkungan kerja.

### Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja pada kelompok tani bunar sukapada

Sejalan dengan hipotesis ketiga yang bertujuan membuktikan pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja, oleh sebab itu peneliti melakukan tahapan pengujian statistik yang diolah dengan bantuan SPSS. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dan diperoleh ringkasan hasil terlihat sebagai berikut:

Tabel 4. 3 Pengujian Hipotesis III (Z terhadap Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Correlations		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	11.355	3.725		3.048	.003			
	Motivasi Kerja	.626	.105	.532	5.957	.000	.556	.518	.501
	Semangat Kerja	.069	.085	.072	.810	.420	.251	.082	.068

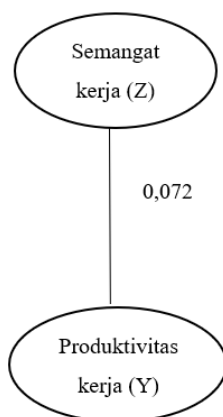
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah oleh peneliti, 2025

Dilihat dari tabel 4.32 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,420 dalam tahapan pengujian data diatas Tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05 . Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,420 > \alpha 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_{a3}$  ditolak dan  $H_{o3}$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa semangat kerja terhadap produktivitas

kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (**H3 ditolak**). Sejalan dengan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh nadya febrian suci utami (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan secara langsung dan tidak langsung terhadap produktivitas kerja pada kantor pusat Pt Pertani (Persero) Jakarta.

Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari tabel 4.32 pada bagian *standardized coefficients beta* sebesar 0,072 dimana pengaruh tersebut dapat dilihat pada gambar berikut:

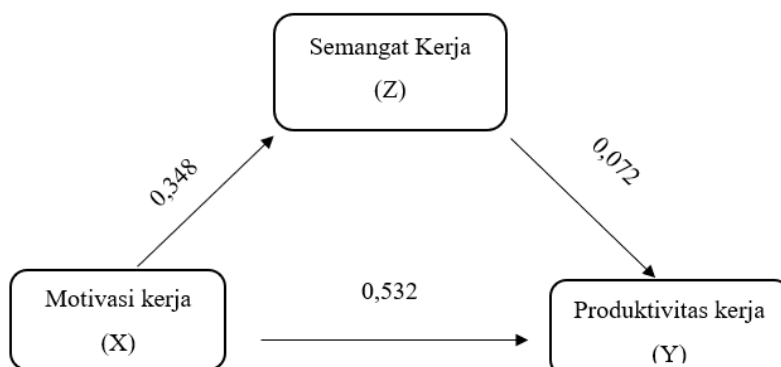


Gambar 4. 1 Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari gambar 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja adalah  $(0,072)^2 \times 100\% = 0,5184\%$  . Sedangkan sisanya 99,4816% dipengaruhi oleh variabel yang tidak digunakan didalam penelitian ini seperti variabel kompensasi dan lingkungan kerja.

### Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Secara umum model struktural pengaruh antar variabel yang dapat dibentuk terlihat pada gambar berikut:



Gambar 4. 2 Model Struktural Path Analysis

Untuk melihat *direct effect* (pengaruh langsung), *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) dan *tistal effect* dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut:

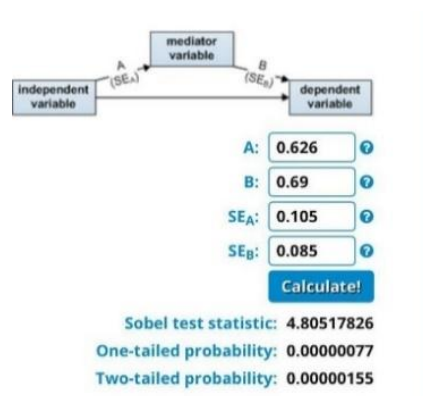
Tabel 4. 4 Direct Effect, Indirect Effect dan Tistal Effect

No	Nama Variabel	Formula	Hasil
<b>Motivasi Kerja (X)</b>			
1	a. Pengaruh Langsung X Terhadap Y	(0,532) (0,532)	0,2830
	b. Pengaruh Tidak Langsung X melalui Z Terhadap Y	(0,348) (0,072) (0,532)	0,0133
	Pengaruh X Total Terhadap Y	a+b ..... (1)	0,2963
<b>Semangat Kerja (Z)</b>			
2	c. Pengaruh Langsung Z terhadap Y	(0,072) (0,072)	0,0051
	Pengaruh Z Total Terhadap Y	C ..... (2)	0,0051
	Total pengaruh X,Z Total Terhadap Y	(1)+ (2) = kd	0,3014

Berdasarkan tabel 4.33 hasil dari pengaruh langsung antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,2830 atau 28,30% Pengaruh tidak langsung antara Motivasi Kerja dan produktivitas Kerja melalui Semangat Kerja sebesar 0,0133 atau 1,33%, Jadi pengaruh X Total terhadap Y sebesar 0,2963 atau 29,63%. Total Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antara Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja yaitu sebesar 0,3014 atau 30,14%.

**Pengaruh Semangat Kerja sebagai Variabel *Intervening* antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Kelompok Tani Bunar Sukapada.**

Pada uji mediasi menggunakan *test sobel online* terhadap variabel Semangat Kerja terdapat hasil bahwa variabel semangat kerja berpengaruh sebagai variabel mediasi. Hal ini dibuktikan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja , motivasi kerja berpengaruh signifikan.



Gambar 4. 3 Hasil Uji Sobel

Pada gambar diatas bahwa hasil nilai sobel test statistik 4,80517 yang berarti lebih besar dari 1,96 ini mengidentifikasi bahwa semangat kerja berfungsi sebagai variabel mediasi yang signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Dengan nilai yang lebih besar dari 1,96 hasil ini menunjukkan pengaruh yang sangat kuat, yang berarti bahwa motivasi kerja tidak hanya berdampak langsung pada produktivitas kerja, tetapi juga melalui peningkatan semangat kerja.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis yang dilakukan peneliti, diperoleh beberapa temuan penting dalam penelitian ini. Pertama, rekapitulasi menunjukkan bahwa motivasi kerja, produktivitas kerja, dan semangat kerja pada Kelompok Tani Bunar Sukapada berada pada klasifikasi sangat baik. Kedua, hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja petani di Kelompok Tani Bunar Sukapada. Ketiga, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja petani. Keempat, meskipun demikian, semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja petani pada kelompok tersebut. Terakhir, penelitian ini menemukan bahwa semangat kerja mampu berperan sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada Kelompok Tani Bunar Sukapada. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja menjadi faktor penting yang mendorong peningkatan produktivitas, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui semangat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Abdillah, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas kerja.
2. Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, Konsep dan Indikator. Zafana Publishing.
3. Amirulloh. (2019). MANAJEMEN. In STIEM Bongaya.
4. Ashari, M. (2024). Strategi Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan. Bumi Aksara.
5. Busro, M. (2020). Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Nusa Media.
6. Candra Wijaya, O. M. (2021). Produktivitas Kerja (M. A. Dr. Rahmat Hidayat (ed.)).
7. Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
8. Framita, I. S. (2021). Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Pengendalian Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan (Survei pada Rumah Sakit Umum Pemerintah di Kota Palembang).
9. Gomes, F. C. (2010). manajemen sumber daya manusia. andi.
10. Hasibuan, 2019b. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara. Manajemen Sumber Daya Manusia.
11. Hasibuan, M. S. . (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.). PT. Bumi Aksara.
12. Kaswan. (2020). Manajemen Sumber daya Manusia. Prenadamedia Group.
13. Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.

14. Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Teratai di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1), 5-63.
15. Latipah, S., & Ndua, R. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Journal Nalanda*.
16. Mardika, N. H. (2024). PENGARUH MENTAL HEALTH , REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . TELUK LUAS PADANG. 01(January), 54-67.
17. Nitisemito, A, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
18. Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
19. Pangastuti, R. L. Kristanti, D. dan R. lestari. (2019). Pengaruh disiplin kerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi. *Jurnal Nusamba*, 4(2), 107-116.
20. Pratiwi, D., & P. (2022). Analisis Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
21. Purwanto, M. E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rosdakarya.
22. Raviyanto, J. (2021). *Produktivitas dan Manusia Indonesia*.
23. Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28-50.
24. Sari, D.P., & Nugroho, A. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
25. Setiawan, A., et al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
26. Sugiyono. (2018). *metode penelitian kuantitatif (cet 1)*. Alfabeta.
27. Sugiyono. (2019a). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
28. Sugiyono. (2019b). *statistika untuk penelitian*. CV : Alfabeta.
29. Sumarno, E., Pradhanawati, A., & Farida, N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening ( Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT . Estika Pulau Mas Tegal )
30. Susilo, M. A. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587-605.
31. Syafitri, W., & Andri, S. (2023). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Semangat Kerja Divisi Penjualan Pada PT . Suka Fajar Pekanbaru. 6, 229-237.