

Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta

Marina Aini¹⁾, Imelda Sari²⁾, Dewi Astuti³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika

^{1,2,3)}marinaaini66@gmail.com, imelda.isx@bsi.ac.id, dewi.dwb@bsi.ac.id

ABSTRACT

PT X is an authorized distributor company engaged in the supply of laptop products and the provision of various kinds of computer hardware (hardware) and software (software). The increasing mobility of the community will be the importance of devices to support their productivity, making the company want to increase the sales turnover of PT X which is one of the company's goals. This study aims to determine the effect of motivation and morale both partially and simultaneously on employee productivity of PT X Jakarta. This study uses quantitative methods, as for the sample in this study, namely all employees in the IT and Service Division of PT X, totaling 30 people. Increasing employee motivation and morale is an important responsibility for the leadership of an organization. A visionary leader needs to create a conducive organizational climate in order to maintain the morale and work dedication of his team members. The main purpose of effective leadership is to inspire and motivate employees. The results showed that based on the exposure of the results that have been presented, it can be seen that the value of Fhitung is more than Ftabel (3.354) with a significance level <0.05 , so it can be concluded that the variables of motivation and morale together have an effect on productivity (Fhitung 14.101 > Ftabel 3.354). This means that H3 is accepted, motivation and morale have a simultaneous positive and significant influence on productivity.

ABSTRAK

PT X adalah perusahaan distributor resmi yang bergerak di bidang penyediaan produk laptop dan penyediaan aneka macam perangkat keras komputer (hardware) dan perangkat lunak (software). Semakin meningkatnya mobilitas masyarakat akan pentingnya perangkat untuk menunjang produktivitasnya, membuat perusahaan ingin meningkatkan omset penjualan PT X yang menjadi salah satu tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas karyawan PT X Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang ada di Divisi IT dan Service PT X yang berjumlah 30 orang. Meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan merupakan tanggung jawab penting bagi pimpinan suatu organisasi. Seorang pemimpin visioner perlu menciptakan iklim organisasi yang kondusif demi menjaga morale dan dedikasi kerja anggota timnya. Tujuan utama kepemimpinan yang efektif adalah untuk memberikan inspirasi dan memotivasi karyawan. Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan paparan hasil yang telah disajikan dapat dilihat bahwasanya nilai Fhitung lebih dari Ftabel (3,354) dengan taraf signifikansi $< 0,05$, maka dengan itu bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel motivasi dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh pada produktivitas (Fhitung 14,101 > Ftabel 3,354). Berarti H3 diterima, motivasi dan semangat kerja memiliki pengaruh secara simultan positif dan signifikan atas produktivitas.

Kata kunci: motivasi; semangat kerja karyawan; 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 (Madjidi et al., 2022).

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. 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 (Sayoto, B., & Winarto, 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 (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

PT. X adalah perusahaan distributor resmi yang bergerak di bidang penyediaan produk laptop dan penyediaan aneka macam perangkat keras komputer (hardware) dan perangkat lunak (software). Semakin meningkatnya mobilitas masyarakat akan pentingnya perangkat untuk menunjang produktivitasnya, membuat perusahaan ingin meningkatkan omset penjualan PT. X yang menjadi salah satu tujuan perusahaan. Namun, upaya dalam meningkatkan omset penjualan ini dapat menyebabkan tingkat tekanan pegawai semakin tinggi dan menurunnya semangat kerja.

Dalam hal ini mendorong peneliti untuk mengetahui pengaruh mengenai semangat kerja dan motivasi untuk dapat meningkatkan produktivitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan pada PT. X. Semangat kerja karyawan yang turun bisa menurunkan produktivitas mereka jika pemimpin perusahaan tidak menggunakan potensi mereka dengan efektif. Untuk bisa melihat keberhasilan manajemen PT. X dalam upaya menjaga semangat kerja karyawannya bisa di lihat dengan membandingkan data Key Performance Indicator (KPI) dari tahun ke tahun.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Menurut Afandi dalam (Nurjaya, 2021) motivasi merupakan dorongan internal yang muncul dalam diri individu untuk melakukan suatu kegiatan secara sungguh-sungguh demi mencapai hasil terbaik. Menurut Hasibuan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja keras, mendorong mereka untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengintegrasikan semua upaya mereka untuk mencapai kepuasan (Jufrizen, 2018).

Teori hierarki Abraham H. Maslow (Yulia, 2018) menyatakan bahwa sejumlah elemen dapat berdampak pada motivasi dan dipakai sebagai indikator untuk mengukur tingkat motivasi seorang karyawan., yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*physiological needs*)
2. Kebutuhan Rasa Aman (*safety needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*affiliation*)
4. Kebutuhan Pengakuan (*esteem*)
5. Kebutuhan aktualitas diri (*self actualization*)

Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan kemauan dan komitmen untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan tekun agar dapat menghasilkan hasil kerja yang sebaik-baiknya (Hasibuan, 2013). Sedangkan menurut pendapat lain mengatakan “Moral atau etos kerja individu atau tim merupakan cerminan pola pikirnya. Orang-orang dengan semangat kerja yang kuat biasanya mendukung visi dan misi tim dan menunjukkan sikap yang menyenangkan, optimis, dan kooperatif. Salah satu tanda pertama produktivitas karyawan di tempat kerja adalah kemampuan mereka untuk melakukan tugas dengan lebih cepat dan efektif” (Kaswan, 2017)

Indikator semangat kerja seseorang dapat ditentukan dengan mengamati ciri-ciri yang ada dalam tingkah lakunya sehari-hari. Indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (Murtisaputra, E., & Ratnasari, 2018) sebagai berikut:

1. Absensi, absensi tepat waktu dan sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan.
2. Kerja sama, adanya kerja sama di antara rekan kerja dan antara karyawan dan atasan.
3. Kepuasan pekerjaan, karyawan merasa puas karena mereka melakukan pekerjaan mereka dengan baik.
4. Kedisiplinan, tingkat kepatuhan karyawan terhadap standar operasional prosedur (SOP) perusahaan dan kedisiplinan dalam bekerja.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja menurut (Enggana, J., Lie, D., & Julyanthry, 2017) adalah kemampuan seorang pekerja untuk menyelesaikan aktivitas dengan standar kualitas yang telah ditentukan dalam waktu yang lebih singkat disebut produktivitas. Hal ini menegaskan bahwa sikap, pola pikir, etika, dan kemampuan seseorang merupakan faktor produktivitas, sehingga dapat menjadi motivasi untuk terus menjadi lebih baik setiap harinya. Produktivitas memainkan peran yang sangat penting dalam kelangsungan perusahaan karena menjadi faktor kunci untuk mencapai perbaikan setiap hari, dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas. Dari pemahaman ini, dapat disimpulkan bahwa produktivitas melibatkan berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mentalitas, etika, dan keahlian, sehingga dapat menjadi pendorong untuk meningkatkan kualitas dan menjadi lebih baik setiap harinya.

Dalam melakukan pengukuran variabel produktivitas kerja, dalam bagian ini akan disajikan pendapat dari ahli manajemen SDM mengenai indikator produktivitas, menurut (Wati et al., 2021):

1. Keterampilan karyawan, karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan mereka untuk

mencapai tingkat produktivitas yang memenuhi persyaratan perusahaan.

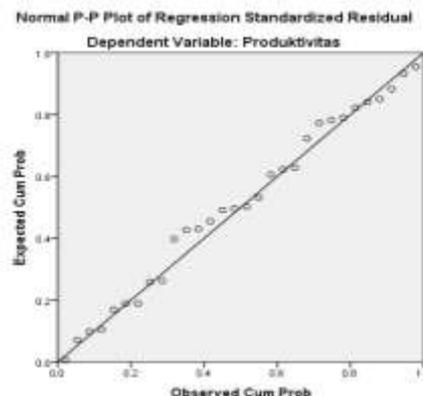
2. Peningkatan hasil, dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas, karyawan di perusahaan bekerja untuk meningkatkan hasil kerja.
3. Pengembangan diri, merupakan tujuan konstan para karyawan, yang bangkit menghadapi tantangan dan menghadapi situasi yang memungkinkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja.
4. Kualitas, karyawan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan sebagai manifestasi dari produktivitas kerja yang baik di perusahaan.
5. Efisiensi, yang merupakan rasio hasil terhadap pekerja dalam organisasi, perlu ditingkatkan atau diseimbangkan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja.

3. METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat digambarkan sebagai metode penelitian yang berakar pada filsafat positivisme, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di bagian di PT. X yang berjumlah 250 orang yang terdiri dari 3 divisi (Stock and Warehouse, IT and Service, dan Accounting).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling. Menurut Sugiyono purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu semua karyawan yang ada di divisi IT dan Service PT. X yang berjumlah 30 orang. Pemilihan Divisi IT dan service karena Divisi IT dan service memiliki peran penting dalam memberikan layanan kepada pelanggan. Divisi IT dan service bertanggung jawab langsung untuk memberikan pelayanan kepada pelanggan. Mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan, menjawab pertanyaan, menyelesaikan masalah, dan memberikan bantuan sesuai kebutuhan. Oleh karena itu, memahami motivasi dan semangat kerja karyawan di Divisi layanan sangatlah penting, karena hal ini berkaitan dengan kualitas layanan yang diberikan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN Uji Normalitas

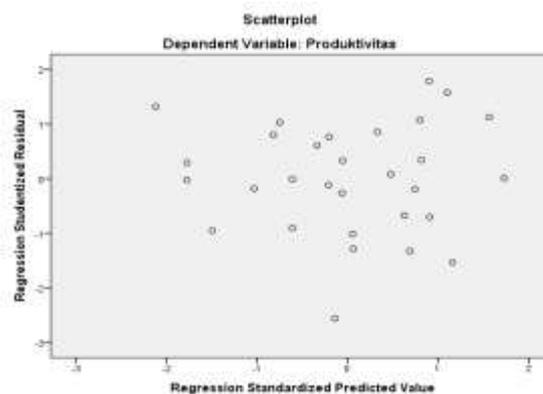


Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 1. Uji Normalitas PP plot

Model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar jauh dari garis diagonal, tidak mengikuti arah garis diagonal, dan model memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar di sekitar garis diagonal. Berdasarkan paparan hasil uji normalitas PP plot yang disajikan bisa dilihat bahwasanya data menyebar pada sekitar diagonal garis dan grafik PP plot menampilkan pola yang terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Scatter plot

Pada uji scatterplot, heteroskedastisitas muncul ketika titik-titik memiliki pola tertentu yang teratur, seperti garis bergelombang dan heteroskedastisitas tidak terjadi jika titik-titik tersebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y dan di kanan maupun kiri angka nol pada sumbu X. Berdasarkan paparan data uji heteroskedastisitas diatas dapat diketahui bahwasanya grafik scatterplot antar ZPRED dan SRESID menampilkan penyebaran pola, dengan titik-titik yang tersebar antara atas dan bawah

nal pada sumbu Y. Karena titik-titik tidak mengikuti pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja (X1)	0,831	1,203
	Semangat Kerja (X2)	0,831	1,203

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan aturan Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Dinyatakan terdapat gejala multikolinearitas jika VIF melebihi 10 atau toleransi kurang dari 0,10.
- 2) Tidak ada gejala multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 atau toleransi lebih besar dari 0,10.

Berdasarkan paparan hasil yang telah disajikan dapat dilihat bahwasanya variabel motivasi kerja memiliki nilai VIF sejumlah 1,203 serta nilai tolerance sejumlah 0,831, kemudian variabel semangat kerja memiliki nilai VIF sebesar 1,203 dan nilai tolerance sebesar 0,831 Hasil tersebut lalu kemudian ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel mempunyai nilai VIF < 10 serta nilai tolerance > 0,10 yang artinya tidak terdapat gejala multikolineritas dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 2. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,552	6,629		1,441	,161
	Motivasi Kerja (X1)	-.239	,142	-.249	-1,683	,104
	Semangat Kerja (X2)	,930	,176	,780	5,283	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Melalui hasil data yang telah disajikan diatas dapat dilihat bahwasanya penelitian ini memiliki persamaan regresi:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e \dots \dots \dots (1)$$

$$Y \text{ (Produktivitas)} = 9,552 - 0,239 \text{ (Motivasi)} + 0,930 \text{ (Semangat Kerja)} + e$$

1. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sejumlah -0,239 dengan artian bila variabel motivasi turun, maka produktivitas akan menghasilkan peningkatan sejumlah 0,239 dengan asumsi variabel independen lain memiliki koefisien tetap.
2. Nilai koefisien regresi variabel semangat kerja sejumlah 0,930 berarti bahwa jika terjadi

peningkatan semangat kerja, maka produktivitas akan mengalami peningkatan sejumlah 0,930 dengan asumsi variabel independen lain memiliki koefisien tetap.

Uji T

Tabel 3. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,552	6,629		1,441	,161
	Motivasi Kerja (X1)	-.239	,142	-.249	-1,683	,104
	Semangat Kerja (X2)	,930	,176	,780	5,283	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Pada tingkat signifikansi 5%, nilai t hitung dan nilai t tabel dapat dibandingkan untuk memastikan apakah H0 atau H1 ditolak atau diterima. Nilai t tabel pada tingkat signifikansi 5% (α = 0,05) adalah 2,051. Kesimpulan berikut ini dapat diambil dari membandingkan t hitung dan t tabel:

1. Secara parsial motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan atas produktivitas sebab t hitung (-1,683) < t tabel (2,051) serta nilai signifikannya diatas 0,05 yaitu 0,104 sehingga H0 diterima. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
2. Secara parsial semangat kerja memiliki pengaruh yang signifikan atas produktivitas sebab t hitung (5,283) > t tabel (2,051) serta nilai signifikannya dibawah 0,05 sehingga H0 ditolak. Semangat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan atas produktivitas.

$$\begin{aligned} \text{Perhitungan nilai Ttabel} &= \alpha/5 ; \text{df-k-1} \\ &= 0,05 ; 27 \\ &= 2,051 \end{aligned}$$

Uji F

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	334,474	2	167,237	14,101	,000 ^b
	Residual	320,226	27	11,860		
	Total	654,700	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)
b. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan paparan hasil yang telah disajikan dapat dilihat bahwasanya nilai Fhitung lebih dari Ftabel (3,354) dengan taraf signifikansi < 0,05, maka dengan itu bisa ditarik kesimpulan bahwasanya variabel motivasi dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh pada produktivitas (Fhitung 14,101 > Ftabel 3,354). Bearti H3 diterima, motivasi dan semangat kerja memiliki pengaruh secara simultan positif dan signifikan atas produktivitas.

$$\begin{aligned} \text{Perhitungan nilai Ftabel} &= \text{df2} ; \text{df1} \\ &= 27 ; 2 \\ &= 3,354 \end{aligned}$$

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Tabel 5. Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.511	.475	3.444

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan paparan hasil yang telah disajikan diketahui bahwasanya nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,511 atau 51,1% yang memiliki arti, sebesar 51,1% produktivitas dipengaruhi oleh motivasi dan semangat kerja, sedangkan sisanya 48.9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain di luar penelitian ini.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas dan hasil analisis serta interpretasi data, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja pada karyawan bagian IT dan service di PT. X Jakarta tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas
2. Semangat kerja pada karyawan bagian IT dan service di PT. X Jakarta berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.
3. Motivasi dan Semangat kerja pada karyawan bagian IT dan service di PT. X Jakarta berpengaruh secara simultan dan positif terhadap produktivitas.

5.2. Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pada PT. X:

1. Berdasarkan hasil penilaian pegawai PT. X terhadap variabel motivasi, diperlukan pemenuhan kebutuhan pengakuan yang lebih baik melalui peningkatan penghargaan serta apresiasi kepada karyawan yang berprestasi, misalnya dengan memberikan penghargaan dan insentif kepada mereka yang telah berkontribusi dan memiliki kinerja baik. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai PT. X.
2. Manajemen PT. X Jakarta hendaknya bersedia melakukan kajian lebih lanjut guna mendapatkan hasil yang lebih baik, khususnya dalam mengidentifikasi aspek-aspek yang mempengaruhi produktivitas perusahaan ini. Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik lagi, peneliti yang melakukan penelitian di sini diharapkan dapat menggali berbagai divisi dan faktor independen lainnya, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

Enggana, J., Lie, D., & Julyanthry, J., 2017, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Mestika Dharma, Tbk. Cabang Pematangsiantar*, SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 5(1), 11–20.

Hasibuan., 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh Belas, PT. Bumi Aksara Jakarta.

Jufrizen, 2018, *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, The National Conferences Management and Business (NCMAB), 405–424.

Kaswan, 2017, *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*, Alfabeta Bandung.

Madjidu, A., Usu, I., & Yakup, Y., 2022, *Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*, Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>

Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S., 2020, *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*, 3(September), 296–307.

Murtisaputra, E., & Ratnasari, S. L., 2018, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Senioritas Terhadap Semangat Kerja Karyawan*, Jurnal Dimensi, 7(3), 434–453.

Nurjaya, N., 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*, AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>

Sayoto, B., & Winarto, H., 2018, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan MNCTV Bagian Produksi.*, Jurnal Manajemen Dan Bisnis Krisnadwipayana, 6(2), 1-14.

Sugiyono, S., 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Alfabeta, Bandung.

Wati, I., Welsa, H., & Wiyono, G., 2021, *Analisa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kesejahteraan Karyawan, Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Perusahaan Bakpia Kurnia Sari Yogyakarta)*, Upajiw Dewantara, 5(1), 33–41. <https://doi.org/10.26460/mmud.v5i1.7726>

Yulia, L., 2018, *Pengaruh Komitmen, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo*, 13–48.