

Artikel Penelitian

## Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Kantor Regional VI BKN Kota Medan

Vikro Gabriel V. Saing<sup>1</sup>, Asriyana S. Kaseng<sup>2</sup>, Denni<sup>3</sup>, Iventura Fitra Uli Tamba<sup>4</sup>, Debora Tambunan<sup>5\*</sup>

<sup>1,5\*</sup> Universitas Mahkota Tricom Unggul, Indonesia, e-mail: [tdebora64@gmail.com](mailto:tdebora64@gmail.com)

<sup>2</sup> UIN Datokarama Palu, Indonesia, e-mail: [tdebora64@gmail.com](mailto:tdebora64@gmail.com)

<sup>3,4</sup> S.T Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi, Indonesia, e-mail: [tdebora64@gmail.com](mailto:tdebora64@gmail.com)

\* Penulis yang sesuai : Debora Tambunan

**Abstract:** This study aims to assess the impact of motivation and work experience on employee productivity at the Regional Office VI of the State Civil Service Agency of Medan City. Motivation and work experience are considered crucial factors that can affect individual performance in an organization. The method used in this study is quantitative with data collection through questionnaires distributed to 81 employees in the office. The collected data were then analyzed using multiple regression analysis techniques to identify the relationship between motivation variables, work experience, and work productivity. The results of the study revealed that both variables, namely motivation and work experience, have a positive influence on work productivity. High motivation encourages employees to work more efficiently, as well as the work experience variable. With relevant work experience, employee productivity at the Regional Office VI of the State Civil Service Agency of Medan City can be increased. The results of this study also provide insight for leaders in designing human resource development strategies that can increase productivity with a focus on increasing motivation and work experience. The suggestions presented in this study are the need for ongoing training and award programs that can increase motivation and utilize work experience to achieve more optimal results.

**Keywords:** Motivation, Productivity, Work Experience

Diterima: Maret 07, 2025  
Direvisi: Maret 22, 2025  
Diterima: April 04, 2025  
Diterbitkan: April 08, 2025  
Versi sekarang: April 08, 2025



Hak cipta: © 2025 oleh penulis.  
Diserahkan untuk kemungkinan  
publikasi akses terbuka  
berdasarkan syarat dan ketentuan  
lisensi Creative Commons  
Attribution (CC BY SA) (  
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

**Kata kunci:** Motivasi, Produktivitas, Pengalaman Kerja.

## 1. Pendahuluan

Produktivitas kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas dapat diartikan sebagai sesuatu yang dapat menghasilkan dan meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. (Andreas et all., 2020). Produktivitas dalam dunia kerja merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efektif dan efisien. Dengan produktivitas yang tinggi pada suatu organisasi maka dapat dengan langsung memberikan kontribusi dan manfaat yang besar bagi organisasi tersebut (Elbadiansyah, 2019). Di lingkungan kerja, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan pengalaman kerja yang baik cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Lebih lanjut diketahui bahwa, motivasi adalah salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja dan produktivitas seorang karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan hasil kerja yang lebih baik, lebih efisien, dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya (Hidayati et all., 2023).

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, penting bagi para pimpinan dan organisasi untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan agar dapat merancang kebijakan dan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian tentang motivasi terhadap produktivitas kerja memang telah banyak dilakukan meskipun banyak penelitian yang telah membahas motivasi dan produktivitas kerja, pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan di berbagai sektor masih perlu dieksplorasi lebih lanjut. Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu pengalaman kerja (Tambunan et all., 2022). Diketahui bahwa, di banyak organisasi, peningkatan produktivitas kerja menjadi prioritas utama. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak dianggap lebih mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efektif (Yuwono et all., 2023). Penelitian tentang pengalaman kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas juga telah dilakukan namun penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut apalagi untuk melihat hasilnya di negara berkembang (Arnando, 2019)

Pengalaman Kerja merujuk pada jumlah waktu dan jenis pekerjaan yang telah dilakukan oleh seorang karyawan dalam bidang tertentu (Lampa et all., 2021). Pengalaman ini mencakup pengetahuan, keterampilan, serta kebiasaan yang terbentuk selama menjalani karier. Karyawan yang memiliki pengalaman lebih banyak biasanya lebih terampil dalam melaksanakan tugas mereka karena mereka telah menghadapi berbagai situasi kerja yang beragam (Waskito & Kartini, 2021). Penelitian ini dilakukan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kota Medan. Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kota Medan sebagai lembaga pemerintah yang mengelola berbagai urusan terkait kepegawaian, memerlukan karyawan yang produktif untuk menjalankan tugas dan fungsinya dengan efektif dan optimal. Dari hasil observasi dan wawancara peneliti terkait tingkat produktivitas para karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kota Medan maka di peroleh hasil bahwa:

**Tabel 1.** Hasil Produktivitas Kerja

Tahun	Target	Realisasi
2021	70%	70,22%
2022	70%	71,91%
2023	<b>80%</b>	68,50%

*Sumber: laporan kinerja Kantor Regional VI Medan,( 2024)*

Berikut ini merupakan data produktivitas karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kota Medan dari tahun 2021-2023. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa terjadi penurunan produktivitas pada tahun 2023 dimana target yaitu 80% dan ternyata realisasinya hanya 68,50%. Hal ini tentunya dapat menjadi dasar untuk perbaikan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kota Medan dari tahun 2021-2023. Pimpinan juga sangat perlu memperhatikan faktor pendukung dari produktivitas karyawan yang ada untuk pencapaian hasil yang optimal.

## 2. Metode

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian kuantitatif dapat memberikan data numerik yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara objektif. Metode ini juga memungkinkan untuk melakukan analisis statistik yang lebih mendalam guna menarik kesimpulan yang valid. Dalam penelitian ini tentunya menggunakan desain korelasional dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara pengalaman kerja dan produktivitas kerja karyawan. Desain ini sangat cocok untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh langsung atau tidak langsung antara kedua variabel tersebut (Arikunto, 2011).

Populasi adalah seluruh anggota atau elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang menjadi objek penelitian. Dalam konteks penelitian, populasi mencakup semua individu, objek, atau unit yang relevan dengan topik atau masalah yang sedang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kota Medan. Dari hasil observasi, pendataan dan wawancara diperoleh informasi bahwa jumlah seluruh karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kota Medan yaitu 81 orang. Jumlah karyawan di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara (BKN) Kota Medan yang dikategorikan tidak terlalu banyak, sehingga dapat seluruhnya dijadikan sampel pada penelitian (Arikunto, 2011).

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 . Uji Validitas

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dapat dipercaya dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Berikut merupakan hasil validitas pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Penelitian

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>	P1	0,487	0,215	<b>Valid</b>
	P2	0,678	0,215	<b>Valid</b>
	P3	0,755	0,215	<b>Valid</b>
	P4	0,672	0,215	<b>Valid</b>
	P5	0,661	0,215	<b>Valid</b>
	P6	0,657	0,215	<b>Valid</b>
	P7	0,654	0,215	<b>Valid</b>
	P8	0,564	0,215	<b>Valid</b>
<b>Pengalaman Kerja (X2)</b>	P1	0,396	0,215	<b>Valid</b>
	P2	0,685	0,215	<b>Valid</b>
	P3	0,465	0,215	<b>Valid</b>
	P4	0,651	0,215	<b>Valid</b>
	P5	0,769	0,215	<b>Valid</b>
	P6	0,691	0,215	<b>Valid</b>
<b>Produktivitas Kerja (Y)</b>	P1	0,609	0,215	<b>Valid</b>
	P2	0,742	0,215	<b>Valid</b>

	P3	0,647	0,215	<b>Valid</b>
	P4	0,636	0,215	<b>Valid</b>
	P5	0,761	0,215	<b>Valid</b>
	<b>P6</b>	<b>0,512</b>	<b>0,215</b>	<b>Valid</b>

Sumber: data diolah penulis 2024

### 3.2 Uji Reliabilitas

Tahap berikutnya dalam penelitian ini adalah pengujian reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25, yang menyediakan fasilitas untuk mengukur reliabilitas melalui uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Diketahui, uji reliabilitas mengukur konsistensi hasil pengukuran, di mana pengukuran yang dilakukan pada objek yang sama akan menghasilkan data yang serupa. Dari hasil pengujian reliabilitas data maka hasilnya dapat dilihat pada Tabel 1.3. berikut ini:

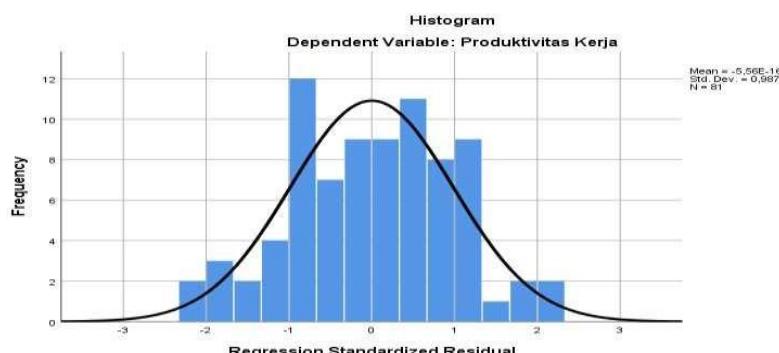
**Tabel 3.** Hasil Uji Instrumen Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach</b>		<b>Keterangan</b>
	<b>Alpha</b>	<b>Taraf Alpha</b>	
Motivasi	0,792	0.60	Reliabel
Pengalaman Kerja	0,673	0.60	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,726	0.60	Reliabel

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 3. di atas, nilai Cronbach Alpha untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut: motivasi sebesar 0,792 (lebih besar dari  $> 0,60$ ), pengalaman kerja sebesar 0,673 (lebih besar dari  $> 0,60$ ), dan produktivitas kerja sebesar 0,726 (lebih besar dari  $> 0,60$ ). Dengan demikian, berdasarkan nilai Cronbach Alpha tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel penelitian yaitu: motivasi, pengalaman kerja, dan produktivitas kerja termasuk dalam kategori reliabel atau handal.

Tahap pengujian selanjutnya pada penelitian ini yaitu, uji normalitas. Uji normalitas adalah proses untuk menguji apakah data yang diperoleh dalam penelitian mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal adalah distribusi yang berbentuk lonceng, dengan nilai rata-rata, median, dan modus yang hampir sama, serta data terdistribusi secara simetris di sekitar rata-rata. Pada penelitian ini data dibuktikan terdistribusi dengan normal dengan plot histogram.



**Gambar 1.** Plot Histogram

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan Gambar 1. di atas, terlihat bahwa pola garis membentuk seperti gunung dengan kaki yang simetris, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal.

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang dilakukan untuk menguji adanya ketidakteraturan variansi (kesalahan) dalam model regresi, di mana variansi dari kesalahan (error) tidak konstan di seluruh rentang nilai variabel independen. Jika variansi kesalahan tidak konstan (atau terjadi heteroskedastisitas), maka model regresi yang digunakan dapat menjadi tidak efisien, dan hasil estimasi koefisien dapat menjadi bias.

**Tabel 4.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.240	1.969		-.630	.532
	Motivasi	.170	.053	.461	3.204	.567
	Pengalamana	-.009	.043	-.031	-.213	.732
	Kerja					

a. Dependent Variable: Abs\_Res

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada data penelitian ini, hasilnya dapat dilihat pada tabel di atas. Dari pengujian Glejser, nilai signifikansi (sig.) untuk variabel motivasi adalah 0,567. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Sesuai dengan ketentuan pengujian Glejser, variabel motivasi dengan nilai sig. lebih besar dari 0,05 ( $0,567 > 0,05$ ) memenuhi kriteria pengujian tersebut.

Pada pengujian variabel kedua, yaitu pengalaman kerja, diketahui bahwa nilai signifikansi juga harus lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, nilai signifikansi untuk variabel kedua adalah 0,732, yang lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian keseluruhan data dalam penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel aman dan terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk mendeteksi adanya hubungan yang sangat kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi linier. Ketika terjadi multikolinearitas, variabel independen saling berkorelasi tinggi, yang dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Hal ini juga dapat meningkatkan varians dari estimasi koefisien, sehingga hasil analisis menjadi kurang akurat.

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3.944	3.589		1.099	.278		
	Fasilitas Kerja	.509	.097	.670	5.261	.000	.870	1.149
	Pelatihan Kerja	.174	.078	.283	2.220	.032	.870	1.149

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terdapat pada Tabel 5., nilai VIF dan tolerance untuk semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai VIF untuk variabel motivasi yang sebesar 1,343 (lebih kecil dari 10) dan untuk variabel pengalaman kerja yang juga sebesar 1,343 (lebih kecil dari 10). Selain itu, nilai tolerance untuk variabel motivasi adalah 0,744 (lebih besar dari 0,01) dan untuk variabel pengalaman kerja adalah 0,744 (lebih besar dari 0,01). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah multikolinearitas pada seluruh variabel.

Tahap selanjutnya pada penelitian ini yaitu melakukan Uji Determinasi ( $R^2$ ). Uji determinasi, yang sering disebut sebagai  $R^2$  (R-squared), adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam data. Secara sederhana,  $R^2$  menunjukkan seberapa besar proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 6.** Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 <sup>a</sup>	,410	,395	2,213

a. Predictors: (Constant), Pengalaman, Motiasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah penulis 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,410. Nilai 0,410 tersebut merupakan hasil kuadrat dari koefisien korelasi atau R, yaitu  $0,640 \times 0,640 = 0,410$ . Dengan demikian, koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,410 setara dengan 41%. Hal ini berarti bahwa motivasi dan pengalaman kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 41%, sementara sisanya 59% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam model regresi ini.

Uji Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji regresi linear berganda dilakukan untuk mendapatkan gambaran bagaimana variabel independen yang meliputi motivasi dan pengalaman kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu produktivitas kerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Hasil dalam pengujian regresi linear berganda dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 7.** Uji Analisis Regresi Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	6,028	2,486	2,425	,018
	Motiasi	,207	,077		
	Pengalaman	,477	,105		

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: data diolah penulis 2024

Pengaruh variabel motivasi terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu  $2,698 > 1,990$ . Hal ini mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Pengaruh variabel pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu  $4,549 > 1,990$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Uji F (Simultan) adalah sebuah uji statistik yang digunakan untuk menguji apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini menguji hipotesis nol bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen secara keseluruhan dengan variabel dependen. Berikut hasil uji F (Simultan) pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 7.** Uji Analisis Regresi Berganda

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	265,688	2	132,844	27,117	,000 <sup>b</sup>
	Residual	382,115	78	4,899		
	Total	647,802	80			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Pengalaman, Motivasi

*Sumber: data diolah penulis 2024*

Berdasarkan tabel di atas, hasil analisis menunjukkan nilai F-hitung sebesar 27,117. Dengan demikian,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $27,117 > 3,11$ ) pada tingkat signifikansi 5%, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja.

## 6. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dan produktivitas kerja. Diketahui bahwa semakin baik motivasi karyawan di Kantor Regional VI BKN Kota Medan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan t hitung sebesar 2,698, yang lebih besar daripada t tabel 1,990. Oleh karena itu, hipotesis H1 yang menyatakan "pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja" dapat diterima sesuai dengan asumsi hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Hasil pengujian hipotesis penelitian ke dua menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara pengalaman kerja dan produktivitas. Diketahui bahwa semakin baik pengalaman kerja yang diberikan oleh karyawan di Kantor Regional VI BKN Kota Medan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai uji t yang menghasilkan t hitung sebesar 4,549, yang lebih besar dari t tabel 1,990. Dengan demikian, hipotesis H2 yang menyatakan adanya pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja dapat diterima berdasarkan hasil pengujian ini.

## Referensi

- [1] D.R.I.M. Setiadi, S. Rustad, P.N. Andono, and G.F. Shidik, "Survei dan investigasi steganografi citra digital (tujuan, penilaian, metode, pengembangan, dan dataset)."
- [2] J. Andreas, T.S. Goh, and E. Margery, "Pengaruh Upah dan Incentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Darmasindo Intikaret Medan," *Jurnal Bisnis Kolega*, vol. 6, no. 1, pp. 71–84, 2020.
- [3] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2011.
- [4] E. Arnando, "Produktivitas Kerja yang dilihat dari Faktor Usia dan Pengalaman Kerja," *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 2, pp. 145–153, 2019.

- [5] Elbadiansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, cet. 1, Malang: IRDH, 2019.
- [6] L.A. Hidayati, L.N. Dewi, and D. Sehaeli, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)," Borobudur Management Review, vol. 3, no. 1, pp. 1–11, 2023.
- [7] D.A. Lampa, I. Yantu, and A.H. Bokingo, "Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP. Telaga Gorontalo," Jambura, vol. 4, no. 2, pp. 145–149, 2021.
- [8] D. Tambunan, I.F.U. Tamba, and O.W.O. Panjaitan, "Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Tenaga Kerja," Wawasan Ilmu, 2022.
- [9] M. Waskito and M.I. Kartini, "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Trimuri Karya Cipta," Jurnal Kinerja, vol. 3, no. 2, pp. 167–182, 2021.
- [10] F.S.P. Yuwono, C.D. Bimantoro, A. Humairani, and Z. Nikmah, "Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Suatu Organisasi," Jurnal Publikasi Manajemen Informatika, vol. 3, no. 1, pp. 27–34, 2023.