



Original Article

Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan: Sebuah Literature Review

Ega Abinowo Herlambang ^{1✉}, Hafif Try Ikhwantoro ², Putri Dewi Anjani³, Rahayu Citra Luvita⁴, Arfian⁵

^{1,2,3}Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia.

Korespondensi Email: abinowoega17@gmail.com [✉]

Abstrak:

Work motivation is a crucial factor in enhancing employee productivity across various organizational contexts. Optimal employee productivity serves as a key indicator of organizational success in achieving goals effectively and efficiently. This article aims to systematically examine the influence of work motivation on employee productivity through a literature review approach. The study analyzes ten relevant scientific articles published within the last ten years, selected based on topic relevance, keyword alignment, accessibility of journals, and the significance of research findings related to the focus of the study. The results of the literature review indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee productivity. Both intrinsic and extrinsic forms of motivation play important roles in improving the quality and quantity of employees' work output. Furthermore, work motivation strengthens the effectiveness of other organizational factors such as work environment, training, and organizational culture in supporting productivity. Employees with high levels of work motivation tend to demonstrate greater work engagement, responsibility, and consistency in performance. The findings of this review confirm that work motivation is a strategic element in human resource management practices aimed at improving employee productivity in a sustainable manner. This article is expected to provide valuable insights for researchers and practitioners in developing evidence-based strategies for managing employee motivation and productivity.

Keyword: Work motivation, employee productivity, employee performance, human resource management, literature review

Pendahuluan

Produktivitas kerja karyawan merupakan variabel kunci dalam manajemen organisasi modern karena menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi tidak hanya berkaitan dengan

keluaran kerja yang optimal, tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi dalam menghadapi kompetisi pasar. Dalam banyak studi empiris, produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti kemampuan individu, sistem kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan (Robbins & Judge, 2012). Motivasi kerja khususnya menjadi aspek krusial karena berperan mengarahkan, mengintensifkan, serta mempertahankan perilaku kerja yang produktif (Yadav et al., 2019). Tanpa motivasi yang kuat, kemampuan karyawan cenderung tidak optimal dimanfaatkan, sehingga produktivitas organisasi juga kurang maksimal. Oleh karena itu, memahami pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas menjadi penting untuk pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang efektif. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan psikologis yang mengarahkan, mempertahankan, dan meningkatkan intensitas perilaku kerja seseorang (Ryan & Deci, 2020). Teori-teori motivasi klasik dan kontemporer seperti Maslow, Herzberg, dan Self-Determination Theory menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik sama-sama berkontribusi pada performa kerja, termasuk produktivitas (Ryan & Deci, 2020). Bukti empiris dari penelitian-penelitian kuantitatif mendukung hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan di berbagai konteks organisasi. Misalnya, hasil penelitian Radjiky & Murwanti (2025) di lingkungan industri menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan serta temuan lain memperkuat bahwa motivasi kerja merupakan prediktor utama produktivitas dalam model regresi linier (Pratama, 2025). Temuan-temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara konsisten di berbagai setting organisasi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan dengan hasil yang relatif konsisten, yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Penelitian Kuvaas (2006) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja dan produktivitas dibandingkan motivasi ekstrinsik, khususnya dalam konteks organisasi yang menekankan pengembangan kompetensi karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Cerasoli et al (2014) melalui meta-analisis yang menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja dan produktivitas kerja, terutama ketika dikombinasikan dengan motivasi ekstrinsik yang tepat. Di konteks Indonesia, penelitian Pratama (2025) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan di sektor industri dan organisasi jasa. Konsistensi temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan determinan penting produktivitas kerja lintas konteks budaya dan organisasi. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian yang ada masih bersifat parsial dan berfokus pada pengujian hubungan langsung antara motivasi kerja dan produktivitas, tanpa mengkaji secara komprehensif dinamika konsep motivasi dari berbagai perspektif teori dan temuan empiris. Beberapa studi juga menunjukkan adanya variasi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas yang dipengaruhi oleh konteks organisasi, jenis pekerjaan, serta karakteristik individu karyawan (Kuvaas et al, 2017). Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan akan kajian literature review yang mampu mensintesis berbagai hasil penelitian secara sistematis untuk memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan melakukan telaah literatur secara mendalam, artikel ini diharapkan dapat mengidentifikasi pola temuan, kesenjangan

penelitian (*research gap*), serta implikasi praktis yang relevan bagi pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia berbasis bukti ilmiah.

Selama ini, kajian mengenai motivasi kerja dan produktivitas karyawan cenderung dilakukan secara terpisah berdasarkan pendekatan teoritis tertentu atau konteks organisasi yang spesifik. Sebagian penelitian lebih menekankan pada motivasi intrinsik atau ekstrinsik secara terpisah, tanpa mengintegrasikan keduanya dalam satu kerangka analisis yang komprehensif (Cerasoli et al, 2014). Selain itu, perbedaan konteks organisasi, jenis pekerjaan, serta karakteristik individu karyawan turut memengaruhi kekuatan hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas (Kuvaas et al, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas tidak bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor situasional. Oleh karena itu, diperlukan kajian literature review yang mampu mensintesis berbagai temuan empiris dan perspektif teori guna memperoleh pemahaman yang lebih utuh dan terintegrasi mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan kondisi tersebut, kajian literature review menjadi pendekatan yang relevan untuk mengidentifikasi pola temuan, kesenjangan penelitian, serta konsistensi hasil penelitian terdahulu terkait motivasi kerja dan produktivitas karyawan (Tranfield et al, 2003). Melalui sintesis sistematis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya, literature review dapat memberikan kontribusi teoretis dengan memperkaya pemahaman konseptual mengenai motivasi kerja, sekaligus kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan manajemen sumber daya manusia berbasis bukti ilmiah (Kuvaas, 2006; Ryan & Deci, 2020). Dengan demikian, artikel ini diharapkan mampu menjadi rujukan akademik bagi peneliti selanjutnya serta praktisi dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur (*literature review*) dengan pendekatan naratif-sistematis untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis hasil-hasil penelitian terdahulu secara komprehensif dan terstruktur, sehingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai hubungan antara variabel yang dikaji (Tranfield et al, 2003). Proses penelusuran literatur dilakukan melalui beberapa basis data ilmiah, antara lain Google Scholar, Lens.org, dan Researchrabbt. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi *work motivation*, *employee motivation*, *employee productivity*, dan *work productivity*. Untuk menjaga relevansi dan kemutakhiran informasi, artikel yang dipilih dibatasi pada publikasi sepuluh tahun terakhir (Kitchenham & Charters, 2007).

Kriteria inklusi dalam kajian ini meliputi: (1) artikel penelitian empiris atau meta-analisis yang membahas motivasi kerja dan produktivitas karyawan, (2) artikel yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah dan tersedia dalam akses penuh (*full text*), serta (3) artikel yang menyajikan metode penelitian dan hasil analisis secara jelas dan sistematis. Adapun kriteria eksklusi meliputi artikel non-ilmiah, prosiding yang tidak melalui proses *peer review*, serta publikasi yang tidak memiliki relevansi langsung dengan fokus kajian penelitian. Artikel yang memenuhi kriteria inklusi selanjutnya dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola temuan, persamaan dan perbedaan hasil penelitian, serta kesenjangan penelitian (*research gap*) yang masih terbuka untuk diteliti lebih lanjut (Snyder, 2019). Hasil sintesis literatur disajikan secara *deskriptif analitis* dengan menekankan keterkaitan

antara jenis motivasi kerja dan tingkat produktivitas karyawan di berbagai konteks organisasi. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan gambaran komprehensif mengenai peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas, sekaligus menjadi dasar rekomendasi bagi penelitian selanjutnya dan praktik manajemen sumber daya manusia.

Hasil Penelitian

Tabel berikut menyajikan hasil analisis terhadap sepuluh artikel ilmiah yang dijadikan sebagai bahan kajian literatur dalam penelitian ini. Setiap artikel dianalisis berdasarkan beberapa aspek utama, yaitu judul penelitian, penulis dan tahun publikasi, tujuan penelitian, serta temuan utama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Penyusunan tabel ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang sistematis dan komparatif mengenai karakteristik penelitian serta hasil-hasil empiris yang diperoleh dari masing-masing studi. Melalui penyajian tersebut, pembaca dapat mengidentifikasi pola temuan, kecenderungan hasil penelitian, serta tingkat konsistensi pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dalam berbagai konteks organisasi dan sektor kerja.

Hasil analisis yang disajikan dalam tabel ini selanjutnya menjadi dasar bagi pembahasan lanjutan secara naratif, yang bertujuan untuk menafsirkan hubungan antarvariabel, mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan temuan penelitian, serta menarik kesimpulan secara menyeluruh terkait peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Table 1. Pemetaan Hasil Penelitian tentang Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

No	Judul Artikel		Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian	
1	Pengaruh Kerja terhadap Produktivitas Karyawan	Motivasi Kerja PT. Makmur Jaya	(Amaliyah & Amin, 2023)	Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan	Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Karyawan dengan tingkat motivasi tinggi menunjukkan peningkatan kuantitas dan kualitas kerja secara konsisten.	
2	Pengaruh Kerja, Lingkungan terhadap Produktivitas Karyawan	Motivasi, Loyalitas dan Kerja	(Kartini & Pratama, 2023)	Menguji pengaruh motivasi, loyalitas, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap produktivitas kerja. Variabel motivasi menjadi faktor dominan dibandingkan loyalitas dan lingkungan kerja.	

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
3	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	(Masripah et al., 2017)	Mengetahui pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap produktivitas	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas baik secara parsial maupun simultan. Karyawan yang termotivasi mampu memanfaatkan hasil pelatihan secara lebih optimal.
4	Pengaruh Kerja Sama Tim dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan	(Arif et al., 2023)	Menilai pengaruh motivasi kerja dan kerja sama tim terhadap produktivitas	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas, terutama ketika didukung kerja sama tim yang baik. Kombinasi keduanya meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
5	Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja dalam Organisasi Bisnis	(Haris et al., 2023)	Menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan kontribusi yang kuat pada peningkatan semangat kerja, kedisiplinan, dan pencapaian target organisasi.
6	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret	(Juniarsih et al., 2023)	Menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas	Motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Karyawan dengan motivasi tinggi menunjukkan tingkat kehadiran dan kecepatan kerja yang lebih baik.
7	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya	(Pitriani & Mubarak, 2023)	Menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap produktivitas karyawan	Motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Motivasi berperan dalam meningkatkan komitmen kerja dan pencapaian output.

No	Judul Artikel	Penulis & Tahun	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
8	Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan	(Fatin et al., 2023)	Menguji pengaruh motivasi, pengawasan, dan budaya kerja terhadap produktivitas	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, terutama dalam meningkatkan tanggung jawab dan konsistensi kinerja karyawan.
9	Optimizing Employee Work Productivity Through Increasing Motivation and Work Experience	(Setiadi et al., 2025)	Menganalisis pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan diperkuat oleh pengalaman kerja. Karyawan yang termotivasi lebih adaptif dan efisien dalam bekerja.
10	Maksimalisasi Motivasi dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan	(Djunaid & Astuti, 2024)	Menelaah peran motivasi dalam peningkatan produktivitas kerja	Motivasi kerja terbukti meningkatkan produktivitas melalui peningkatan semangat kerja, ketekunan, dan keterlibatan karyawan dalam tugas organisasi.

Berdasarkan hasil kajian terhadap sepuluh artikel ilmiah dalam kurun sepuluh tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang konsisten dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Seluruh penelitian yang dikaji menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas kerja. Temuan ini menguatkan pandangan bahwa motivasi bukan sekadar faktor pendukung, melainkan elemen inti dalam pencapaian produktivitas organisasi (Amaliyah & Amin, 2023; Haris et al, 2023). Secara lebih spesifik, beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai faktor dominan dibandingkan variabel lain seperti loyalitas, lingkungan kerja, maupun disiplin kerja. Pitriani & Mubarak (2023) menemukan bahwa meskipun lingkungan dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap produktivitas, motivasi tetap menjadi variabel yang paling kuat dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi kerja yang baik tidak akan sepenuhnya efektif tanpa adanya dorongan internal dari individu karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berperan sebagai variabel yang memperkuat efektivitas faktor lain dalam organisasi. Masripah (2017) serta Setiadi (2025) menunjukkan bahwa motivasi meningkatkan kemampuan karyawan dalam memanfaatkan pelatihan dan pengalaman kerja secara optimal. Karyawan yang termotivasi tidak hanya bekerja lebih keras, tetapi juga lebih adaptif, kreatif, dan efisien dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan demikian, motivasi berfungsi sebagai katalisator dalam proses peningkatan produktivitas.

Dalam konteks kerja tim dan budaya organisasi, motivasi juga memiliki kontribusi yang signifikan. Arif (2023) beserta Fatin (2023) mengungkapkan bahwa motivasi kerja mampu meningkatkan efektivitas kerja sama tim dan internalisasi nilai budaya kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan kerja (work engagement) yang lebih kuat, sehingga berdampak positif pada produktivitas kolektif organisasi. Temuan menarik lainnya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya berdampak pada output kerja, tetapi juga pada sikap dan perilaku kerja karyawan. Djunaid & Astuti (2024), Juniarsi (2023) mencatat bahwa motivasi berkorelasi dengan kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketekunan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan dalam membentuk perilaku kerja positif yang berkelanjutan, bukan hanya peningkatan produktivitas jangka pendek. Secara keseluruhan, hasil kajian literatur ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor strategis dalam upaya peningkatan produktivitas karyawan. Organisasi perlu memandang motivasi sebagai investasi jangka panjang melalui pemberian penghargaan, pengembangan karier, kompensasi yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis karyawan. Dengan demikian, peningkatan produktivitas dapat dicapai secara berkelanjutan dan selaras dengan tujuan organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur terhadap sepuluh artikel ilmiah yang dipublikasikan dalam kurun waktu sepuluh tahun terakhir, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Seluruh penelitian yang dianalisis menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat motivasi kerja dengan produktivitas, baik dalam bentuk peningkatan kualitas kerja, kuantitas output, maupun efisiensi waktu penyelesaian tugas. Hal ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang bersifat intrinsik dan ekstrinsik berperan secara saling melengkapi dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan terhadap pekerjaan dan makna kerja, cenderung memberikan dampak yang lebih berkelanjutan terhadap produktivitas, sementara motivasi ekstrinsik seperti insentif, kompensasi, dan penghargaan berperan sebagai pendorong intensitas kerja. Kombinasi kedua bentuk motivasi tersebut terbukti mampu menciptakan perilaku kerja yang produktif dan konsisten. Selain itu, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, serta lingkungan kerja.

Organisasi dengan sistem manajemen sumber daya manusia yang mendukung, budaya kerja yang positif, dan kepemimpinan yang efektif cenderung mampu mengoptimalkan peran motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan aspek motivasional sebagai bagian integral dari pengelolaan sumber daya manusia.

Saran

Berdasarkan hasil kajian yang telah dilakukan, organisasi disarankan untuk memberikan perhatian lebih terhadap motivasi kerja karyawan sebagai upaya meningkatkan produktivitas. Pemberian dukungan kerja, penghargaan yang sesuai, serta perhatian terhadap kebutuhan karyawan diharapkan dapat mendorong karyawan

bekerja secara lebih optimal. Selain itu, kajian selanjutnya dapat dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Amaliyah, N. E., & Amin, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Makmur Jaya*. 8762, 1–10.
- Arif, Salju, & Tahier, I. (2023). *Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. 5(4), 735–743.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). *Intrinsic Motivation and Extrinsic Incentives Jointly Predict Performance*: 140(4), 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Djunaid, A., & Astuti, W. (2024). *Maksimalisasi Motivasi Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan*. 4, 10099–10109.
- Fatin, A., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada CV. Mekar Abadi Garment Wonosobo)*. 5(5), 1–16.
- Haris, I., Refani, O. D., & Setiawan, R. I. (2023). *Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja dalam organisasi bisnis*. 4(1), 42–48.
- Juniarsih, A., Ramadhayanti, A., & Masahere, U. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret*. 3(November), 58–63.
- Kartini, T. M., & Pratama, R. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. 01(03), 130–139.
- Kitchenham, & Charters. (2007). *Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering*.
- Masripah, S., Mulawarman, U., & Masripah, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . J & T Express*.
- Pitriani, M. Z., & Mubarak, A. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Bersama Zatta Mulya Cabang Jabodetabek*. 6(3), 344–353.
- Pratama, H. (2025). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Pekerja*. 32(2024).
- Radjiky, A. M., & Murwanti, S. (2025). *The Effect of Work Motivation and Career Development on Employee Work Productivity at PT Hartono Istana Teknologi (Polytron)*. 7(1), 1063–1072.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions , theory , practices , and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, xxxx, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Setiadi, A., Sulistyadi, Y., & Hurdawaty, R. (2025). *Optimizing Employee Work Productivity Through Increasing Motivation and Work Experience*. 5(7), 6–7.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104(March), 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). *Towards a Methodology for Developing Evidence-Informed Management Knowledge by Means of Systematic Review* . 14, 207–222.
- Yadav, R., Khanna, A., Sengar, R., & Dasmohapatra, S. (2019). *Affective , Normative and Continuance : Predictors of Employees ' Commitment of Large-Cap It Firms in Indian Context*. 1772–1791. <https://doi.org/10.4236/tel.2019.96113>