

The Effect of Extrinsic Motivation, *Burnout* and Organizational Commitment on the Work Productivity of PT. Delta World Textile Clothing Demak Regency

Sukarsono¹, Sri Wiranti Setiyanti², Natoil³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Semarang
karsono438@gmail.com, setiyawiranti@gmail.com,
natoil100469@gmail.com

Abstract. *Work productivity is an individual's ability to complete their tasks optimally. Many factors can affect work productivity such as extrinsic motivation, burnout and organizational commitment. The object of this research is at PT Delta Dunia Sandang Tekstil, Demak Regency. This is an indication that several areas handled by employees do not achieve the targets that have been set. The purpose of this study was to determine the effect of extrinsic motivation, burnout and organizational commitment on the work productivity of employees of PT. Delta Dunia Sandang Tekstil, Demak Regency*

The population of this study was employees of PT. Delta Dunia Sandang Tekstil, Demak Regency, totaling 147 people. The sample taken was 60 people. The data for this study were obtained by distributing questionnaires (Google Form). The data was processed using multiple regression analysis, hypothesis testing (t-test and F-test) and coefficient of determination (R²). The results of the study showed that extrinsic motivation, burnout and organizational commitment had a significant effect on work productivity. Suggestions that must be carried out by PT. Delta Dunia Sandang Tekstil, Demak Regency, are: 1) For the extrinsic motivation variable, policies should be made that can further motivate employees. 2) In the burnout variable, when employees get additional work, they should be given a longer break time. 3) In the organizational commitment variable, the emotional bond between employees and the agency should be increased, such as by involving employees in various agency activities including decision making..

Keyword: *Extrinsic Motivation, Burnout, Organizational Commitment, Work Productivity.*

Abstraksi. *Produktivitas kerja merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seperti motivasi ekstrinsik, burnout dan komitmen organisasi. Objek penelitian ini berada di PT Delta Dunia Sandang Tekstil Kabupaten Demak. Hal ini menjadi indikasi bahwa beberapa bidang yang ditangani karyawan tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi ekstrinsik, burnout dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Kabupaten Demak. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Kabupaten Demak yang berjumlah 147 orang. Sampel yang diambil sebanyak 60 orang. Data penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner (Google Form). Data diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi (R²). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, burnout dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Saran yang harus dilakukan oleh PT. Delta Dunia Sandang Tekstil Kabupaten Demak yaitu: 1) Pada variabel motivasi ekstrinsik hendaknya dibuat kebijakan yang dapat lebih memotivasi karyawan. 2) Pada variabel burnout hendaknya apabila karyawan mendapatkan pekerjaan tambahan hendaknya diberikan waktu istirahat yang lebih panjang. 3) Pada variabel komitmen organisasi hendaknya ikatan emosional antara*

karyawan dengan instansi ditingkatkan seperti dengan melibatkan karyawan dalam berbagai kegiatan instansi termasuk dalam pengambilan keputusan.

Kata kunci: Motivasi Ekstrinsik, Burnout, Komitmen Organisasi, Produktivitas Kerja.

PENDAHULUAN

Kunci keberhasilan perusahaan adalah membangun sumber daya manusia (SDM) yang bermutu, oleh sebab itu perusahaan wajib memiliki kinerja yang terbaik. Peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan sangat penting, dikarenakan SDM merupakan faktor penggerak perusahaan di berbagai sektor (Rozzaqiyah et al., 2021). Manusia atau karyawan merupakan aset yang begitu berharga dan mempunyai peran penting dalam perusahaan karena berhasilnya perusahaan juga ditentukan oleh manusia. Untuk mendapatkan hasil kerja karyawan yang memuaskan, manajemen SDM perlu menjaga relasi kerja yang harmonis dan hangat antara karyawan dan keseluruhan unsur sumber daya manusia lainnya sehingga dapat mewujudkan produktivitas kerja yang cukup (Cholis & Andayani, 2021). Salah satu aspek yang bisa membuat kondisi suatu perusahaan senantiasa stabil adalah produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Produktivitas kerja adalah kemampuan dari suatu individu yang sanggup menuntaskan tugas-tugasnya secara maksimal. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan diantaranya yaitu tekanan yang dihadapi karyawan yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan kepada karyawan yang terus menerus sehingga karyawan mengalami tekanan atau frustrasi yang dapat mengakibatkan pekerjaannya terhambat. Produktivitas merupakan aspek penting pada suatu perusahaan dalam mengelola organisasi agar dapat berkembang, menggapai misi perusahaan, mempunyai prestasi yang baik serta mewujudkan keseimbangan dalam memangku kepentingan organisasi. Perusahaan perlu memperhatikan setiap karyawan agar ketika menghadapi permasalahan yang bisa menghambat kegiatan perusahaan, maka bisa diatasi dengan segera

(Cholis & Andayani, 2021).

Menurut (Putra et al., 2022) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang muncul dari luar diri seseorang untuk membangun dan menumbuhkan semangat pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimilikinya saat ini ke arah yang lebih baik (Putra et al., 2022). Pemberian motivasi ekstrinsik kepada karyawan bertujuan agar karyawan mau bekerja giat karena kebutuhannya telah dipenuhi oleh perusahaan. Karyawan yang selalu mengikatkan diri dengan organisasi dan ingin mempertahankan status keanggotaannya, maka hasil yang dapat dicapai karyawan akan maksimal karena memiliki komitmen. Karyawan yang berkomitmen akan bekerja secara optimal yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Lestari et al., 2021) serta (Yudhy & Nur'aeni, 2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sedangkan, hasil penelitian (Suwardiman et al., 2024) menunjukkan sebaliknya bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut (Desy Sabriana Br Sinuhaji, 2024) dalam penelitiannya menyatakan bahwa burnout merupakan faktor lainnya yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Burnout adalah kondisi yang memicu kehilangan energi fisik maupun psikis akibat stres yang berkepanjangan yang terjadi pada seseorang (Siadari & Aulia Safrin, 2024). Karyawan yang menghadapi burnout cenderung kekurangan energi dan ketertarikan pada pekerjaan yang rendah. PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak, Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan sehingga menjadi masukan yang bermanfaat

bagi perumusan strategi mendatang dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan produktivitas kerja dengan memperhatikan motivasi ekstrinsik, burnout dan komitmen organisasi. Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penjelasan yang lebih luas tentang hasil-hasil studi mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik, burnout dan komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan dan bahan perbandingan bagi penelitian lain. Penelitian ini akan menggali secara mendalam Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, *Burnout* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak.

KAJIAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengertian lain dari produktivitas kerja yaitu kemauan seseorang untuk berbuat saat sekarang lebih baik dari sebelumnya dan berbuat lebih baik hari esok daripada sekarang (Tarigan,C, 2021). Produktivitas kerja dapat dilihat dalam tiga cara penting untuk mencapai produktivitas yang tinggi, yaitu: a. Kapasitas mengelola staf. b. Penghematan karyawan. c. Keadaan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini saling berkaitan dan terintegrasi ke pada metode dan bisa dihitung dengan standar relatif yang berbeda. Produktivitas seharusnya menjadikan sesuatu yang tidak bisa diabaikan pada perencanaan cara suatu bisnis, termasuk produksi, *marketing*, finansial dan sektor lain. Produktivitas karyawan disebabkan oleh banyak faktor aspek, baik yang berkaitan dengan pekerja itu sendiri ataupun sebab lain, seperti pendidikan, pengetahuan, kedisiplinan, moral dan etos kerja, rangsangan, makanan dan kesehatan, pendapatan, jaminan sosial, budaya, tempat kerja, lingkungan kerja, teknologi, alat produksi, manajemen dan kinerja (Tarigan,C, 2021)

Motivasi Ekstrinsik

Pengertian lain motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu atau faktor pendorong perilaku seseorang (Rozzaqiyah et al., 2021). Arti lain motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan Seseorang bisa berubah pikiran dari yang tidak mau menjadi mau berbuat sesuatu karena motivasi ini (Cholis & Andayani, 2021). Motivasi ekstrinsik diperlukan ketika seseorang yang dalam tindakannya tidak memiliki dorongan dari dalam dirinya sendiri. Jika seseorang yang tindakannya tidak memiliki dorongan dari dalam dirinya sendiri, dorongan dari luar dirinya merupakan motivasi ekstrinsik yang sangat diharapkan. Motivasi ekstrinsik tidak akan mendorong minat karyawan untuk bekerja dengan prestasi yang baik, sehingga tidak jarang motivasi ekstrinsik menjadikan karyawan bekerja tidak maksimal karena hanya mengincar penghargaan yang akan didapatkan tanpa memikirkan tanggung jawab dari hasil (Lestari et al., 2021)

Burnout

Burnout adalah kondisi kejenuhan kerja yang disebabkan tuntutan lingkungan kerja yang tinggi dalam jangka panjang, kelelahan mental dan kelelahan fisik yang dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya (Siadari & Aulia Safrin, 2024). Burnout biasanya disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelalahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kekurangan jelas hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat

kerja karyawan itu adalah stress.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah cara karyawan memahami organisasi, tujuan dan harapannya untuk keanggotaan yang berkelanjutan (Yudhy & Nur'aeni, 2020). Setiap organisasi berharap untuk meraih tujuannya dan mencapai kesuksesan. Untuk mencapai ini, organisasi membutuhkan sumber daya yang tepat. Sumber daya yang baik jika organisasi memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya. Namun pada kenyataannya, kompetensi saja tidak cukup untuk menjadikan kesuksesan bagi organisasi. Karyawan yang berkomitmen akan menaati aturan, prinsip etika, dan standar organisasi. Karyawan akan mengidentifikasi diri mereka dengan organisasi, mengatakan bahwa mereka tahu karyawan adalah bagian dari organisasi. Penentuan nasib sendiri berarti memahami, mengetahui, dan memasukkan prinsip dan nilai etika pada dalam diri sendiri sebagai prinsip dan nilai.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan penulis menarik hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: H1: Adakah pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak.; H2: Adakah pengaruh burnout terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak.H3: Adakah pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai PT. Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak.

METODE PENELITIAN PENELITIAN

Metode menggunakan angket atau kuesioner berbentuk gogle fom. Menurut (Sugiyono, 2017) *exidental sampling* merupakan jumlah yang tidak diketahui secara pasti. Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Ekstrinsik (X1), *Burnout* (X2) dan Komitmen Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak. Jumlah sampel ditetapkan sehingga diasumsikan sudah cukup memadai untuk ukuran sampel yakni sebanyak 60 karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstile Kabupaten Demak.

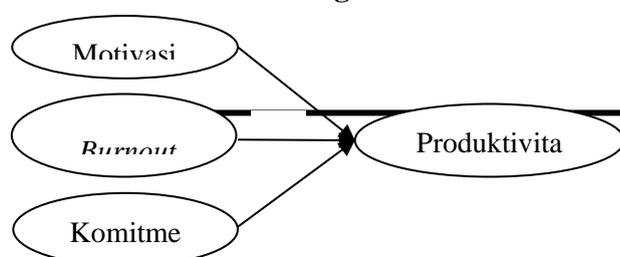
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji hipotesa variabel Motivasi Ekstrinsik diperoleh nilai t hitung sebesar 3.152 > t tabel 1,671 dan nilai signifikan sebesar 0,003 penelitian ini dibuat dengan kriteria apabila nilai signya < 0.05. Maka hipotesa diterima, sehingga disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Hal ini berarti Motivasi Ekstrinsik berpengaruh pada Produktivitas Kerja, dengan adanya motivasi ekstrinsik, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga akan lebih semangat lagi dalam bekerja mencapai tujuan perusahaan yaitu meningkatkan keuntungan perusahaan. Penerapan kebijakan yang bisa diterima dan dijalani oleh karyawan kemudian juga hubungan yang baik antar karyawan dengan pimpinan akan membuat karyawan merasa bisa nyaman dan leluasa dalam bekerja serta bisa saling bekerjasama didalam bekerja sehingga dampaknya bisa menghasilkan produktivitas kerja lebih baik.

Pengaruh Burnout (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Hasil uji hipotesa variabel Burnout diperoleh nilai t hitung sebesar $-2.851 > t$ tabel $1,676$ dan nilai signya $< 0,006$. Maka hipotesis diterima, hal tersebut sejalan dengan pengertian *burnout* adalah kondisi kejenuhan kerja yang disebabkan tuntutan lingkungan kerja yang tinggi dalam jangka panjang,

maka karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan menjadikan diri mereka sebagai bagian dari perusahaan sehingga semua pikiran dan kemampuan kerjanya akan dicurahkan untuk kepentingan perusahaan dan hal ini tentu akan memberi dampak positif salah satunya dari produktivitas kerja.

kelelahan mental dan kelelahan fisik yang dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara individu dengan pekerjaannya. maka pegawai yang mengalami burnout akan cenderung menurun produktivitas kerjanya karena fisik dan mental sudah tidak maksimal digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan (Siadari & Aulia Safrin, 2024). Dengan kondisi burnout yang tinggi maka hal ini tentu masih harus dapat perhatian dari instansi, yaitu mengupayakan untuk mengurangi rasa lelah dalam bekerja dengan pemberian istirahat lebih mencukupi dan peningkatan dukungan sarana yang bisa mempercepat penyelesaian tugas. Hal ini akan bisa memberikan beban kerja yang masih sesuai kemampuan fisik dan mental sehingga produktivitas kerja para karyawan bisa dicapai sesuai harapan.

Pengaruh Komitmen Organisasi (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji hipotesa variabel Komitmen Organisasi diperoleh nilai t hitung sebesar $4.547 > t$ tabel $1,676$ dan nilai signya $< 0,000$. Maka hipotesis diterima,

Tabel 1.
Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	38	63,3
2	Wanita	22	36,7
	Total	60	100,0

Sumber dari SPSS

Tabel 2.
Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21 – 30 tahun	9	15,0
2	31 – 40 tahun	34	56,7
3	41 – 50 tahun	4	6,7
4	> 50 tahun	13	21,7
	Total	60	100,0

Sumber dari SPSS

Tabel 3.
Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	4	6,7
2	D1	17	28,3
3	D3	7	11,7
4	S1	25	41,7
5	S2	7	11,7
	Total	60	100,0

Sumber dari SPSS

Tabel 4.
Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
----	------------	--------	------------

1	1 - 5 tahun	2	3,3
2	6 - 10 tahun	9	15,0
3	11 - 15 tahun	27	45,0
4	> 15 tahun	22	36,7
Total		60	100,0

Sumber dari SPSS

Tabel 5
Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	N	Ket
Motivasi Ekstrinsik	X1.1	0,677	0,254	60	Valid
	X1.2	0,413	0,254	60	Valid
	X1.3	0,754	0,254	60	Valid
	X1.4	0,807	0,254	60	Valid
	X1.5	0,595	0,254	60	Valid
Burnout	X2.1	0,689	0,254	60	Valid
	X2.2	0,848	0,254	60	Valid
	X2.3	0,818	0,254	60	Valid
	X2.4	0,689	0,254	60	Valid
	Komitmen Organisasi	X3.1	0,566	0,254	60
X3.2		0,693	0,254	60	Valid
X3.3		0,380	0,254	60	Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0,601	0,254	60	Valid
	Y2	0,667	0,254	60	Valid
	Y3	0,618	0,254	60	Valid
	Y4	0,705	0,254	60	Valid

Sumber dari SPSS

Tabel 6
Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
1	Motivasi Ekstrinsik	0,842	Reliabel
2	Burnout	0,886	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,712	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,813	Reliabel

Sumber dari SPSS

Tabel 7
Hasil Uji

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Ekstrinsik	Burnout	Komitmen Organisasi	Produktivitas Kerja	
N		60	60	60	60	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.10	10.48	11.30	15.37	
	Std. Deviation	3.068	3.089	1.778	2.687	
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.154	.151	.128	
	Positive	.140	.112	.151	.128	
	Negative	-.097	-.154	-.147	-.112	
Test Statistic		.140	.154	.151	.128	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.005 ^c	.001 ^c	.002 ^c	.016 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.179 ^d	.107 ^d	.123 ^d	.265 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.169	.099	.115	.253
		Upper Bound	.189	.115	.132	.276

Sumber dari SPSS

Tabel 8
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.338	3	108.113	59.593	.000 ^b
	Residual	101.595	56	1.814		
	Total	425.933	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Burnout, Motivasi Ekstrinsik

Sumber dari SPSS

Tabel 9
Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.396	1.652		2.056	.044
Motivasi Ekstrinsik	.295	.093	.336	3.152	.003
Burnout	-.177	.062	-.203	-2.851	.006
Komitmen Organisasi	.725	.160	.480	4.547	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber dari SPSS

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 ^a	.761	.749	1.347

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Burnout, Motivasi Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber dari SPSS

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang melibatkan pengujian hipotesis terkait Motivasi Ekstrinsik, Burnout , Komitmen Organisasi dan produktivitas kerja Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstile : Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. sehingga semakin meningkat motivasi ekstrinsik maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstile. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstile, sehingga semakin meningkat burnout maka akan semakin menurunkan produktivitas kerja karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstile, atau sebaliknya semakin menurun burnout maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sehingga semakin meningkat komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan produktivitas kerja karyawan Pt. Delta Dunia Sandang Tekstile. Saran untuk peniti, variabel burnout menunjukkan bahwa untuk indikator merasakan lelah yang berlebihan sehingga mempengaruhi emosi dan fisik mendapatkan nilai rata - rata tertinggi, maka sangat diperlukan untuk mengatur kondisi fisik dan mental karyawan pada

saat bekerja, yaitu sebaiknya ketika para karyawan mendapatkan tambahan pekerjaan diberikan pula istirahat lebih panjang dan sebaiknya instansi memperhatikan pula pemenuhan kebutuhan suplemen yang bisa menjaga kondisi fisik karyawan agar bisa selalu fit untuk menjalankan tugas

DAFTAR PUSTAKA

- Cholis, M., & Andayani, E. (2021). Employee Work Productivity: In Terms of Leadership and Work Motivation. *Proceedings of the 5th Asian Education Symposium 2020 (AES 2020)*, 566(Aes 2020), 55–58.
- Desy Sabriana Br Sinuhaji, F. S. (2024). Pengaruh Work-Life Balance dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT BTN KC Medan). 8(1), 1–11. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/serambi-ekonomi-dan-bisnis/>
- Lestari, N. W. F. A., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v3i1.79>
- Putra, K. A. J., Triyono, M. B., & Daryono, R. W. (2022). The Influence of Entrepreneurship Competency and Leadership Challenge to Principals' Leadership Solutions. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, 55(2), 385–397. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JPP/article/view/43711>
- Rozzaqiyah, H., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di UKM Tahu Sehat Cikampek. *Journal Industrial Servicess*, 6(2), 85. <https://doi.org/10.36055/62001>
- Siadari, E. S., & Aulia Safrin, F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Medan. *ManBiz: Journal of Management and Business*, 3(2), 331–341. <https://doi.org/10.47467/manbiz.v3i2.6801>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suwardiman, Hadiwijaya, D., & Muttaqin, I. (2024). The Effect of Fitness Level, Organizational Support, and Compensation on the Work Productivity of Tangerang City Health Office Employees Mediated by Organizational Motivation. *International Journal of Science and Society*, 6(1), 224–234. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v6i1.1007>
- Tarigan, C. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi. 5(1), 142–152.
- Yudhy, Y., & Nur'aeni, N. (2020). The Influence of Organization Culture and Work Motivation on Employee Productivity of Bank BJB Rancaekek Branch. *International Journal of Business, Economics, and Social Development*, 1(4), 202–211. <https://doi.org/10.46336/ijbesd.v1i4.98>