

**PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA PADA
KARYAWAN PASKA PANDEMI COVID-19**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Psikologi

Disusun oleh:

Aditya Eka Kusuma Putra

NIM. 16710038

Dosen Pembimbing:

Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc

NIP. 198802142019032014,

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Aditya Eka Kusuma Putra

NIM : 16710038

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Agustus 2023

Yang menyatakan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Aditya Eka Kusuma Putra

NOTA PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir

Lamp :-

Kepada

Yth, Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

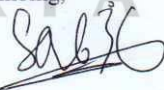
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Aditya Eka Kusuma Putra
NIM : 16710038
Judul Skripsi : Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan Paska Pandemi COVID-19

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami berharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Agustus 2023
Pembimbing,



Sabiqotul Husna, S. Psi., M. Sc
NIP. 19880214 201903 2 014



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-942/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Motivasi Kerja Pada Karyawan Paska Pandemi Covid-19

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : ADITYA EKA KUSUMA PUTRA
Nomor Induk Mahasiswa : 16710038
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 64e6ec99c3fe4



Penguji I

Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 64e5984eb384d



Penguji II

Aditya Dedy Nugraha, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 64e6eb18f0d9c



Yogyakarta, 18 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 64e7041c2990a

MOTTO

“Pada dasarnya saat ini kita sedang berkembang dan kita tidak tahu batas potensi dalam diri kita. Meskipun kita sudah tahu batasnya, kita harus mengincar yang lebih tinggi.”

-Sawamura Daichi-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini, saya persembahkan untuk :

Almamater Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa tercurah pada Nabi Muhammad SAW yang kita tunggu syafaatnya di hari kiamat kelak.

Penulis menyadari bahwa penyusunan penelitian ini tidak dapat terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan *support* dari banyak pihak. Maka dari itu, dengan segenap kerendahan hati, izinkan penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi, selaku Ketua program studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc., selaku dosen pembimbing skripsi penulis yang telah meluangkan waktu, mencurahkan pikiran dan tenaga, serta memberikan arahan-arahan, masukan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi, selaku dosen penguji 1 yang telah berkenan memberikan arahan, masukan, bimbingan serta waktunya sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
5. Bapak Aditya Dedy Nugraha, S.Psi., M.Psi., Psi., selaku dosen penguji 2 yang telah berkenan memberikan arahan, masukan, bimbingan serta waktunya sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Segenap Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan Strata 1.
7. Keluarga penulis yang telah mendukung secara moril dan materiil, serta selalu mendoakan kegiatan perkuliahan sehingga penulis dapat sampai ada tahap ini.

8. Teman-teman dari Prodi Psikologi angkatan 2016 yang telah menyemangati pada proses penulisan skripsi.
9. Teman-teman lain yang ikut serta membantu dalam proses pengerjaan skripsi.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penyusunan skripsi ini. Semoga amal baik yang telah diberikan mendapatkan balasan berlipat ganda dari Allah SWT.

Yogyakarta, 11 Agustus 2023

Penulis

Aditya Eka Kusuma Putra



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

COVER	1
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	i
NOTA DINAS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR BAGAN.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRACT	xiv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian	5
C. Manfaat Penelitian	5
D. Keaslian Penelitian.....	6
Tabel. 1 Literature Review	6
BAB II	Error! Bookmark not defined.
DASAR TEORI	Error! Bookmark not defined.
A. Produktivitas	Error! Bookmark not defined.
B. Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
C. Dinamika Hubungan Antara Produktivitas dan Motivasi kerja Karyawan pada Masa Paska Pandemi COVID-19.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 1. Dinamika Hubungan Motivasi Kerja & Produktivitas Kerja Karyawan Paska Pandemi COVID-19	Error! Bookmark not defined.

D. Hipotesis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
BAB III.....	Error! Bookmark not defined.
METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Desain Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
E. Teknik Pengumpulan Data.....	Error! Bookmark not defined.
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	Error! Bookmark not defined.
G. Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
1. Uji Asumsi.....	Error! Bookmark not defined.
a. Uji Normalitas	Error! Bookmark not defined.
b. Uji Linearitas	Error! Bookmark not defined.
2. Uji Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
BAB IV	Error! Bookmark not defined.
HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Orientasi Kancan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Persiapan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1. Persiapan Administrasi	Error! Bookmark not defined.
2. Persiapan Alat Ukur	Error! Bookmark not defined.
3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur	Error! Bookmark not defined.
C. Pelaksanaan Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
D. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
E. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V	50
KESIMPULAN DAN SARAN	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Dinamika Hubungan Motivasi kerja dan Produktivitas kerja karyawan paska COVID-19	41
---	----



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Literature <i>Review</i>	62
Tabel 2. Acuan skoring respon skala produktivitas kerja	51
Tabel 3. <i>Blueprint</i> skala produktivitas kerja	51
Tabel 4. Acuan skoring respon skala motivasi kerja.....	52
Tabel 5. <i>Blueprint</i> skala motivasi kerja.....	52
Tabel 6. Sebaran aitem setelah try out	59
Tabel 7. Hasil uji reliabilitas	60
Tabel 8. Data demografi subyek berdasarkan jenis kelamin.....	61
Tabel 9. Data demografi subyek berdasarkan umur.....	62
Tabel 10. Data demografi subyek berdasarkan lama bekerja	63
Tabel 11. Deskripsi statistik.....	63
Tabel 12. Hasil kategorisasi data penelitian.....	65
Tabel 13. Kategorisasi skala produktivitas kerja	65
Tabel 14. Kategorisasi skala motivasi kerja.....	66
Tabel 15. Uji normalitas.....	66
Tabel 16. Uji linearitas	67
Tabel 17. Hasil uji korelasi <i>pearson product moment</i>	68

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

1. skala asli dan skala modifikasi khusus produktivitas kerja.....	80
2. bukti validasi skala skala produktivitas kerja.....	87
3. hasil hitung aikens v masing2 aitem di skala hasil validasi	94
4. skala untuk try out	96
5. tabulasi data try out	99
6. output analisis seleksi aitem	102
7. output uji reliabilitas	104
8. skala setelah try out	104
9. Tabulasi data penelitian	105
10. lampiran output demografi.....	115
11. lampiran output deskripsi statistik	115
12. lampiran output kategorisasi data empirik	116
13. lampiran output uji asumsi (normalitas, linearitas).....	116
14. Lampiran output uji korelasi product moment pearson	117
15. Lampiran perhitungan sumbangan efektif VB ke VT.....	117

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PRODUKTIVITAS KERJA DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PASKA PANDEMI COVID-19

INTISARI

Aditya Eka Kusuma Putra

16710038

Peralihan dari masa pandemi COVID-19 menuju paska pandemi COVID-19 saat ini memunculkan perubahan produktivitas kerja pada karyawan. Salah satu faktor internal yang dianggap dapat mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan di masa paska pandemi. Menggunakan metode kuantitatif korelasi, penelitian ini melibatkan 94 responden karyawan yang mengalami perubahan sistem kerja dari *WFH* saat pandemi COVID-19 ke sistem kerja *WFO* di masa paska pandemi. Responden penelitian ini diambil dengan teknik *convenience sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah modifikasi skala produktivitas kerja dan skala motivasi kerja. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi *pearson product moment*. Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja karyawan di masa paska pandemi ini. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Sumbangan efektif motivasi kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 27.2% dilihat dari nilai *r square*. Produktivitas kerja responden penelitian ini mayoritas ada pada kategori tinggi, begitupun motivasi kerjanya. Hasil ini menjadi implikasi teoritis bahwa dalam memahami produktivitas kerja dapat ditinjau dari motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : produktivitas kerja, motivasi kerja, pandemi COVID-19, karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

THE ROLE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES WORK PRODUCTIVITY POST-PANDEMIC COVID-19

ABSTRACT

Aditya Eka Kusuma Putra

16710038

The transition from the COVID-19 pandemic to the current post-COVID-19 pandemic has led to changes in work productivity for employees. One of the internal factors that are considered to affect work productivity is work motivation. This study aims to examine the relationship between work motivation and work productivity among employees in the post-pandemic period. Using a quantitative correlation method, this study involved 94 employee respondents who experienced changes in the work system from WFH during the COVID-19 pandemic to the WFO work system in the post-pandemic period. Respondents in this study were taken using convenience sampling technique. The measurement tools used are modifications work productivity scale and work motivation scale. Data analysis was performed with the pearson product moment correlation test. The results of the hypothesis test show that there is a positive correlation between work motivation and employee work productivity in the post-pandemic period. The higher the employee's work motivation, the higher the employee's work productivity. The effective contribution of work motivation to work productivity is 27.2% in terms of the r square value. The work productivity of the majority of respondents in this study was in the high category, as well as their work motivation. These results become theoretical implications that in understanding work productivity can be viewed from employee motivation.

Keywords: work productivity, work motivation, COVID-19 pandemic, employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Selama beberapa tahun terakhir dunia sedang menderita karena adanya pandemi yang disebabkan penyebaran virus corona atau lebih sering disebut COVID-19. Coronavirus atau COVID-19 ini bisa menyebabkan infeksi pernapasan berat, bahkan bisa menyebabkan kematian. Penularan virus ini tergolong cepat karena bisa menular dari kontak fisik dengan pengidap virus COVID-19 atau dari *droplet* penderita yang tidak sengaja terhirup orang lain atau saat mengusap mata, mulut atau hidung setelah terkena *droplet* penderita virus COVID-19 tanpa mencuci tangan terlebih dahulu (WHO, 2021).

Di Indonesia sendiri, efek dari pandemi sangat terasa apalagi di bidang industri. Efek dari pandemi yaitu, terjadinya penurunan keuntungan dari pelaku usaha, perubahan pada sistem kerja karyawan, bahkan adanya pemutusan hubungan kerja untuk memotong kerugian yang dialami (Ngadi, Meilianna & Purba, 2020; Muslim, 2021). Saat ini pandemi COVID-19 sendiri sudah bisa dikatakan berakhir, sehingga seluruh aktivitas manusia mulai berjalan normal kembali termasuk di bidang industri.

Akan tetapi efek dari pandemi itu sendiri masih terasa di masyarakat seperti yang dijelaskan Sakti, Sulistyaningsih dan Sulistyowati (2021) pada penelitian mereka yaitu, tingkat pengangguran yang meningkat yang disebabkan banyaknya PHK (pemberhentian hak kerja) oleh perusahaan-perusahaan demi menekan kerugian yang dialami pada saat pandemi COVID-19 masih berlangsung. Untuk karyawan yang tidak terkena PHK juga mengalami efek dari pandemi COVID-19 yaitu menurunnya produktivitas.

Seperti yang dilansir dari CNBC Indonesia diketahui hasil survei YouGov untuk BBC menyimpulkan 70% dari 1684 karyawan tidak akan bisa seproduktif seperti sebelum pandemi lagi. Belum lagi masih ada perdebatan tentang pemberlakuan *WFO* (*work from office*) dan *WFH* (*work from home*), di mana para manager dari banyak perusahaan khawatir jika *WFH* akan berdampak buruk pada kreativitas dan kolaborasi pada divisi-divisi yang ada. Namun, survei dari Microsoft

Corp secara global menyimpulkan jika 83% karyawan menginginkan adanya opsi WFH agar bisa bekerja dengan lebih fleksibel (Arbar, 2021).

Perubahan-perubahan sistem kerja dan kebijakan paska pandemi ini membuat adanya penurunan produktivitas karyawan itu sendiri. Supriyatna & Saleh (2021) mendeskripsikan bahwa menurut penjelasan Deputy Bidang Ekonomi Bappenas, produktivitas kerja karyawan memang menurun akibat dari pandemi COVID-19.

Produktivitas karyawan mengacu pada efisiensi di mana seseorang melakukan tugas-tugas atau tanggung jawab mereka dalam jangka waktu tertentu. Ini diukur dengan menilai output atau hasil yang dicapai dibandingkan dengan input, termasuk waktu, tenaga, uang, dan sumber daya yang digunakan. Ini mencakup kemampuan untuk mengatur waktu secara efektif, melaksanakan tugas secara akurat, dan berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Sinungan (2009), produktivitas didefinisikan sebagai perbandingan hasil yang didapatkan atau tugas yang bisa diselesaikan dengan jumlah waktu yang dibutuhkan, sedangkan menurut Hasibuan (2019), produktivitas adalah perbandingan antara hasil dan usaha serta cara untuk memanfaatkan sumber-sumber dalam produksi barang atau jasa secara efisien. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa seorang karyawan mampu mencapai tujuan dan sasarnya, memenuhi tenggat waktu, dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Bagaimanapun, produktivitas karyawan sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan atau organisasi. Produktivitas yang lebih tinggi mengarah pada peningkatan efisiensi, layanan pelanggan yang lebih baik, keuntungan yang lebih tinggi, dan peningkatan kinerja. Produktivitas yang rendah dapat menyebabkan penurunan profitabilitas dan moral karyawan, kualitas kerja yang lebih rendah, dan tenggat waktu atau target yang terlewatkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk berinvestasi dalam strategi dan sumber daya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, seperti program pelatihan, insentif, dan penyediaan lingkungan kerja yang mendukung.

Karyawan yang produktif dapat membantu perusahaan untuk berhasil bersaing di pasar dan menarik minat pelanggan, dan kemudian memberi mereka layanan yang lebih baik. Hubungan yang stabil antara karyawan dan perusahaan adalah dasar dari pengembangan perusahaan, dan loyalitas karyawan adalah kekuatan pendorong yang kuat dari pengembangan usaha (Terera dan Ngirande, 2014). Produktivitas kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Menurut Sedarmayanti (dalam Purnama, 2008), faktor-faktor yang berpengaruh ke produktivitas adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja, selain itu pendidikan, keterampilan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, lingkungan sosial, iklim kerja, sarana produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Salah satu faktor internal individu yang menjadi faktor kuat produktivitas kerja adalah motivasi kerja karyawan.

Menurut Ainnisya dan Susilowati (2018), motivasi adalah dorongan atau kecenderungan individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan demi memenuhi target dalam sebuah pekerjaan. Motivasi kerja mengacu pada faktor internal dan eksternal yang mendorong keinginan dan kemauan individu untuk terlibat dalam tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan peningkatan usaha, komitmen, dan ketekunan. Ini mencakup interaksi yang kompleks dari berbagai faktor intrinsik dan ekstrinsik seperti tujuan pribadi, nilai, minat, kepuasan kerja, keamanan kerja, penghargaan dan pengakuan, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja memainkan peran penting dalam membentuk kinerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja, dan telah menjadi fokus utama penelitian dalam psikologi dan manajemen organisasi. Pemahaman yang lebih baik tentang motivasi kerja dapat membantu organisasi merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Tjahjadi dan Uria (2021), Garaika (2020) dan Fachrezi dan Khair (2020) dan beberapa peneliti lain tentang pengaruh motivasi seorang karyawan menunjukkan hasil positif dan dapat ditarik kesimpulan jika motivasi kerja sangat berpengaruh secara signifikan ke performa dan pada akhirnya ke produktivitas kerja karyawan. Walaupun begitu, penelitian lain juga ada yang

menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Sukriani, 2020).

Peneliti melihat jika berakhirnya pandemi COVID-19 seharusnya menjadi titik balik masyarakat untuk bangkit dan meningkatkan produktivitas individu maupun organisasi ke arah yang lebih baik, namun yang terjadi adalah masyarakat menjadi terlalu nyaman dengan kebiasaan saat masa pandemi COVID-19. Masyarakat menjadi mempunyai orientasi selama cukup untuk membeli kebutuhan sehari-hari, masyarakat tidak perlu bekerja lebih keras. Oleh karena itu peneliti tertarik dengan hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja. Apakah motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan masih menjadi penentu dari produktivitas karyawan itu sendiri.

Peneliti kemudian mengambil wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta sebagai tempat penelitian dengan pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut. Yogyakarta dicatat sebagai provinsi termiskin di Pulau Jawa menurut Badan Pusat Statistik (BPS) dengan tingkat kemiskinan 11,49% atau 463.630 orang penduduk miskin. Peneliti ingin mencoba meneliti apakah fakta ini adalah representasi dari produktivitas kerja individu di Yogyakarta dan dipengaruhi motivasi kerja individu mengingat orang Yogyakarta mempunyai prinsip '*Urip Prasajo lan Sak Madyo*' yang berarti hidup sederhana dan tidak berlebihan. Dari prinsip tersebut juga timbul pertanyaan apakah pendapatan dari orang Yogyakarta cukup untuk membeli kebutuhan sehari-hari, atau bahkan untuk meningkatkan kualitas hidup keluarga atau individu itu sendiri, karena Yogyakarta merupakan provinsi dengan upah minimum provinsi (UMP) terkecil kedua di Indonesia. Itulah alasan kenapa peneliti mengambil Yogyakarta sebagai tempat penelitian ini.

Karena ada inkonsistensi hasil penelitian, serta berdasarkan realita dari kondisi masyarakat saat ini dalam fase menghadapi kondisi paska pandemi COVID-19, peneliti ingin meneliti "Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan paska pandemi COVID-19?"

B. Tujuan Penelitian

Penelitian kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan paska pandemi COVID-19?

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat berupa:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis dalam bidang rumpun psikologi industri dan organisasi khususnya yang berkaitan dengan tema motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi responden penelitian, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk responden penelitian yaitu karyawan itu sendiri, terkait hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Dengan ini karyawan dapat mengembangkan motivasi kerja yang lebih baik lagi agar produktivitasnya juga meningkat.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk perusahaan dalam memahami hubungan motivasi kerja dan produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat menerapkan kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan baik motivasi maupun produktivitas karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan khususnya yang ingin meneliti tema terkait motivasi kerja dan produktivitas karyawan.

D. Keaslian Penelitian

Peneliti melakukan *literature review* terkait penelitian-penelitian sebelumnya yang telah lebih dulu meneliti produktivitas kerja dan motivasi kerja karyawan. Adapun penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel. 1 Literature Review

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	<i>Grand Theory</i>	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek & Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
1	Gebremedhin Weldeyohannes	Employee Motivation and Its Impact on Productivity in the Case of National Alcohol and Liquor Factory (NALF)	2015	Teori motivasi dari Fremon E Kast dan James E. Rosenzweig (1979)	Kuantitatif Deskriptif	Menggunakan skala motivasi dan produktivitas	Subyek penelitian adalah karyawan-karyawan tetap dari NALF yang berjumlah 268 karyawan	Hasil penelitian ini motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas di NALF

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	<i>Grand Theory</i>	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek & Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
2	Iin emy prastiwi, Sri laksmi pardanawati dan Deni kurniawan	Employee Performance : Work Ability and Work Motivation	2022	Teori performa karyawan oleh Kashmir (2018), teori kemampuan kerja oleh Wijaya (2017) dan teori motivasi kerja oleh Hasibuan (2013)	Kuantitatif	Menggunakan kuisioner kemampuan kerja dan motivasi kerja	Seluruh karyawan Bank BTN Syariah Kcs Solo yang berjumlah 40 orang	Kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap performa karyawan
3	Fatma Tentama, Naila Nasywa, Dwi Agustina dan Syam Ardhi Dabi Dabi	The Role of Work Motivation Toward Work Productivity	2019	Teori Produktivitas oleh Mougheli dan Azizi (2011) dan Teori Motivasi	Kuantitatif	Menggunakan skala produktivitas kerja dari Simamora (2004) dan skala	40 karyawan edukatif dari sebuah universitas anonim	Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja.

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	<i>Grand Theory</i>	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek & Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
				menurut Locke dan Latham (2004)		motivasi yang disusun menggunakan aspek tingkat respon subjek terhadap motivasi oleh Robbins (2006)		
4	Lan Zongjun	Research on Factors Affecting Employee Productivity In Shanghai	2019	Teori kesejahteraan karyawan menurut Naveen (2017)	Kuantitatif	Menggunakan kuesioner retensi kerja dan produktivitas kerja	111 karyawan di sektor manufaktur di Shanghai, China, yang terdiri dari 59 karyawan dan 52 karyawan	Tidak ada hubungan yang signifikan antara retensi karyawan dan lingkungan kerja; antara retensi karyawan dan kesejahteraan; antara retensi karyawan dan

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	<i>Grand Theory</i>	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek & Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
								penghargaan dan pengakuan
5	Ana Uka dan Ardita Prendi	Motivation as an Indicator of Performance and Productivity from the Perspective of Employee	2021	Teori Motivasi dari Burton (2012), dan Shanks (2016)	Kuantitatif	Menggunakan kuisioner motivasi kerja, performance kerja, dan produktivitas kerja	110 karyawan dari perusahaan yang berbeda yang berlokasi di Tirana, Ibukota Albania	Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif antara motivasi karyawan dan keberhasilan perusahaan. Semakin termotivasi karyawan, semakin baik kinerja mereka di tempat kerja, sehingga meningkatkan stabilitas keuangan perusahaan.

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	<i>Grand Theory</i>	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek & Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
6	Hapsari Ratnaningtyas, Agung Wahyu Handaru dan Henry Eryanto	Transformational Leadership and Work Motivation on Work Productivity Mediated by Work Engagement: An Introductory Analysis	2021	Teori kepemimpinan dan motivasi menurut Arshad, Siwi dan Sumampow (2015), teori productivity menurut Yuki (2016)	Kuantitatif	Menggunakan kuisioner kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan keterlibatan kerja	Populasi sampel berjumlah 184 responden	Kepemimpinan, motivasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
7	Khairunnisa Nur Baiti, Djumali, Eny Kustiyah	Produtivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan	2020	Teori Produktivitas menurut Sutrisno (2016), teori motivasi kerja menurut	Kuantitatif deskriptif	Menggunakan skala produktivitas kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja	Seluruh karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta yang	Semua variabel yang diteliti yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	<i>Grand Theory</i>	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek & Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
		Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta		Isiatin dan Ida (2016), teori disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013) dan teori lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012)			berjumlah 975 karyawan	terhadap produktivitas karyawan
8	Dara Sagita Triski, Imas Soemaryani, Wa Ode Zusnita Muizu	Pengaruh Lingkungan Kerja pada Masa Pandemi COVID-19 Terhadap Kondisi	2022	Teori prestasi kerja menurut Duru dan Balkis (2017), dan indikator produktivitas kerja guru	Kuantitatif Deskriptif	Skala lingkungan kerja, produktivitas kerja	Guru-guru yang mengajar dari 3 SDIT yang berjumlah 137 guru	Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif terhadap produktivitas guru

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	<i>Grand Theory</i>	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek & Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
		Kesehatan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sedolah Dasar		menurut Nursaidah (2017)				
9	Kintan Benvia Cherny dan Dwi Kartikasari	Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. EPSON Batam	2017	Teori stres menurut Badeni (2013), teori motivasi menurut Guay (2010), dan teori produktivitas menurut Hasibuan (2005)	Penelitian eksplanatory	Menggunakan kuisioner stress kerja, motivasi kerja dan produktivitas kerja	100 orang karyawan di <i>dept. General Office</i>	Stres dan motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas

No	Nama Peneliti	Judul	Tahun	<i>Grand Theory</i>	Metode Penelitian	Alat Ukur	Subjek & Lokasi Penelitian	Hasil Penelitian
10	Popong Suryani, Yoyok Cahyono dan Berliana Dita Utami	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia	2020	Teori motivasi menurut Zameer, Ali dan Amir (2014), teori gaya kepemimpinan Paul Hersey dan Kenneth Blanchard dalam Wirawan (2013) dan teori produktivitas menurut Mila Badriyah (2017)	Kuantitatif deskriptif	Skala motivasi kerja, skala gaya kepemimpinan, dan skala produktivitas kerja	Populasi berjumlah 771 orang dengan 189 orang yang sesuai dengan kriteria responden yang ditetapkan	Motivasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas

1. Keaslian topik

Dari segi topik penelitian, penelitian ini memiliki topik yang sama khususnya terkait pemilihan variabel dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian ini akan meneliti variabel motivasi kerja dan produktivitas kerja, di mana dua variabel tersebut telah diteliti sebelumnya pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan pada tabel di atas.

2. Keaslian teori

Peneliti akan mengacu pada teori produktivitas dari Simamora (2004) dan teori motivasi menurut Herzberg (dalam Riggio, 2003). Sehingga dari segi teori, penelitian ini memiliki kesamaan teori dengan penelitian-penelitian terdahulu.

3. Keaslian alat ukur

Dalam konteks alat ukur, penelitian ini akan menggunakan modifikasi skala produktivitas kerja milik Maharani (2013) yang mengacu pada teori produktivitas kerja Simamora (2004), serta menggunakan skala motivasi kerja milik Suseno (2019) yang mengacu pada teori motivasi kerja Herzberg (dalam Riggio, 2003). Sehingga dapat disimpulkan alat ukur yang digunakan ada yang berbeda dan ada yang sama dengan alat ukur dari penelitian-penelitian sebelumnya.

4. Keaslian subyek penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di masa paska pandemi COVID-19, sehingga dari karakteristik ini terdapat perbedaan dengan karakteristik subjek penelitian-penelitian sebelumnya.

Pada kesimpulannya, penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian-penelitian terdahulu pada segi variabel dan *grand theory*. Dalam segi alat ukur, secara garis besar juga sama namun peneliti sedikit memodifikasi sehingga ada bagian yang baru pada segi alat ukur. Untuk subyek sendiri, peneliti menggunakan kriteria subyek yang berbeda dari penelitian terdahulu. Peneliti menggunakan kriteria karyawan yang sedang bekerja paska pandemi COVID-19.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti mendapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat korelasi positif antara produktivitas kerja dan motivasi kerja pada karyawan di masa paska pandemic COVID-19. Artinya semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi juga produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja karyawan, maka semakin rendah produktivitas kerjanya.
2. Terdapat sumbangan efektif motivasi kerja sebesar 27.2% terhadap produktivitas karyawan pada penelitian ini.

B. Saran

- a. Untuk karyawan

Bagi karyawan yang masih aktif bekerja diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja untuk mendorong roda perekonomian. Selain itu paska COVID-19 adalah kesempatan untuk meningkatkan karir atau membuka usaha pribadi dikarenakan kebijakan pemerintah untuk isolasi mandiri sudah dihapuskan demi bangkit dari masa terpuruk.

- b. Untuk peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya yang meneliti tema yang sama untuk dapat memperluas wilayah penelitian untuk mendapatkan sampel yang lebih banyak dan lebih bervariasi, dan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebagai variabel tergantung. Peneliti selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan cara tambahan disamping menggunakan *google form* , agar dapat menggali lebih dalam variabel-variabel yang ada. Peneliti selanjutnya juga diharapkan untuk bisa menambahkan isian jenis

pekerjaan dan wilayah yang lebih spesifik agar bisa melihat dari persebaran subyek dan setiap wilayah pada populasi penelitian dapat terwakilkan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh, Sulistiyani, Rosidah. (2007). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ajjjah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *Jurnal Manajemen*, 232-236.
- Arbar, T.F. (2021). Terungkap, Banyak Pekerja kantor Tak Mau Lagi WFO 100%. Retrived from <https://www.cnbcindonesia.com/lifestyle/20210916130230-33-276807/terungkap-banyak-pekerja-kantor-tak-mau-lagi-wfo-100>, 5 mei 2023
- Aulia, A. R., & Yulianti, A. L. (2019). Pengaruh City Branding "A Land of Harmony Terhadap Minat berkunjung dan Keputusan Berkunjung ke Puncak, Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah MEA*, 67-75.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Baiti, K. N., Djumali, & Kustiyah. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Edunomika*, 69-87.
- Bappeda Jogja prov. (2022). Statistik ketenagakerjaan. Retrived from http://bappeda.jogjaprov.go.id/dataku/data_dasar/cetak/263-statistik-ketenagakerjaan?id_skpd=79, 5 Mei 2023
- Chen, C.-A. (2016). Employee Work Motivation. *Nanyang Technology University*, 1-10.
- Cherian, J., Gaikar, V., Paul, R., & Pech, R. (2021). Corporate Culture and Its Impact on Employee' Attitude Performance, Productivity, and Behavior: An Investigativ Analysis from Selected Organizations of the United Arab Emorates (UAE). *Journal of Open Innovation*, 1-27.
- Cherny, K. B., & Kartikasari, D. (2017). Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT EPSON Batam. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 80-90.

- Culturianingtyas, Y. A., Deoranto, P., & Ikasari, D. M. (2014). Analisis Productivitas dengan Metode Multi Factor Productivity Measurement Model (MFPMM). *Jurnal Industria*, 33-42.
- Iskandar. (2022). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Panen PT XYZ. *Riau Economics and Business review*, 313-327.
- Hasibuan, M.S.P. (2003). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Katarina, & Kusumayadi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prduktivitas Kerja Karyawan pada CV. Makmur Jaya Abadi (MJA) Kota Bima. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 199-204.
- Kausar, N., Ashraf, S., Khan, M. M., Khan, M. M., & Mehmood, S. (2021). Workplace Internet and Employee Productivity: Mediating Role of Employee Engagement. *Jpurnal of Contemporary Issues in Business and Goernment*, 2445-2460.
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 139-150.
- Laksmiari, N. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan Teh Bungan Teratai di desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan ekonomi Undiksha*, 54-63.
- Leihitu, K. F. (2022). Pengaruh Motivasi, Pengawasan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karryawan PT. Tigaraksa Satria. *Jurnal Productivity*, 61-66.
- Lestari, N. E. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok. *Perspektif*, 56-62.
- Ma, L., & Ye, R. (2019). Does daily commuting behavior matter to employee productivity? *Journal of Transport Geography*, 130-141.
- Machali, I. (2018). METODE PENELITIAN KUANTITATIF Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis Penelitian Kuantitatif (A. Q. Habib (ed.)).

- Maharani, A. (2013). Hubungan Budaya Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) TBK Kantor Cabang Syariah Malang. Skripsi: Fakultas Psikologi UIN Malang
- Mawaddah, N., & Paskarini, I. (2021). The Relationship Between Education, Job Satisfaction, and Work Motivation to Work Productivity (INvestigating on Workers in the Welding Section of Rack Production at UD. King Rack, Surabaya, Indonesia). *The Indonesian Journal* , 404-415.
- Munthe, M. (2021). Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Kantor Camat Gunung Sitoli Barat. *Jurnal Dharmawangsa*, 405-410.
- Muslim, M. (2021). PHK pada Masa Pandemi COVID-19. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, Volume 23, No 3. 404-417. <https://doi.org/10.55886/esensi.v23i3.218>
- Ngadi., Meilianna, R. & Purba, Y.A. (2020). Dampak Pandemi COVID-19 terhadap PHK dan Pendapatan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia, Edisi Khusus Demografi dan COVID-19*, hal 43-48
- Nur, Z. (2022). Efektivitas Pembelajaran Paska Pandemi COVID-19 di Mts Negeri 1 Makassar. *Jurnal educandum*, 121-128.
- Prastiwi, I. E., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 1-10.
- Prastyani, D., & Muslimah, I. S. (2021). Analisis Produktivitas Karyawan Saat Pandemi COVID-19 Melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan Faktor Psikologis Karyawan. *Forum Ilmiah* , 306-319.
- Purnama, R. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi CV. EPSILON Bandung. *Strategic* , 58-62.
- Rampisela, V. A., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA*, 302-311.

- Ridhania, A., Sudadio, & Fauzi, A. (2019). Hubungan Pelatihan Kepemimpinan dan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Krakatau Steel Kota Cilegon. *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 174-189.
- Riggio, R.E. (2003) *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 4th Edition, Prentice-Hall, Upper Saddle River
- Rok, C., & Zlatko, N. (2017). The Role and Importance of Employee's Productivity in Industry 4.0. *ISMA University*, 120-133.
- Sakti, L. P., Sulistyarningsih, T., & Sulistyowati, T. (2021). Perubahan Sosial Masyarakat Paska Pandemi COVID-19 di Kota Malang . *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 217-230.
- Setiawan, N. (2022). Determinasi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Total Quality Management dan Gaya Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 372-389.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Singh, S., & Chaudhary, N. (2022). Employee Productivity: An Analysis of Dimentions and Methodology through Systematic Literature Review. *Empirical Economics Letter*, 183-204.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta. Sachari
- Sujadi, D., Fitriani, N. K., & Darmita, M. Y. (2021). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. *Jurnal EKBIS*, 160-177.
- Supriyatna, I & Saleh, U.I. (2021). Bappenas: Banyak orang Jadi Kurang Produktif Imbas Pandemi. Retrived from <https://www.suara.com/bisnis/2021/10/16/054054/bappenas-banyak-orang-jadi-kurang-produktif-imbaspandemi>, 5 Mei 2023

- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktifitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 70-82.
- Suseno, M.N. (2019). Pengujian Psikometris Skala Psikologis: Motivasi kerja & Motivasi Spiritual. Prodi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial & Humaniora UIN Sunan Kalijaga. Retrived from http://digilib.uin-suka.ac.id/36622/1/HKI_MIFTAH_2_PENGUJIAN%20PSIKOMETRIS%20SKALA%20PSIKOLOGI_MOTIVASI%20KERJA_MOTIVASI%20SPIRITUAL.pdf
- Tania, F., & Ulkhaq, M. (2016). Pengukuran Analisis Produktivitas di PT. Tiga Menaunggal Synthetic Indutries dengan Menggunakan Metode Objective Matrix (OMAX). *Industrial Engineering Online Journal*, 1-9.
- Tentama, F., Nasywa, N., Agustina, D., & Dabi, S. A. (2019). The Role of Work Motivation Towards Work Productivity. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 154-157.
- Triski, D. S., Soemaryani, I., & Muizi, W. O. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja pada Masa PAndemi COVID-19 Terhadap Kondisi Kesehatan Serta Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik*, 546-563.
- UKA, A. (2021). Motivation As an Indicator of Performance and Productivity from the Perspective of Employee. *Sciendo*, 268-285.
- Wazed, M., & Ahmed, S. (2008). Multifactor Productivity Measurement Model (MFPMM) as Effectual Performance Measures in Manufacturing. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 987-996.
- We, & deyohannes, G. (2015). Employee Motivation and Its Impact on Productivity in The Case of National Alcohol and Liquor Factory (NALF). *Journal of Poverty, Investment, and Development*, 163-168.

- Wibowo, D. H., & Yuwono, E. S. (2021). "Drive Your Career; Strategi Meningkatkan Adaptabilitas Karier Melalui Pelatihan Karier. *Psymphatic*, 21-30.
- WHO. (2021). Coronavirus disease (COVID-19): How is it transmitted? Retrived from https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/question-and-answers-hub/q-a-detail/coronavirus-disease-COVID-19-how-is-it-transmitted?gclid=Cj0KCQjwr82iBhCuARIsAO0EAZyZ5Fmf23x0l76ILRR7ZbFq1Fe13EE0asrDAXBIJ2fwg5gMS8zZFYMaAoifEALw_wcB in 5 april 2023
- Zhongjun, L. (2019). Research on Factors Affecting Employee Productivity. *International Journal of Management*, 147-160.