

# Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Az-Zuhra Property Pekanbaru

*Working  
Productivity and  
Motivation*

**371**

Menhard, Muhammad Yusuf, Safrizal  
STIE Mahaputra Riau, Pekanbaru, Indonesia  
E-Mail: safrizal@stie-mahaputra-riau.ac.id

Submitted:  
JULI 2022

Accepted:  
AGUSTUS 2022

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of intrinsic motivation and extrinsic motivation on work productivity at PT. Az-Zuhra Properti in Pekanbaru, this research was conducted on employees of PT. Az-Zuhra Property in Pekanbaru. The type of research used is quantitative research. Sampling using saturated sampling technique, because the researchers only took samples of employee respondents, amounting to 35 respondents. Data collection techniques using questionnaires that have been tested for validity and reliability. The data analysis technique used to answer the hypothesis is multiple regression, classical assumption test, F hypothesis test, t hypothesis test, coefficient of determination. The results of the research conducted show that the coefficient of determination (adjusted R square) is 0.844 or 84.4%. That intrinsic motivation and extrinsic motivation simultaneously affect work productivity at PT. Az-Zuhra Property in Pekanbaru. Intrinsic motivation has no effect on work productivity at PT. Az-Zuhra Property in Pekanbaru. While extrinsic motivation partially affects the performance of employees at PT. Az-Zuhra Property in Pekanbaru.*

**Keywords:** *Intrinsic Motivation, Extrinsic Motivation and Work Productivity*

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja di PT. Az-Zuhra Properti di Pekanbaru, penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, karena peneliti hanya mengambil sampel responden karyawan yang berjumlah 35 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis F, uji hipotesis t, koefisien determinasi. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,844 atau 84,4%. Bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru. Sedangkan motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru.

**Kata Kunci :** Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Produktivitas Kerja

## **PENDAHULUAN**

Produktivitas kerja merupakan syarat utama bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan usaha serta peningkatan pendapatan perusahaan. Produktivitas kerja merupakan suatu kaitan antara output yakni hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk oleh seorang tenaga kerja. Produktivitas merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah

**JIMKES**

Jurnal Ilmiah Manajemen  
Kesatuan  
Vol. 10 No. 2, 2022  
pp. 371-376  
IBI Kesatuan  
ISSN 2337 – 7860  
E-ISSN 2721 – 169X  
DOI: 10.37641/jimkes.v10i2.1436

organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga persaingan yang ada dalam dunia bisnis. Peningkatan kualitas dan produktivitas adalah kata kunci (keyword) untuk dapat mengejar ketinggalan sehingga mampu bersaing bukan hanya ditatanan regional dan rasional, tetapi juga level global. Peningkatan kualitas dan produktivitas harus dilakukan secara terus menerus, baik pada tatanan makro maupun mikro, baik ditingkat pusat maupun daerah.

Kemajuan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga sangatlah penting bagi suatu perusahaan untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawannya. Mempersiapkan sumber daya manusia untuk menghadapi masa depan yang penuh dengan tantangan global dan perubahan teknologi yang sangat pesat, dengan membangun keahlian dan kemampuan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia itu sendiri sehingga karyawan yang bekerja pada bagian produksi sangat diperlukan karena dengan adanya kemampuan keraja karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan produksi pada perusahaan sehingga tercapai tujuan yang di inginkan perusahaan pada PT. Az-Zuhra Property selain itu perusahaan juga harus memiliki suatu cara untuk memotivasi karyawannya dengan memberi reward pada laryawannya yang berprestasi sehingga karyawan dapat termotivasi dan akan meningkatkan produksi yang ada PT. Az-Zuhra Property.

Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:23). Motivasi dapat berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Sedangkan motivasi ekstrinsik muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki olehnya saat ini ke arah yang lebih baik (Fahmi, 2017:100)

#### **Kerangka Pemikiran**

##### **Pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Fahmi (2017:100), motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Sejalan dengan pendapat tersebut dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kharisma (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Ditjen PHU Kemenag RI. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1: Motivasi Intrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

##### **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik terhadap Produktivitas Kerja**

Menurut Hidayah (2015:50) mengemukakan, motivasi ekstrinsik adalah daya dorong atau kekuatan yang muncul dari luar dan motivasi intrinsik bersifat sementara, namun untuk memupuk motivasi diri juga membutuhkan motivasi ekstrinsik sebagai daya rangsang yang akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. Sejalan dengan pendapat tersebut dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Alimuddin (2015) hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga membuktikan hipotesis berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan secara bersama-sama diterima. Hasil pengujian dengan dari uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu motivasi ekstrinsik yang paling signifikan dan memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Putra Bintang Borneo Timur di

Samarinda. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H2: Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Az-Zuhra Property di Pekanbaru yang dilaksanakan pada Agustus hingga Januari 2022. Objek dari penelitian ini ialah produktivitas kerja dari karyawan akibat dari motivasi intrinsik dan ekstrinsik yang dimiliki. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan analisis deskriptif dan sumber data primer dengan teknik pengumpulan data penyebaran kuesioner. Populasi yang diteliti sebanyak 35 orang dengan teknik sampel yang digunakan ialah sampel jenuh dimana seluruh populasi dijasikan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*, untuk melihat hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas yaitu: motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik serta variabel produktivitas kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pada PT. Az-Zuhra properti, responden yang digunakan sebanyak 35 orang karyawan. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	No. (%) of participants
Jenis Kelamin	Perempuan	7 (20)
	Laki-laki	28 (80)
Usia	20-25 Tahun	14 (40)
	26-31 Tahun	4 (11)
	32-37 Tahun	12 (34)
	38 Tahun >	5 (14)
Pendidikan	SMA/SMK	8 (22)
	Strata 1	20 (57)
	Strata 2	7 (20)

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas response ialah laki-laki, usia 20-25 tahun dengan tingkat pendidikan Strata 1.

### Uji Regresi Linier berganda

Adapun pengujian regresi linear berganda atas pengaruh motivasi intrinsic dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolera	VIF
	B	Std.Error	Beta				
(Constant)	6.768	2.931		2.309	0.028		
1 Mot.Intrinsik	0.571	0.208	0.51	2.75	0.01	0.133	7.504
Mot. Ekstrinsik	0.466	0.201	0.43	2.32	0.027	0.133	7.504

Dependent Variable: produktivitas kerja

Sumber: Olahan Data, 2022

Maka interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Konstanta  $\alpha$  sebesar 6,768 menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dianggap nol, maka produktivitas kerja karyawan sebesar 6,768 satuan.
2. Koefisien  $b_1$  sebesar 0,571 menyatakan bahwa jika terjadinya peningkatan setiap satuan variabel motivasi intrinsik maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,571 satuan.
3. Koefisien  $b_2$  sebesar 0,466 menyatakan bahwa jika terjadi peningkatan setiap satuan variabel motivasi ekstrinsik maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,466 satuan.

#### **Motivasi Intrinsik Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan tabel 2 atas pengujian hipotesis terlihat bahwa nilai sig variable motivasi intrinsik sebesar  $0,01 < 0,005$ , yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga penelitian ini menerima  $H_1$  motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Indrastuti dan Tanjung (2012:97), motivasi intrinsik dihasilkan secara internal, dengan kata lain, motif tersebut merupakan motivator dimana orang berhubungan dengan tugas atau pekerjaan itu sendiri. Penghargaan intrinsik mencakup perasaan tanggung jawab, pencapaian, prestasi yaitu sesuatu yang dipelajari dari pengalaman, perasaan tertantang atau kompetitif, atau bahwa sesuatu merupakan tugas atau tujuan yang berhubungan.

Motivasi intrinsik adalah Motif –motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dari diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu (Parnawi, 2019:68). Motivasi intrinsik dilihat dari keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan.

Menurut Fahmi (2017:100), motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang selanjutnya kemudian mempengaruhi dia dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti. Parnawi (2019:68) mengatakan, motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dari diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kharisma (2017), Anggelia Botutihe (2017), Lifaldy Sumampo, HP Sunardi (2015), bahwa motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

#### **Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja**

Berdasarkan tabel 2 atas pengujian hipotesis terlihat bahwa nilai sig variable motivasi intrinsik sebesar  $0,027 < 0,005$ , yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sehingga penelitian ini menerima  $H_1$  motivasi intrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Menurut Sutrisno (2012:99) mengatakan, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam ke-satuan fisik, bentuk, dan nilai. Menurut Hidayah (2015:50) mengemukakan, motivasi ekstrinsik adalah daya dorong atau kekuatan yang muncul dari luar dan motivasi intrinsik bersifat sementara, namun untuk memupuk motivasi diri juga membutuhkan motivasi ekstrinsik sebagai daya rangsang yang akan meningkatkan motivasi intrinsik seseorang. Darmadi (2018:131) motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja/pegawai sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melakukan pekerjaan secara maksimal.

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang dapat diperoleh seperti dari uang, promosi, pujian dan sebagainya (Sun, 2019:51). Motivasi ekstrinsik diukur dengan menilai kebijakan dan administrasi, kualitas supervise, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Parnawi (2019:69) mengatakan, motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Menurut Sun (2019:51) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri yang dapat diperoleh seperti dari uang, promosi, pujian dan sebagainya. Indahhingwati dan Nugroho (2020:10) mengatakan, produktivitas tenaga kerja yaitu menunjukkan bahwa kemampuan seseorang tenaga kerja atau pekerja untuk menghasilkan sejumlah output dalam satu

satuan waktu tertentu. Menurut Sutrisno (2012:99) mengatakan, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai. Sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Jemarut dkk (2014), Alimuddin (2015), dari hasil analisis regresi linier berganda yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

## **PENUTUP**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Az-Zuhra Properti maka penulis mengambil kesimpulan :

Motivasi intrinsik dengan nilai t-hit sebesar 2,750 dan nilai t-tab sebesar 2,034 sehingga  $t\text{-hit} > t\text{-tab}$  atau  $2,750 > 2,034$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,010 < 0,025$  yang artinya motivasi intrinsik secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Az-Zuhra Properti. Motivasi ekstrinsik dengan nilai t-hit sebesar 2,320 dan nilai t-tab sebesar sehingga  $t\text{-hit} > t\text{-tab}$  atau  $2,320 > 2,034$  tingkat signifikansi sebesar  $0,027 > 0,025$  yang artinya motivasi ekstrinsik secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Az-Zuhra Properti.

F-hit sebesar 93,136 sedangkan F-tab sebesar 3,29 dengan df pembilang = 2, df penyebut =32 dan taraf signifikan  $\alpha = 0.05$  sehingga  $F\text{-hit} > F\text{-tab}$ . Maka diketahui  $F\text{-hitung} = 93,136 > F\text{-tabel} = 3,29$  dengan signifikan  $(0,000) < (0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan atau bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Az-Zuhra Properti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Afandy, 2018. Manajemen sumber daya manusia, Pekanbaru : Nusa Media Yogyakarta.
- [2] Bring, Wood, 2015. Langkah dasar dalam perencanaan riset keperawatan, jakarta : buku kedokteran EGC.
- [3] Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- [4] Fahmi, 2017. Manajemen sumber daya manusia, Bandung : Alfabeta,cv
- [5] Gunawan, 2020. Mahir Menguasai SPSS, Yogyakarta : CV Budi Utama.
- [6] Hartono, 2012. Metodologi penelitian, pekanbaru : Zanafa Publishing
- [7] Hartoyo, 2015. Sarapan pagi & produktivitas, malang : universitas brawijaya press.
- [8] Herlina, 2019. Panduan praktis mengolah data kuesioner menggunakan SPSS, Jakarta : PT Elex Media Kompetindo.
- [9] Hidayah, 2015. Modul TOT motivasi berprestasi, yogyakarta : CV Budi Utama.
- [10] Hutahayan, 2019. Peran kepemimpinan spiritual dan media sosial pada rohani pemuda, Yogyakarta: CV Budi Utama.
- [11] Indahhingwati, Nugroho, 2020. Manajemen sumber daya manusia, surabaya :PT Scopindo Media Pustaka.
- [12] Indrastuti, Tanjung, 2012. Manajemen sumber daya manusia strategik, pekanbaru : Perpustakaan Nasional RI .
- [13] Karyoto, 2016. Dasar-dasar manajemen, Yogyakarta : CV Andi Offset.
- [14] Kadarisman.M, 2012, Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [15] Mohtar, 2019. Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah, Ponorogo : Uwais Inspirasi Indonesia.
- [16] Muslich, 2017. Metodologi penelitian kuantitatif, Surabaya : Airlangga University press
- [17] Nisfiannor, 2015. Pendekatan statistika modern untuk ilmu sosial, jakarta : Salemba Humanika.

- [18] Nurmansyah, 2018. Pengantar manajemen sumber daya manusia, Pekanbaru : Cipta Mitra.
- [19] Parnawi, 2019. Psikologi belajar, Yogyakarta : CV Budi Utama.
- [20] Priansa, 2018. Perencanaan dan pengembangan SDM, Bandung : Alfabeta, cv.
- [21] Riduwan, Rusby, 2016. Manajemen sumber daya manusia, Pekanbaru : Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR Pekanbaru
- [22] Rusby, 2017. Manajemen sumber daya manusia, Depok : PT Rajagrafindo Persada
- [23] Sujarweni, 2015. Statistik untuk bisnis dan ekonomi, Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- [24] Sulistiyani, Rosidah, 2018: manajemen sumber daya manusia, Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- [25] Sun, 2019. The magic of creatifity, Jakarta: PT Gramedia.
- [26] Sutrisno, 2012. Sumber daya manusia, Jakarta: Prenadamedia Group.
- [27] Agustinus Jemarut, 2014. Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai dikantor pelayanan kekayaan negara dan lelang kota Malang, volume : 02 , nomor 02 oktober 2014.
- [28] Alimuddin, 2015. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Putra intan borneo timur disamarinda, [ejournal.adbisnis.fisip.ummul-ac.id](http://ejournal.adbisnis.fisip.ummul-ac.id).
- [29] Anggelia Botutihe, 2017. Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas karyawan pada UD Rotan Indah Kabupaten Gorontalo, [repostory.ung.ac.id](http://repostory.ung.ac.id)
- [30] Resky Astrini, 2012. Pengaruh motivasi instrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas pegawai pada kantor pelayanan negara dan lelang Makassar, [core.ac.uk](http://core.ac.uk)
- [31] Desi Rahmawati, 2013. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas karyawan PT faja berlian Tulung Agung., vol.1.no.1.tahun 2013
- [32] Irvan Adiwinata, 2014. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, [www.neliti.com](http://www.neliti.com)
- [33] Lifaldy Sumampo, HP Sunardi, 2015. Pengaruh motivasi dan dan kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus PT Cikal Jaya Permai, [ejurnal.ukrida.ac.id](http://ejurnal.ukrida.ac.id)
- [34] Muhamad Kharisma, 2017. Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap produktivitas kerja pegawai Direktorat Jenderal penyelenggaraan haji dan umrah Kementerian Republik Indonesia, [repostory.uinjkt.ac.id](http://repostory.uinjkt.ac.id)
- [35] Salju Salju, Muhamad Lukman, 2018. Pengaruh motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo, [journal.stiem.ac.id](http://journal.stiem.ac.id)