

PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA KARYA MANDIRI

Indah Novita Sari, M. Arief Noor, Rachman Upe

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Tangerang Selatan

Email: 2ariefnoor@stieganeshia.ac.id

***) Corresponding Author**

Abstract

Received: 10 Oktober 2025

Revised: 10 November 2025

Accepted: 10 Januari 2026

Published online:

Dalam dunia kerja, motivasi merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi tingkat produktivitas dan kualitas kinerja individu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peranan motivasi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di PT. Cipta Karya Mandiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan sumber data primer dan sekunder melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Faktor-faktor motivasi internal dan eksternal terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi, karyawan terdorong untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. Cipta Karya Mandiri untuk meningkatkan strategi peningkatan motivasi, baik melalui program pelatihan, pemberian insentif, maupun penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

Keywords:

Motivasi; Produktivitas; Kinerja karyawan; Kuantitatif

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional secara berkelanjutan. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut adalah kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kompeten dan produktif menjadi aset strategis bagi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Destiana, 2023). Oleh karena itu, upaya pengelolaan dan pengembangan karyawan menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan.

Motivasi kerja telah lama diakui sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja dengan sungguh-sungguh, serta berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang baik, loyalitas terhadap perusahaan, serta kinerja yang lebih optimal (Ardyana et al., 2023). Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya tingkat absensi, hingga tingginya angka turnover karyawan, yang pada akhirnya merugikan perusahaan secara keseluruhan (Sahara, 2020).

Dalam konteks industri konstruksi, peran motivasi kerja menjadi semakin krusial. Karakteristik pekerjaan di sektor ini umumnya menuntut ketahanan fisik dan mental yang tinggi, memiliki tingkat risiko kerja yang besar, serta dihadapkan pada target waktu penyelesaian proyek yang ketat. Kompleksitas proyek konstruksi menuntut karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga semangat kerja, disiplin, dan dedikasi yang tinggi. Oleh karena itu, pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja karyawan di industri konstruksi menjadi sangat penting bagi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan (Tangko et al., 2025).

PT Cipta Karya Mandiri sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor konstruksi juga menghadapi tantangan serupa dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek motivasi kerja yang relevan dengan karakteristik industri konstruksi, seperti keamanan kerja, sistem penghargaan atas pencapaian proyek, peluang pengembangan keterampilan, serta pemberian insentif yang berkaitan dengan ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi turut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan (Muktamar et al., 2025).

Perkembangan teknologi dan perubahan praktik manajemen proyek di industri konstruksi turut membawa dimensi baru dalam pengelolaan motivasi kerja. Adopsi teknologi seperti Building Information Modeling (BIM) dan pemanfaatan teknologi digital dalam proses konstruksi menuntut karyawan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kompetensi. Di sisi lain, penerapan prinsip konstruksi berkelanjutan dan ramah lingkungan juga berpotensi menjadi sumber motivasi baru bagi karyawan yang memiliki kepedulian terhadap isu sosial dan lingkungan (Farhan, 2025).

Selain faktor internal perusahaan, kondisi ekonomi global yang tidak stabil juga dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan di sektor konstruksi. Ketidakpastian ekonomi dan fluktuasi pasar berpotensi menimbulkan kekhawatiran terkait keberlanjutan pekerjaan. Dalam kondisi tersebut, transparansi manajemen, keterbukaan informasi, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan strategis menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi dan moral kerja karyawan (Sari et al., 2023). Aspek budaya organisasi juga memegang peranan penting dalam membentuk motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi yang mendukung, menghargai kontribusi karyawan, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier

dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif. Program pengakuan karyawan, pelatihan berkelanjutan, serta lingkungan kerja yang inklusif dan kolaboratif terbukti mampu meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Jannah et al., 2025).

Dalam kondisi persaingan tenaga kerja yang semakin kompetitif, kemampuan perusahaan dalam memotivasi dan mempertahankan karyawan berkualitas menjadi keunggulan kompetitif yang signifikan (Pudyastuti & Saputra, 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas dan kinerja karyawan di PT Cipta Karya Mandiri. Penelitian ini tidak hanya meninjau faktor-faktor motivasi secara umum, tetapi juga mempertimbangkan karakteristik khusus industri konstruksi dan kondisi spesifik perusahaan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan strategis bagi manajemen PT Cipta Karya Mandiri dalam merumuskan kebijakan dan program yang efektif untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan (Basuki, 2023). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam memperkaya kajian mengenai motivasi kerja pada sektor konstruksi di Indonesia yang hingga saat ini masih relatif terbatas (Rohmaniah & Pudjiarti, 2025).

LANDASAN TEORI

1. Motivasi

Motivasi kerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam mendorong perilaku, usaha, dan ketekunan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dapat dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mengarahkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu dalam konteks organisasi (Nurdiana et al., 2025). Dalam lingkungan kerja, motivasi menentukan intensitas dan kualitas usaha karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas dan kinerja.

Berbagai teori motivasi telah dikembangkan untuk menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow menekankan pemenuhan kebutuhan dari tingkat dasar hingga aktualisasi diri, sementara Teori ERG Alderfer menyederhanakan kebutuhan tersebut ke dalam tiga kategori utama, yaitu keberadaan, hubungan, dan pertumbuhan. Teori Dua Faktor Herzberg membedakan faktor motivator dan faktor hygiene sebagai penentu kepuasan kerja, sedangkan Teori Kebutuhan McClelland menyoroti kebutuhan akan prestasi, kekuasaan, dan afiliasi. Selain itu, Teori Harapan Vroom dan Teori Penetapan Tujuan Locke menekankan pentingnya ekspektasi, nilai hasil, serta kejelasan dan tantangan tujuan dalam meningkatkan motivasi kerja (Fitriana et al., 2023), (Mukarom, 2020) (Pasuhuk et al., 2023).

Dalam praktik organisasi, motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berkaitan dengan kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, seperti tantangan kerja, rasa pencapaian, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Faktor ini cenderung menghasilkan motivasi yang lebih berkelanjutan dan berdampak positif terhadap keterlibatan karyawan (Komalasari, 2022), (Popalo et al., 2023), (Handayani, 2020).

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja mengacu pada kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. Produktivitas tidak hanya diukur dari kuantitas hasil kerja, tetapi juga mencakup kualitas, efisiensi proses, dan nilai

Indah. PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA KARYA MANDIRI

tambah yang dihasilkan (Abidin & Prananta, 2019). Dengan demikian, produktivitas mencerminkan sejauh mana karyawan mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa ahli menegaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kombinasi antara motivasi, keterampilan, dan kondisi lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih efisien, memanfaatkan waktu dan sumber daya dengan lebih baik, serta menunjukkan kinerja yang konsisten (Tria Fransiska, 2022). Selain motivasi, faktor lain yang memengaruhi produktivitas meliputi kompetensi karyawan, teknologi yang digunakan, kondisi lingkungan kerja, sistem manajemen, serta kualitas kepemimpinan. Lingkungan kerja yang aman dan kondusif, didukung oleh teknologi yang memadai dan manajemen yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan indikator utama efektivitas individu dalam organisasi, yang mencerminkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya dilihat dari output akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, perilaku, dan sikap yang ditunjukkan selama pelaksanaan tugas (Zuhri & Ghufroon, 2020), (Sihombing & Batoebara, 2019). Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi cerminan kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang dimiliki individu dalam mencapai target kerja. Berbagai pandangan ahli menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi, kompetensi, dan karakteristik individu, sedangkan faktor eksternal mencakup lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, pelatihan, serta budaya organisasi. Motivasi kerja menempati posisi penting karena berperan sebagai pendorong utama yang memengaruhi kesungguhan dan konsistensi karyawan dalam bekerja. Karyawan dengan motivasi yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi (Iwanussoleh et al., 2023), (Nugraha & Purwadhi, 2020).

4. Hubungan Motivasi, Produktivitas, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan kajian teori, motivasi kerja memiliki peran strategis dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif, memanfaatkan sumber daya secara optimal, serta menunjukkan perilaku kerja yang positif. Produktivitas yang meningkat selanjutnya akan tercermin dalam kinerja karyawan yang lebih baik, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas hasil kerja (Tamaka et al., 2022), (Andriyany, 2021a), (Febrian et al., 2021). Oleh karena itu, pengelolaan motivasi kerja yang tepat menjadi kunci bagi perusahaan, khususnya di sektor konstruksi, dalam meningkatkan daya saing dan keberhasilan organisasi secara berkelanjutan (Andriyany, 2021b) (Sholeh et al., 2020) (Sirait, 2022).

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji peran motivasi kerja dalam memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan pada berbagai sektor industri. Nugroho (2019) meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Tengah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan dukungan lingkungan kerja yang kondusif sebagai faktor penguat. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan variabel penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor industri yang berorientasi pada efisiensi dan target produksi.

Selanjutnya, Sari dan Hadijah (2020) menganalisis hubungan antara motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan pada industri jasa di Jakarta. Penelitian tersebut

menemukan adanya korelasi positif antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan, di mana kepuasan kerja berperan dalam memperkuat hubungan tersebut. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi tidak hanya berdampak langsung terhadap produktivitas, tetapi juga berkaitan erat dengan aspek psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2021) pada sektor perbankan menyoroti dampak program pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi antara program pengembangan karir dan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia akan lebih efektif apabila didukung oleh motivasi kerja yang kuat.

Prasetyo (2022) dalam penelitiannya pada industri kreatif di Indonesia mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi. Hasil penelitian tersebut menempatkan motivasi sebagai salah satu faktor kunci yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, bersama dengan faktor kompetensi dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran lintas sektor, baik pada industri kreatif maupun industri berbasis proyek.

Penelitian terbaru oleh Hartono (2025) mengkaji peran motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan di era digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memiliki dampak yang lebih berkelanjutan terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Temuan ini relevan dengan kondisi dunia kerja modern yang menuntut karyawan untuk adaptif, kreatif, dan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di berbagai sektor industri. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor manufaktur, jasa, perbankan, dan industri kreatif, sementara kajian empiris pada sektor konstruksi, khususnya pada konteks perusahaan lokal seperti PT Cipta Karya Mandiri, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut dengan mengkaji secara lebih spesifik hubungan antara motivasi kerja, produktivitas, dan kinerja karyawan dalam industri konstruksi.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peranan motivasi terhadap produktivitas dan kinerja karyawan di PT Cipta Karya Mandiri. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali secara komprehensif pengalaman, pandangan, serta persepsi karyawan terkait motivasi kerja dalam konteks lingkungan kerja yang nyata (Jambak et al., 2023). Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana motivasi memengaruhi perilaku kerja, tingkat produktivitas, dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengumpulan data dilakukan dengan menerapkan teknik triangulasi guna meningkatkan keakuratan dan keandalan data penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi observasi langsung terhadap aktivitas kerja dan interaksi karyawan di lingkungan perusahaan, wawancara semi-terstruktur yang dilakukan secara mendalam kepada karyawan yang dipilih secara purposif berdasarkan kriteria tertentu seperti lama bekerja, posisi jabatan, dan pengalaman kerja, serta dokumentasi berupa pengumpulan data pendukung dari arsip, laporan, dan dokumen resmi perusahaan. Kombinasi ketiga teknik tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang

Indah. PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA KARYA MANDIRI

tuhan mengenai kondisi motivasi kerja karyawan (Aji & Wulandari, 2021), (Kholizah et al., 2022).

Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan model analisis data Miles dan Huberman yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Tahapan analisis meliputi proses reduksi data untuk menyaring dan memfokuskan data sesuai dengan tujuan penelitian, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif agar mudah dipahami, serta penarikan kesimpulan berdasarkan pola dan tema yang muncul dari hasil analisis data. Proses analisis ini dilakukan secara terus-menerus hingga diperoleh temuan yang konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Sari et al., 2022), (Ramdhan, 2021).

Keabsahan data dalam penelitian ini diuji melalui beberapa kriteria, yaitu kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas, dan konfirmabilitas. Uji kredibilitas dilakukan melalui perpanjangan pengamatan, peningkatan ketelitian dalam proses penelitian, serta triangulasi sumber dan metode pengumpulan data. Transferabilitas dijaga dengan penyajian hasil penelitian secara kontekstual, sehingga memungkinkan penerapan temuan pada situasi yang sejenis. Dependabilitas diuji melalui audit terhadap seluruh proses penelitian, sementara konfirmabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa temuan penelitian bersifat objektif dan benar-benar didasarkan pada data yang diperoleh di lapangan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari karyawan PT Cipta Karya Mandiri melalui wawancara dan observasi, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen perusahaan, buku, serta jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Karya Mandiri, dengan informan utama meliputi supervisor, manajer, dan staf yang berperan sebagai *key person* dalam memberikan informasi yang dibutuhkan guna mendukung pencapaian tujuan penelitian (Firmansyah, 2022), (Ramdhan, 2021).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara kepada tiga narasumber, yang akan menjadi informan penelitian ini adalah seorang supervisor dan marketing di PT Cipta Karya Mandiri yang dianggap bisa mewakili dalam pengumpulan data atau informasi selama penelitian berlangsung. Dengan informan kunci yaitu Bapak Amirullah sebagai supervisor dan yang menjadi informan non-kunci yaitu Bapak Dzikri sebagai supervisor dan Ibu Melda sebagai marketing. Berikut ini informan penelitian, sebagai berikut :

Tabel Identitas Informan Berdasarkan Jabatan

No	Nama	Jabatan
1	Amirullah	Supervisor
2	Dzikri	Supervisor
3	Melda	Marketing

Sumber: Diolah peneliti

Deskripsi Hasil Penelitian

Untuk mendapatkan informasi yang relevan, peneliti telah melakukan wawancara mendalam dengan tiga informan, yaitu dua karyawan sebagai supervisor dan satu sebagai staff marketing di PT Cipta Karya Mandiri. berikut adalah deskripsi hasil penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti.

Deskripsi wawancara dengan Bapak Amirullah Sebagai Supervisor di PT Cipta Karya Mandiri.

- a. Peranan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri.

Berdasarkan wawancara mendalam yang telah dilaksanakan antara peneliti dengan informan. Pertama peneliti menanyakan perihal. Bagaimana pendapat informan tentang motivasi kerja? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Menurut pendapat saya, motivasi kerja adalah faktor yang mampu membangkitkan semangat dan dorongan seseorang, sehingga ia dapat bekerja dengan maksimal dan efisien”.

Setelah itu penelitian lanjut menanyakan mengenai apakah peran motivasi dalam bekerja penting? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Sangat penting karena mengingat motivasi kerja adalah hal dasar yang harus dimiliki untuk bagaimana dia bisa memberikan kontribusi yang baik buat perusahaan tempat dia bekerja”

Peneliti lebih lanjut menanyakan perihal tentang apa yang paling memotivasi informan dalam pekerjaan saat ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Motivasi utama saya berasal dari keinginan untuk memberikan kontribusi yang baik dan berkembang di perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan komunikasi yang baik juga berperan dalam meningkatkan motivasi”.

- b. Faktor faktor yang menyebabkan perlunya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri.

Selanjutnya peneliti menanyakan tentang faktor apa yang menyebabkan perlunya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Faktor yang mendasar adalah kebutuhan perusahaan karena di era saat ini serba digital jadi semua tentunya harus berkembang, dalam hal ini dibutuhkan nya motivasi karena perusahaan bisa maju didukung dengan kinerja karyawan yang baik”.

Setelah itu penelitian lanjut menanyakan mengenai Dari beberapa contoh faktor motivasi, menurut informan faktor apa yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Yang paling penting adalah motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri, seperti minat dan bakat, yang memungkinkan seseorang bekerja secara maksimal tanpa perlu paksaan dari perusahaan. Dengan karyawan yang berkontribusi secara optimal, perusahaan tidak hanya mendapatkan hasil yang lebih baik, tetapi juga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memperoleh penghargaan atau promosi jabatan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja mereka”.

Peneliti lebih lanjut menanyakan perihal tentang apakah pemberian penghargaan perlu diberikan kepada para karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Ini sangat penting karena merupakan bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka”.

Selanjutnya peneliti kembali menanyakan tentang Bagaimana cara agar karyawan dapat memperoleh penghargaan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

Indah. PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA KARYA MANDIRI

“Karyawan akan diberikan penghargaan kepada perusahaan tempat dia bekerja apabila karyawan ini memiliki prestasi yang bisa dilihat atau dinilai oleh pimpinan dari perusahaan tersebut, dari sini karyawan akan dituntun dapat bekerja semaksimal mungkin”.

- c. Bagaimana pelaksanaan motivasi yang telah diterapkan dan yang belum diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri.

Peneliti lebih lanjut menanyakan perihal untuk saat ini apa saja motivasi yang telah di terapkan kepada karyawan di PT Cipta Karya Mandiri? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Ini meliputi pemberian insentif, bonus secara berkala, promosi jabatan, dan peningkatan kompensasi finansial secara nominal. Tindakan-tindakan tersebut bertujuan untuk memotivasi karyawan dan mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja serta kontribusi mereka”.

Selanjutnya peneliti kembali menanyakan tentang Menurut anda motivasi apa yang harus dan belum diterapkan kepada karyawan di PT Cipta Karya Mandiri saat ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Yang pertama adalah kedisiplinan dalam hal absensi dan kerapihan. Selain itu, penilaian juga mencakup sejauh mana karyawan dapat melaksanakan semua instruksi dari pimpinan dengan tepat dan maksimal”.

Setelah itu penelitian lanjut menanyakan mengenai bagaimana cara menilai kinerja karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Yang pertama kedisiplinan dari absensi dan kerapihan, selain itu bisa dinilai dari bagaimana karyawan tersebut bisa melakukan semua intruksi yang diberikan oleh pimpinan dengan benar dan semaksimal mungkin”.

Terakhir penelitian menanyakan perihal apa pesan atau saran informan untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Pesan dan saran saya adalah agar perusahaan terus meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang sehat, harmonis, dan dinamis. Hal ini akan memastikan karyawan dapat bekerja dengan baik, memberikan dampak positif, dan mendukung kemajuan serta perkembangan perusahaan. Dengan kemajuan perusahaan, kesejahteraan karyawan juga akan terjamin”.

Deskripsi wawancara dengan Bapak Dzikri Sebagai Supervisor di PT Cipta Karya Mandiri.

- a. Peranan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri.

Berdasarkan wawancara mendalam yang telah dilaksanakn antara peneliti dengan informan. Pertama peneliti menanyakan perihal. Bagaimana pendapat informan tentang motivasi kerja? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Motivasi kerja adalah sesuatu yang bisa menambah output apa yang sebagai tugas kita, tetapi seharusnya tanpa motivasi pun apa yang sudah menjadi tugas kita tetap harus di laksanakan dengan baik”.

Setelah itu penelitian lanjut menanyakan mengenai apakah peran motivasi dalam bekerja penting? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Hal ini sangat penting karena berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi kinerja kita sebagai manusia. Misalnya, suasana hati yang kurang baik dapat berdampak pada kondisi kerja. Oleh karena itu, membentuk motivasi yang kuat menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja dan memastikan hasil kerja yang optimal”.

Peneliti lebih lanjut menanyakan perihal tentang apa yang paling memotivasi informan dalam pekerjaan saat ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Yang paling utama bagi saya adalah keluarga, karena segala pencapaian saya ditujukan untuk mereka. Secara individu, penting untuk terus meningkatkan kualitas diri dan mengembangkan kemampuan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat memberikan motivasi tambahan”.

- b. Faktor faktor yang menyebabkan perlunya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri.

Selanjutnya peneliti menanyakan tentang faktor apa yang menyebabkan perlunya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Tentunya di lihat dari segala sesuatu tanggung jawabnya sudah memenuhi standar dan prosedur atau belum, dan bagaimana meningkatkan kinerja yang sesuai dengan tugasnya dari output pekerjaan tersebut.

Setelah itu penelitian lanjut menanyakan mengenai Dari beberapa contoh faktor motivasi, menurut informan faktor apa yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Menurut saya yang paling penting yaitu dari internal diri sendiri, kalau dari eksternal belum tentu selalu ada, tapi kalau untuk internal kita harus ada contohnya dari passion dalam bekerja karena hal itu menciptakan suatu motivasi yang akan meningkatkan suatu kinerja karyawan”.

Peneliti lebih lanjut menanyakan perihal tentang apakah pemberian penghargaan perlu diberikan kepada para karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Hal ini bisa dilihat dari dua sisi. Penghargaan penting jika sebanding dengan tanggung jawab yang sama dalam pekerjaan. Namun, jika tanggung jawab berbeda, penghargaan juga akan bervariasi. Penghargaan tetap perlu sebagai motivasi, asalkan adil dan sesuai”.

Selanjutnya peneliti kembali menanyakan tentang Bagaimana cara agar karyawan dapat memperoleh penghargaan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Tentu dari suatu kebijakan perusahaan tersebut, contohnya dulu saya pernah bekerja di sebuah perusahaan dan itu ada pencapaian yang nantinya akan di nilai, contohnya dari kedisiplinan, kinerja, tanggung jawab, nantinya karyawan yang mencapai hal tersebut akan diberikan penghargaan”.

- c. Bagaimana pelaksanaan motivasi yang telah diterapkan dan yang belum diterapkan dalam peningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri.

Peneliti lebih lanjut menanyakan perihal untuk saat ini apa saja motivasi yang telah di terapkan kepada karyawan di PT Cipta Karya Mandiri? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Saat ini yang telah di terapkan yaitu insentif untuk divisi marketing jika target tercapai”.

Selanjutnya peneliti kembali menanyakan tentang Menurut anda motivasi apa yang harus dan belum diterapkan kepada karyawan di PT Cipta Karya Mandiri saat ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Menurut saya mungkin yang harus di terapkan yaitu dari segi insentif yang di luar target penjualan”

Setelah itu penelitian lanjut menanyakan mengenai bagaimana cara menilai kinerja karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Mungkin di lihat dari kedisiplinan, kedatangan waktu yang tepat, dan SOP yang dijalankan itu sudah sesuai dan minim dari masalah”.

Terakhir penelitian menanyakan perihal apa pesan atau saran informan untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

Indah. PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA KARYA MANDIRI

“Menurut saya mungkin bisa mengadakan kegiatan di luar jam kerja, seperti family gatering untuk bisa mempererat dan menyatukan antar karyawan. Sejenis itu sudah cukup bagi saya”

Deskripsi wawancara dengan Ibu Melda Sebagai Staff Marketing di PT Cipta Karya Mandiri.

- a. Peranan motivasi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri.

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Melda yang bekerja di PT Cipta Karya Mandiri sebagai marketing, Berdasarkan wawancara mendalam yang telah dilaksanak. Pertama peneliti menanyakan perihal. Bagaimana pendapat informan tentang motivasi kerja? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Motivasi kerja adalah dorongan internal yang mempengaruhi intensitas dan ketekunan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik”.

Setelah itu penelitian lanjut menanyakan mengenai apakah peran motivasi dalam bekerja penting? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Peran motivasi dalam bekerja sangat penting karena ia membantu seseorang untuk mengembangkan diri, mencapai jenjang karir yang lebih tinggi, dan meningkatkan potensi kerja. Tanpa motivasi, kemungkinan untuk mencapai hal-hal tersebut menjadi sangat kecil”

Peneliti lebih lanjut menanyakan perihal tentang apa yang paling memotivasi informan dalam pekerjaan saat ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Yang bisa memotivasi saya dalam pekerjaan saat ini yaitu pola komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang saling mendukung dan kondusif, dan insentif”.

- b. Faktor faktor yang menyebabkan perlunya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri.

Selanjutnya peneliti menanyakan tentang faktor apa yang menyebabkan perlunya motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Faktor yang mempengaruhi motivasi adalah untuk meningkatkan pencapaian baik secara individu maupun organisasi”

Setelah itu penelitian lanjut menanyakan mengenai Dari beberapa contoh faktor motivasi, menurut informan faktor apa yang paling penting untuk meningkatkan kinerja karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Menurut saya, semua jenis dan faktor motivasi itu sangat penting, termasuk aspek finansial, penghargaan, promosi jabatan, insentif, lingkungan kerja, dan penilaian kinerja. Masing-masing faktor ini berkontribusi dalam mendorong dan meningkatkan motivasi baik untuk individu maupun organisasi.

Peneliti lebih lanjut menanyakan perihal tentang apakah pemberian penghargaan perlu diberikan kepada para karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Perlu, tapi dalam pemberian harus sesuai dengan apa yang dicapai oleh karyawan, contohnya seperti karyawan yang selalu datang tepat waktu, jarang absen, atau dapat mencapai penjualan yang lebih”.

Selanjutnya peneliti kembali menanyakan tentang Bagaimana cara agar karyawan dapat memperoleh penghargaan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Caranya yaitu meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi”.

- c. Bagaimana pelaksanaan motivasi yang telah diterapkan dan yang belum diterapkan dalam peningkatkan kinerja karyawan PT Cipta Karya Mandiri.

Peneliti lebih lanjut menanyakan perihal untuk saat ini apa saja motivasi yang telah di terapkan kepada karyawan di PT Cipta Karya Mandiri? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Motivasi yang sudah diterapkan di PT Cipta Karya Mandiri yaitu menerapkan jam kerja sesuai dengan prosedur nya, komunikasi yang baik, lingkungan kerja yang baik, dan insentif”

Selanjutnya peneliti kembali menanyakan tentang Menurut anda motivasi apa yang harus dan belum diterapkan kepada karyawan di PT Cipta Karya Mandiri saat ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Menurut saya, salah satu hal yang belum terpenuhi adalah masalah finansial yang belum sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) saat ini”.

Setelah itu penelitian lanjut menanyakan mengenai bagaimana cara menilai kinerja karyawan? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Dengan di lihat dari kedisiplinan kerjanya, attitudenya, serta kemampuan kinerja karyawan tersebut”.

Terakhir penelitian menanyakan perihal apa pesan atau saran informan untuk meningkatkan motivasi di tempat kerja ini? Kemudian beliau menjawab sebagai berikut:

“Menurut saya perusahaan ini harus bisa lebih baik lagi dalam menyesuaikan dari segi finansialnya, mungkin juga bisa diberikan sebuah penghargaan bagi karyawan yang mencapai kinerja luar biasa”.

Deskripsi penelitian diatas adalah hasil dari pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui prosedur penelitian yang telah ditetapkan yaitu dengan melakukan wawancara kepada informan. Peneliti menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menganalisis peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Cipta Karya Mandiri. Hasil penelitian berdasarkan data lapangan mengungkapkan bahwa pemberian motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena ada beberapa faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja yaitu internal dan eksternal, dari internal contohnya seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebutuhan seseorang. Sedangkan faktor ekstrinsik dilihat dari segi kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan kerja, finansial dan kompensasi. Jadi motivasi itu harus terbentuk untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan memiliki pengaruh besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena penyebab utama dalam pentingnya motivasi adalah untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dapat maju dan berkembang dengan didukung oleh kinerja karyawan yang baik. Menurut beberapa informan faktor motivasi untuk meningkatkan kinerja yang paling penting adalah faktor individu yaitu dari diri sendiri contohnya dari minat, bakat, dan pasion dalam bekerja, sehingga dapat melaksanakan pekerjaan lebih maksimal. Dengan karyawan yang dapat berkontribusi secara maksimal pastinya nanti juga akan menimbulkan motivasi eksternal contohnya seperti finansial, penghargaan, promosi jabatan, insentif, dan penilaian kerja.

Saat ini motivasi yang telah diterapkan di PT Cipta Karya Mandiri kepada karyawannya yaitu pemberian insentif, promosi jabatan, peningkatan finansial secara berkala serta lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan suportif. Dengan memiliki motivasi dapat mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dalam meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih fokus dan berkomitmen pada tugas mereka. Sedangkan motivasi yang belum dan harus diterapkan kepada karyawan PT Cipta Karya Mandiri yaitu adalah pemberian penghargaan, karena penghargaan memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk terus bekerja dengan baik. Tetapi

Indah. PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA KARYA MANDIRI

penghargaan harus bisa di lihat dari dua sisi yang berbeda, dalam arti penghargaan itu perlu tetapi jika sebanding yaitu antara karyawan yang memiliki satu jobdesk yang sama, sehingga hal itu akan berimbang. Sebaliknya jika jobdesk yang diberikan berbeda pasti akan berbeda juga penampilannya, Hal tersebut tidak bisa dijadikan tolak ukur untuk menilai kinerja karyawan yang akan diberikan penghargaan. Asalkan adil dan sesuai, penghargaan juga perlu untuk menjadi motivasi. Contoh lainnya dalam penilaian karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan, kerapian, kinerja, dan tanggung jawab, yang nantinya karyawan yang mencapai hal tersebut akan diberikan penghargaan.

Dari penjelasan di atas, jelas terlihat bahwa motivasi yang diberikan oleh PT. Cipta Karya Mandiri dapat berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan berkaitan dengan faktor motivasi kerja, dan karyawan yang berprestasi akan bisa menerima penghargaan atas hasil kerja mereka. Motivasi sebagai proses yang mengarahkan, mengatur, dan mempertahankan perilaku individu dalam mencapai tujuan tertentu. Soedarsono fokus pada bagaimana faktor-faktor motivasi internal dan eksternal berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja dan produktivitas di lingkungan organisasi. Dalam menilai kinerja karyawan dapat dilihat dari kedisiplinan, selain itu bisa dinilai dari bagaimana karyawan tersebut bisa melakukan semua tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan benar dan dapat menjalankan dengan semaksimal mungkin sehingga prosedur yang dijalankan itu sudah sesuai dan minim terlibat dalam masalah. Dalam hal ini PT Cipta Karya Mandiri dapat mempertahankan dan meningkatkan motivasi internal dan eksternal yang nantinya seluruh karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik, sehingga bisa memberikan dampak positif dan membuat perusahaan dapat terus maju dan berkembang dalam

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di PT Cipta Karya Mandiri. Faktor motivasi, baik yang bersifat internal maupun eksternal, terbukti mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan produktivitas, serta memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Berbagai bentuk motivasi yang telah diterapkan oleh perusahaan, seperti pemberian insentif, promosi jabatan, peningkatan kesejahteraan finansial, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan suportif, dinilai cukup efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat terus mengembangkan dan memperkuat strategi motivasi kerja secara berkelanjutan, sementara karyawan diharapkan mampu menjaga hubungan kerja yang positif dan kolaboratif. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dengan cakupan variabel dan objek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Z., & Prananta, A. W. (2019). Kajian Etos Kerja Islami Dalam Menumbuhkan Jiwa Wirausaha Santri. *Happiness: Journal of Psychology and Islamic Science*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.30762/happiness.v3i2.357>
- Al-Bakry, M. H. N., & Suswanto, S. (2025). ANALISIS NARATIF PENGALAMAN PELANGGAN DALAM MENCAPAI KEPUASAN PADA KULINER NASI CAMPUR BALI DI DENPASAR. *Pringgitan*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.47256/prg.v5i1.569>

- Andriyany, D. P. (2021a). *ANALISIS KONSEP PRODUKTIVITAS DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR)* [Undergraduate, STIE PGRI Dewantara Jombang]. <https://repository.stiedewantara.ac.id/1868/>
- Andriyany, D. P. (2021b). *ANALISIS KONSEP PRODUKTIVITAS DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR)* [Undergraduate, STIE PGRI Dewantara Jombang]. <https://repository.stiedewantara.ac.id/1868/>
- Apiyani, A. (2025). OPTIMALISASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENDIDIKAN ISLAM. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), Article 4. <https://doi.org/10.57171/jt.v5i4.198>
- Ardyana, Djalante, A., & Hidayat, M. (2023). PENGARUH KOMPETENSI KOMITMEN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PENGADILAN AGAMA KABUPATEN TAKALAR. *Sparkling Journal Of Management (SJM)*, 1(5), Article 5.
- Basuki, N. (2023). MENGOPTIMALKAN MODAL MANUSIA: STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG EFEKTIF UNTUK PERTUMBUHAN ORGANISASI YANG BERKELANJUTAN. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.28606>
- Destiana, R. (2023). Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 5(1), 437–460. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v5i1.15762>
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Farhan, M. (2025). KESEIMBANGAN RISIKO DAN IMBAL HASIL DALAM STRATEGI INVESTASI BERKELANJUTAN: PENDEKATAN INTEGRATIF TERHADAP FAKTOR LINGKUNGAN, SOSIAL, DAN TATA KELOLA PERUSAHAAN (ESG). *Currency: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.32806/p53yhw31>
- Febrian, W. D. F., Zulhaida, & Ilosa, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BCA FINANCE JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i2.13>
- Fitriana, S., Hasanah, A. S., & Aliyudin, R. S. (2023). Motivasi dan Lingkungan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.56916/jimab.v2i2.385>
- Handayani, R. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN TEMPAT TINGGAL DAN POLA ASUH ORANGTUA TERHADAP MOTIVASI BELAJAR SISWA SEKOLAH DASAR | Jurnal Tunas Bangsa*. <https://ejournal.bbg.ac.id/tunasbangsa/article/view/916>
- Iwanussoleh, I., Gesta, R. D. A., Marlina, R., Qodri, B. M., & Anshori, M. I. (2023). Kompensasi dan Imbalan Digital: Membangun Sistem Kinerja, Bonus, dan Pendekatan Fleksibel untuk Penghargaan Karyawan di Era Digital. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(4), 130–143. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i4.224>
- Jannah, M., Ritonga, N. D. A., & Farhan, M. (2025). Tantangan Komunikasi Antar-generasi dalam Lingkungan Kerja Organisasi Modern. *SABER: Jurnal Teknik Informatika, Sains Dan Ilmu Komunikasi*, 2(1), Article 1. <https://doi.org/10.59841/saber.v2i1.648>
- Komalasari, Y. (2022). PENGEMBANGAN KARIER WANITA BERDASARKAN TEORI MOTIVASI HIRARKI KEBUTUHAN ABRAHAM MASLOW. *E-JURNAL EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA*, 11(9), Article 9.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN CABANG MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), Article 1. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22915>

Indah. PERANAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS DAN KINERJA KARYAWAN PT. CIPTA KARYA MANDIRI

- Mukarom, Z. (with Mukarom, Z., & Rohman, C. A.). (2020). *Teori-Teori Komunikasi* (A. I. Setiawan, Ed.). Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Gunung Djati Bandung. <https://etheses.uinsgd.ac.id/31495/>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2025). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.62504/1nv76056>
- Nugraha, F., & Purwadi, P. (2020). Efektivitas Pelatihan Berbasis Gamifikasi dalam Meningkatkan Pemahaman Karyawan Terhadap Konsep Good Manufacturing Practices. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 2(2), Article 2.
- Nurdiana, N., Yulianadewi, I., & Johanis, A. R. (2025). Pengaruh Motivasi, Supervisi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Biring Kanaya. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 15352–15365. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.14563>
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Perusahaan yang Berkelanjutan di Industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1510>
- Pasuhuk, C., Nadeak, B., Rantung, D. A., & Naibaho, L. (2023). Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Penerapan Pembelajaran dalam Media Sosial bagi Guru Pendidikan Agama Kristen. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), Article 8.
- Popalo, M. S. S., Hasan, T., Halid, S., Umar, S. W. R., Hasan, I., Hasan, S., & Indriani, R. (2023). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA TERHADAP KARYAWAN BULOG DI GORONTALO. *MERDEKA: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.62017/merdeka.v1i2.569>
- Pradana, B. G. V., & Mayasari, A. (2025). MANAJEMEN BEBAN KERJA: STRATEGI EFEKTIF UNTUK PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(4), 7560–7565. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i4.33049>
- Pudyastuti, E., & Saputra, A. (2021). Upaya Peningkatan Keunggulan Bersaing Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Medan di Masa Pandemi Covid-19. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.31842/journalinobis.v4i3.195>
- Rohmaniah, R., & Pudjiarti, E. S. (2025). Peran Kepemimpinan dalam Mengadaptasi Bisnis ke Era Revolusi Industri Digital: Studi Kasus dan Implikasinya. *Transformasi: Journal of Economics and Business Management*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.56444/transformasi.v3i1.1684>
- Safitri, I., & Kanda, A. S. (2025). ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA DESA SAGULING KABUPATEN BANDUNG BARAT. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen (JEM)*, 6(2), Article 2. <https://journalpedia.com/1/index.php/jem/article/view/1318>
- SAHARA, Z. (2020). ANALISIS PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN CV. MEUBEL ADI PERKASA BANJARMASIN [Diploma, Universitas Islam Kalimantan MAB]. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/1205/>
- Sari, H. N., Rahmania, N., & Anshori, M. I. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.55606/jubima.v1i4.2184>
- Setiawan, N. (2021a). DETERMINASI MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Setiawan, N. (2021b). DETERMINASI MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI: TOTAL QUALITY MANAGEMENT DAN GAYA KEPEMIMPINAN (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBERDAYA

- MANUSIA). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(3), 372–389. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i3.690>
- Sholeh, B., Wahono, B., & Rahman, F. (2020). PENGARUH KETERAMPILAN, PENGALAMAN, DAN KEMAMPUAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada UKM Mebel Di Dusun Nung Tenga, Desa Asemjaran, Kecamatan Banyuates, Kabupaten Sampang). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(12), Article 12. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8217>
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). STRATEGI PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN DALAM PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAANDI CV MULTI BAJA MEDAN. *PUBLIK REFORM: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 6(0), Article 0. <https://doi.org/10.46576/jpr.v6i0.1241>
- Sirait, J. E. (2022). Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru Agama Kristen di Indonesia. *SIKIP: Jurnal Pendidikan Agama Kristen*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.52220/sikip.v3i1.74>
- Tamaka, M. T., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2022). PENGARUH PENGAWASAN, PENGALAMAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANWIL V MANADO. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), Article 2. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39361>
- Tangko, R., Salempang, V. S., Rasinan, D., & Sambara', K. (2025). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Melati Tunggal Intiraya. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), Article 1. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1888>
- Tiara, L. C., Lestari, H. R., Kholifah, C. D. N., Zulfi, R. F. F., & Anshori, M. I. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Wawasan : Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), Article 4. <https://doi.org/10.58192/wawasan.v1i4.1384>
- Widayati, C. C., Anah, S., & Usman, M. (2022). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT, SKILL, DAN ATTITUDE TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT SUN LIFE SYARIAH DI JAKARTA). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 3(1), 128–138. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.848>
- Winarto, H., Zumaeroh, Z., & Retnowati, D. (2022). Pengaruh Human Capital, Upah Minimum dan Angkatan Kerja terhadap Pertumbuhan Ekonomi Sektor Industri Pengolahan di Provinsi Jawa Tengah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.500>
- Zuhri, A. M., & Ghufron, M. Z. (2020). Problematika Motivasi Belajar PAI pada Peserta Didik Muallaf dan Berlatar belakang Keluarga Non Muslim: *Indonesian Journal of Islamic Education Studies (IJIES)*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.33367/ijies.v3i2.1420>