

**Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada  
CV. Rizka Multidimensi**

**Amelia Retno Dwiyanti<sup>1</sup>, Rizka Pangesti<sup>2</sup>, Rini Sugiarti<sup>3</sup>, Fendy Suhariadi<sup>4</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Semarang, <sup>4</sup>Universitas Airlangga

ameliartns@gmail.com<sup>1</sup>, bangpampam27@gmail.com<sup>2</sup>, riendoe@usm.ac.id<sup>3</sup>,

fendy.suhariadi@psikologi.unair.ac.id<sup>4</sup>

**ABSTRACT**

*This research aims to analyze the role of work motivation in improving employee performance at CV. Multidimensional Rizka. A qualitative approach was used to explore influential motivational factors, involving in-depth interviews, observations and documentation studies. The research results show that appreciation, a conducive work environment, and emotional involvement with the company's vision are the main factors that influence employee motivation and performance. These findings provide practical recommendations for increasing employee motivation in order to achieve optimal productivity.*

**Keywords:** *Work Motivation, Employee Performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Rizka Multidimensi. Pendekatan kualitatif digunakan untuk menggali faktor-faktor motivasi yang berpengaruh, dengan melibatkan wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, dan keterlibatan emosional dengan visi perusahaan merupakan faktor utama yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Temuan ini memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam rangka mencapai produktivitas yang optimal.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

**PENDAHULUAN**

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan efektivitas dan kinerja individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks perusahaan, motivasi kerja yang tinggi berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. CV. Rizka Multidimensi Percetakan, sebagai perusahaan yang bergerak dalam industri percetakan dan desain grafis, menghadapi tantangan untuk mempertahankan kualitas layanan dan *output* yang tinggi di tengah persaingan yang ketat. Salah satu cara untuk mengatasi tantangan ini adalah dengan memaksimalkan potensi karyawan melalui peningkatan motivasi kerja.

Di dunia industri percetakan, faktor sumber daya manusia (SDM) memainkan peran yang sangat penting. Perusahaan-perusahaan percetakan sering kali mengandalkan karyawan untuk menjalankan proses produksi yang cepat dan akurat, dengan tekanan waktu yang tinggi. Oleh karena itu, karyawan yang termotivasi

dengan baik akan cenderung lebih produktif, memiliki ketepatan dalam bekerja, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang kurang termotivasi dapat menurunkan kinerja, meningkatkan tingkat absensi, dan bahkan berpotensi menimbulkan masalah dalam kualitas produk yang dihasilkan. Hal ini tentunya akan berdampak pada reputasi perusahaan dan memengaruhi keberlanjutan bisnisnya.

Motivasi kerja tidak hanya bergantung pada faktor materi seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor non-materi. Beberapa di antaranya adalah kesempatan untuk berkembang, hubungan interpersonal yang positif di tempat kerja, serta pengakuan terhadap pencapaian individu. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami faktor-faktor motivasi yang berlaku di lingkungan kerjanya. CV. Rizka Multidimensi Percetakan sebagai sebuah perusahaan yang terus berkembang, perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap kondisi motivasi karyawan guna meningkatkan kinerja mereka.

Masalah motivasi kerja di CV. Rizka Multidimensi Percetakan muncul dalam bentuk fluktuasi produktivitas yang tidak konsisten dan perbedaan kinerja antar individu. Beberapa karyawan menunjukkan hasil yang sangat baik dalam pekerjaan mereka, sementara yang lain terkadang tampak kurang bersemangat dan kurang optimal dalam menjalankan tugas. Fenomena ini menandakan adanya ketidakseragaman dalam tingkat motivasi kerja di antara karyawan, yang berpotensi mempengaruhi keseluruhan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini sangat relevan untuk mengeksplorasi lebih lanjut faktor-faktor motivasi yang ada di perusahaan tersebut serta bagaimana faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan di CV. Rizka Multidimensi Percetakan. Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika motivasi kerja yang terjadi dalam perusahaan tersebut. Metode kualitatif dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang lebih kaya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, serta cara-cara karyawan merespons kondisi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas mereka.

Secara spesifik, penelitian ini akan mengidentifikasi dan menganalisis berbagai faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan di CV. Rizka Multidimensi Percetakan, seperti pengakuan atas pencapaian, penghargaan materi dan non-materi, pengembangan karier, serta aspek hubungan antar rekan kerja. Selain itu, penelitian ini juga akan menggali dampak dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik dalam hal produktivitas, kualitas kerja, maupun komitmen terhadap perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pertumbuhan organisasi.

Adapun ruang lingkup penelitian ini akan terbatas pada karyawan dan manajer di CV. Rizka Multidimensi Percetakan, dengan fokus pada analisis motivasi kerja yang berhubungan langsung dengan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang praktis bagi perusahaan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan temuan yang tidak hanya relevan untuk CV. Rizka Multidimensi Percetakan, tetapi juga dapat dijadikan referensi bagi perusahaan-perusahaan lain dalam industri serupa yang ingin meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di CV. Rizka Multidimensi Percetakan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi dokumentasi, yang bertujuan untuk memperoleh gambaran mendalam tentang dinamika motivasi dan kinerja di perusahaan. Peneliti memilih sampel secara *purposive*, melibatkan lima manajer dan sepuluh karyawan dari berbagai bagian untuk mendapatkan pandangan yang lebih lengkap mengenai kondisi motivasi kerja. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis tematik, dengan langkah-langkah termasuk transkripsi, penyandian, pengelompokan tema, dan interpretasi. Triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data dengan membandingkan hasil dari berbagai sumber.

Penelitian ini dilakukan di CV. Rizka Multidimensi Percetakan dan dilaksanakan selama beberapa bulan. Sampel penelitian terdiri dari karyawan yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan manajer yang memiliki wawasan mendalam tentang kondisi kerja di perusahaan. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara semi-terstruktur dengan karyawan dan manajer, observasi partisipatif selama dua minggu untuk mengamati interaksi sosial dan dinamika kerja, serta studi dokumentasi yang memberikan informasi tambahan mengenai kebijakan dan sistem manajemen SDM perusahaan. Peneliti menggunakan berbagai metode untuk mengumpulkan data untuk memperoleh perspektif yang lebih komprehensif dan valid, serta untuk meningkatkan keandalan hasil penelitian.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian ini, peneliti akan menyajikan hasil dari penelitian yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi di CV. Rizka Multidimensi Percetakan. Hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang telah dijelaskan dalam tinjauan pustaka, serta memberikan analisis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dan dampaknya terhadap

kinerja mereka. Pembahasan akan menghubungkan temuan empiris dengan konsep-konsep teori yang relevan, serta memberikan rekomendasi untuk perusahaan.

## **Hasil**

Berdasarkan hasil analisis data, terdapat beberapa temuan utama terkait dengan motivasi kerja karyawan dan pengaruhnya terhadap kinerja di CV. Rizka Multidimensi Percetakan. Hasil ini diperoleh dari wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang dilakukan selama periode penelitian.

### **a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan**

#### **1. Penghargaan dan Pengakuan**

Salah satu faktor yang paling dominan yang mempengaruhi motivasi kerja di CV. Rizka Multidimensi Percetakan adalah penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan manajer dan karyawan, banyak karyawan yang merasa lebih termotivasi ketika mereka menerima penghargaan atas pencapaian mereka, baik dalam bentuk penghargaan finansial maupun non-finansial. Misalnya, karyawan yang berhasil menyelesaikan proyek besar atau mencapai target produksi tertentu sering mendapatkan pujian langsung dari manajer, serta bonus atau insentif.

Manajer di perusahaan ini juga sering memberikan pengakuan melalui pertemuan tim, yang menciptakan rasa dihargai dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan mengungkapkan bahwa penghargaan ini berperan besar dalam meningkatkan rasa puas dan semangat kerja mereka.

#### **2. Lingkungan Kerja yang Kondusif**

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga ditemukan sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Hasil observasi menunjukkan bahwa hubungan antar rekan kerja di CV. Rizka Multidimensi Percetakan sangat positif. Karyawan saling membantu dan berbagi pengetahuan di antara mereka, yang menciptakan atmosfer kerja yang harmonis. Selain itu, ruang kerja yang tertata dengan baik dan fasilitas yang memadai turut mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Namun, beberapa karyawan menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja cukup baik, terkadang faktor kebisingan dan tekanan waktu di ruang produksi dapat menurunkan motivasi mereka, terutama pada jam-jam tertentu ketika volume pekerjaan meningkat.

#### **3. Kesempatan untuk Pengembangan Diri**

Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pendidikan lebih lanjut merasa lebih termotivasi untuk berkembang dalam karier mereka. Berdasarkan wawancara, banyak karyawan yang menyatakan bahwa mereka merasa lebih dihargai ketika diberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Perusahaan memberikan pelatihan teknis terkait dengan penggunaan mesin percetakan dan pelatihan *soft skill* seperti komunikasi dan manajemen waktu.

Namun, beberapa karyawan mengungkapkan bahwa meskipun pelatihan diberikan, jumlahnya masih terbatas dan kadang tidak sebanding dengan kebutuhan mereka untuk meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan masih perlu memperluas program pengembangan karyawan agar dapat lebih berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja.

4. Kompensasi dan Insentif

Kompensasi yang diberikan perusahaan juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja. Meskipun gaji yang diterima oleh karyawan di CV. Rizka Multidimensi Percetakan tergolong standar untuk industri percetakan, beberapa karyawan mengungkapkan harapan untuk mendapatkan insentif tambahan jika mereka dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat atau menghasilkan kualitas yang lebih baik. Oleh karena itu, sistem insentif dan kompensasi yang jelas dan adil sangat diperlukan untuk menjaga motivasi karyawan.

5. Tugas yang Menantang dan Beragam

Karyawan yang merasa tugasnya cukup menantang dan beragam cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras. Beberapa karyawan menyatakan bahwa mereka merasa senang ketika diberikan proyek yang memungkinkan mereka untuk mengasah keterampilan baru atau memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap hasil kerja tim. Sebaliknya, tugas yang monoton atau repetitif sering kali menurunkan semangat kerja mereka.

**b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di CV. Rizka Multidimensi Percetakan. Karyawan yang merasa termotivasi cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi, baik dalam hal produktivitas, kualitas pekerjaan, maupun komitmen terhadap perusahaan.

1. Produktivitas

Karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi terbukti lebih produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Misalnya, dalam hal pencetakan produk, karyawan yang merasa dihargai dan diberi tantangan pekerjaan menunjukkan kinerja yang lebih cepat dan efisien. Wawancara dengan manajer mengungkapkan bahwa produktivitas tim produksi meningkat setelah manajer mulai memberi lebih banyak pengakuan atas pencapaian individu dan kelompok.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat motivasi mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih teliti dan memperhatikan detail, yang sangat penting dalam industri percetakan di mana kesalahan kecil dapat mempengaruhi hasil akhir produk. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan

mendapat pelatihan secara teratur menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

3. Komitmen terhadap Perusahaan

Motivasi kerja yang tinggi juga meningkatkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Beberapa karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka merasa lebih loyal dan bersemangat untuk bekerja di CV. Rizka Multidimensi Percetakan karena perusahaan memberikan kesempatan untuk berkembang dan mengapresiasi kontribusi mereka. Karyawan yang merasa diperhatikan oleh manajemen juga menunjukkan tingkat absensi yang lebih rendah dan berusaha untuk memberikan hasil yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan di CV. Rizka Multidimensi Percetakan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, seperti penghargaan, lingkungan kerja, kesempatan pengembangan diri, dan kompensasi yang diterima. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) tentang dua faktor motivasi, yaitu faktor motivator (penghargaan, pengakuan, dan pengembangan diri) dan faktor *hygiene* (lingkungan kerja dan kompensasi). Penghargaan dan pengakuan yang diberikan perusahaan terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi kerja, sementara faktor seperti lingkungan kerja yang kondusif dan kesempatan untuk pengembangan diri juga memiliki peran yang signifikan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini konsisten dengan temuan Robbins dan Judge (2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa termotivasi tidak hanya lebih produktif tetapi juga lebih berkomitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Namun, meskipun faktor-faktor motivasi di atas berperan penting, masih terdapat tantangan yang harus dihadapi perusahaan, seperti ketidakpuasan beberapa karyawan terkait dengan terbatasnya kesempatan pelatihan dan insentif. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi lebih lanjut mengenai sistem pelatihan dan kompensasi untuk lebih memenuhi harapan karyawan dan meningkatkan motivasi mereka.

### **Pengaruh Penghargaan dan Pengakuan terhadap Motivasi Kerja Karyawan**

Salah satu temuan utama dalam penelitian ini adalah bahwa penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat motivasi kerja mereka. Karyawan yang merasa dihargai atas pencapaian mereka, baik secara finansial maupun non-finansial, menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja lebih keras dan memberikan kontribusi maksimal. Penghargaan yang diberikan tidak hanya berbentuk bonus atau insentif, tetapi juga berupa pujian langsung dan pengakuan dalam pertemuan tim, yang memperkuat rasa bangga dan semangat kerja karyawan. Oleh karena itu,

pengakuan terhadap kinerja individu atau kelompok menjadi faktor yang sangat penting dalam membangun motivasi kerja yang positif.

### **Lingkungan Kerja yang Kondusif sebagai Faktor Penunjang Motivasi**

Temuan lain yang signifikan adalah pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman dalam meningkatkan motivasi karyawan. Di CV. Rizka Multidimensi Percetakan, hubungan antar rekan kerja yang baik dan ruang kerja yang nyaman berkontribusi terhadap terciptanya atmosfer kerja yang harmonis dan produktif. Meskipun demikian, faktor seperti kebisingan dan tekanan pekerjaan pada saat-saat tertentu, terutama di ruang produksi, dapat menjadi hambatan bagi karyawan dalam menjaga motivasi mereka. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor-faktor fisik dan psikologis yang mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan menjadi penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi mereka.

### **Kesempatan untuk Pengembangan Diri yang Meningkatkan Komitmen Karyawan**

Kesempatan untuk pengembangan diri juga ditemukan sebagai faktor penting yang mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau meningkatkan keterampilan mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih besar kepada perusahaan. Program pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, meskipun sudah ada, masih dianggap terbatas oleh beberapa karyawan. Oleh karena itu, memperluas kesempatan pengembangan diri menjadi langkah strategis yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kualitas kerja dan komitmen karyawan.

### **Kompensasi dan Insentif sebagai Motivator Kinerja**

Kompensasi dan insentif yang adil dan jelas juga memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Meskipun gaji yang diterima karyawan cukup memadai, beberapa karyawan mengungkapkan harapan untuk mendapatkan insentif tambahan terkait dengan pencapaian target tertentu atau hasil kerja yang lebih baik. Sistem insentif yang lebih transparan dan berbasis kinerja dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki dan memperjelas sistem kompensasi serta insentif yang ada agar lebih sejalan dengan harapan karyawan.

### **Keterkaitan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Dari analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang erat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas, kualitas pekerjaan, dan tingkat komitmen terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa faktor motivator (seperti penghargaan dan pengembangan diri) dapat meningkatkan kinerja, sementara faktor *hygiene* (seperti lingkungan kerja dan kompensasi) dapat mencegah ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan motivasi.

Karyawan yang merasa dihargai dan diberi penghargaan cenderung bekerja dengan lebih baik, lebih produktif, dan lebih teliti. Mereka juga menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, yang berujung pada tingkat absensi yang rendah dan loyalitas yang lebih besar. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa termotivasi atau merasa kurang dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang menurun, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

### **Implikasi untuk Manajemen dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan temuan-temuan ini, terdapat beberapa implikasi yang dapat diambil oleh manajemen CV. Rizka Multidimensi Percetakan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) mereka. Pertama, perusahaan perlu memperkuat sistem penghargaan dan pengakuan untuk memastikan karyawan merasa dihargai atas kontribusi mereka. Penghargaan ini tidak hanya dalam bentuk materi, tetapi juga pengakuan verbal dan simbolis yang dapat meningkatkan rasa bangga dan motivasi.

Kedua, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dengan memperhatikan faktor-faktor fisik, seperti kebisingan di ruang produksi, dan faktor-faktor psikologis, seperti tekanan waktu. Suasana yang nyaman dan mendukung akan memberikan ruang bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih tenang dan fokus.

Ketiga, perusahaan harus mengembangkan program pelatihan dan pengembangan yang lebih sistematis dan berkelanjutan. Pelatihan yang berkaitan dengan keterampilan teknis maupun *soft skills* akan meningkatkan kompetensi karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Keempat, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap sistem kompensasi dan insentif yang ada agar lebih adil dan transparan. Pemberian insentif yang berbasis kinerja akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Rizka Multidimensi Percetakan. Faktor-faktor seperti penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan diri, dan kompensasi yang adil sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja dan, pada gilirannya, kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Armstrong, M. (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (12th ed.). Kogan Page.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.

# ***EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies***

Vol 5 No 2 (2025) 545 – 553 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269

DOI: 47467/eduinovasi.v5i2.6589

- Indah, M. H., Puji, I., Dni, Y. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat DPRD Kabupaten Karawang*. Jurnal Economina. Vol. 2, No. 7, Juli.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Waruru, M. (2023). *Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method)*. Vol. 7 No. 1. Hal: 2896-2910.