

PENGARUH KREATIVITAS DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TATA MULIA NUSANTARA

Iftitah Fena Mutiara¹, Christian Wiradendi Wolor², Agung Wahyu Handaru³

¹⁻³Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

¹fennamutiara@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini diantaranya: 1) untuk menguji secara empiris pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Tata Mulia, 2) Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Tata Mulia, 3) Untuk menguji pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Tata Mulia. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran kuesioner dan data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22. Sampel menggunakan rumus solvin yang terdiri dari 130 responden, yang kemudian data diuji dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas dan motivasi kerja mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas hasil kerja, terbukti memberikan dampak yang substansial terhadap kinerja karyawan sebesar 63% pengaruh, sedangkan 37% sisanya dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Kreativitas, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The objectives of this study are: 1) to empirically examine the effect of creativity on employee performance at PT. Tata Mulia, 2) to empirically examine the effect of work motivation on employee performance at PT. Tata Mulia, and 3) to examine the combined effect of creativity and work motivation on employee performance at PT. Tata Mulia. Data collection was carried out through interviews and questionnaires, and the data were processed using SPSS software version 22. The sample was determined using the Slovin formula, consisting of 130 respondents, and the data were analyzed using multiple linear regression. The research findings indicate that creativity and work motivation significantly enhance productivity and the quality of work outcomes, with a substantial impact on employee performance, accounting for 63% of the influence. The remaining 37% is attributed to other factors not examined in this study.

Keywords: Creativity, Work Motivation, Employee Performance

Article History

Received: May 2025

Reviewed: May 2025

Published: May 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musyitari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under

a [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu elemen fundamental dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, khususnya dalam industri konstruksi yang sangat bergantung pada koordinasi tim dan eksekusi lapangan. Dalam konteks ini, *human resources* tidak sekadar dianggap sebagai pelaksana tugas, namun sebagai *asset* utama yang memengaruhi produktivitas dan daya saing perusahaan. Penelitian ini berangkat dari kenyataan bahwa fenomena seperti tingginya *turnover*, lemahnya manajemen sumber daya manusia, serta fluktuasi produktivitas merupakan indikasi nyata dari menurunnya kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Henny (2019).

Dalam organisasi modern seperti PT. Tata Mulia Nusantara Indah, perusahaan konstruksi nasional yang telah berdiri sejak 1984, keberhasilan proyek tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya material dan finansial, tetapi juga oleh *performance* setiap individu dalam tim proyek. Berdasarkan observasi awal peneliti, diketahui bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada divisi proyek di tahun 2023. Evaluasi dari manajemen menunjukkan bahwa 35% dari total karyawan menunjukkan performa kerja yang rendah, dengan indikator masalah pada aspek kedisiplinan, motivasi, dan kreativitas.

Melalui pendekatan *pra-research* menggunakan kuesioner terhadap 30 responden internal, ditemukan bahwa dua faktor dominan yang berkontribusi pada rendahnya kinerja adalah motivasi kerja dan kreativitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa 90% karyawan merasa bermasalah dalam hal motivasi kerja, sedangkan 80% lainnya menyatakan memiliki kendala dalam menyalurkan kreativitas saat menjalankan tugas. Penurunan motivasi disebabkan oleh kurangnya dukungan lingkungan kerja, minimnya kesempatan pengembangan diri, dan tidak adanya apresiasi atas pencapaian. Sementara itu, kendala kreativitas disebabkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dan kapasitas individu, serta kurangnya ruang untuk mengemukakan ide atau inovasi.

Kondisi ini diperkuat oleh data dari survei Badan Pusat Statistik (BPS) yang menunjukkan penurunan *Indeks Kualitas Pekerjaan (IKP)* secara nasional dari 55,23 pada 2019 menjadi 43,78 pada 2020. Hal ini menjadi sinyal kuat bahwa produktivitas tenaga kerja di sektor formal mengalami tekanan signifikan, yang salah satunya dipicu oleh kualitas manajemen sumber daya manusia.

Penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Kurniawati dan Siahaan (2021) serta Ningsih (2022), menyebutkan bahwa *creativity* dan *work motivation* secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di sektor perbankan dan perhotelan. Namun, riset ini menjadi pionir dalam mengeksplorasi kedua variabel tersebut dalam konteks industri konstruksi, khususnya di PT. Tata Mulia Nusantara, yang belum pernah diteliti sebelumnya.

Dengan demikian, penelitian ini dirancang untuk menjawab empat pertanyaan utama: (1) bagaimana gambaran umum tentang kreativitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Tata Mulia, (2) sejauh mana kreativitas berpengaruh terhadap kinerja, (3) apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja, serta (4) apakah kombinasi kreativitas dan motivasi kerja secara bersama-sama berdampak terhadap produktivitas karyawan. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengembangkan *human capital* secara optimal.

Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan penting bagi manajemen PT. Tata Mulia dalam menyusun strategi pengembangan karyawan, terutama dalam aspek kreativitas dan motivasi kerja. Sementara secara akademik, penelitian ini memperkaya khazanah ilmu pengetahuan di bidang *Human Resource Management*, khususnya dalam konteks perusahaan jasa konstruksi nasional. Peneliti juga berharap hasil kajian ini dapat menjadi referensi bagi pihak universitas dan akademisi dalam pengembangan kurikulum atau studi lanjutan.

Adapun kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada objek kajian yaitu karyawan divisi proyek di PT. Tata Mulia Nusantara. Selain itu, urgensi penelitian ini didasari oleh kenyataan bahwa kreativitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan merupakan tiga variabel krusial dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing perusahaan di era kompetitif saat ini. Keterpaduan antar ketiga aspek ini tidak hanya menciptakan produktivitas yang tinggi, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan adaptif terhadap perubahan

TINJAUAN PUSTAKA

1. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan aspek fundamental dalam pencapaian tujuan organisasi. Istilah *kinerja* secara etimologis berasal dari kata *job performance* yang berarti hasil atau prestasi kerja seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013). Dengan kata lain, kinerja mencerminkan sejauh mana individu mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Dalam konteks organisasi modern, kinerja bukan hanya sekadar hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, perilaku, serta kontribusi terhadap tim dan perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu teori yang menonjol dalam menjelaskan dinamika kinerja adalah *Two-Factor Theory* dari Frederick Herzberg (2020), yang membagi faktor-faktor penentu kinerja menjadi dua kategori utama: *hygiene factors* dan *motivator factors*. *Hygiene factors* meliputi aspek-aspek seperti kebijakan perusahaan, kondisi kerja, gaji, dan hubungan interpersonal, yang jika tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan. Sementara itu, *motivator factors* seperti pencapaian (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), dan kesempatan berkembang (*advancement*) memiliki peran besar dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Menurut Robbins (2019), *kinerja* merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Dengan demikian, seorang karyawan yang cakap secara teknis namun tidak memiliki motivasi tinggi belum tentu menunjukkan kinerja optimal. Selain itu, Nooralizad et al. (2020) menekankan pentingnya orientasi tujuan dalam membentuk *performance* yang unggul, di mana karyawan akan bekerja lebih fokus jika memahami arah dan harapan organisasi.

Untuk mengukur *kinerja karyawan*, beberapa indikator umum digunakan. Setiawan (2019) menyebutkan empat dimensi penting: kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Dimensi kualitas berkaitan dengan ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil kerja; kuantitas mengacu pada volume pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu; pelaksanaan tugas menilai proses kerja sesuai instruksi dan prosedur; sementara tanggung jawab menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan tugas dan menjaga aset perusahaan.

Secara keseluruhan, teori-teori mengenai *kinerja karyawan* menunjukkan bahwa pencapaian kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor internal seperti kemampuan dan semangat, tetapi juga oleh struktur organisasi, lingkungan kerja, serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan. Dalam konteks PT. Tata Mulia, penerapan teori-teori tersebut menjadi sangat relevan mengingat fokus perusahaan pada peningkatan produktivitas dan efisiensi melalui penguatan motivasi dan kreativitas karyawan

1.1. Teori Kreativitas

Kreativitas merupakan salah satu elemen krusial dalam membentuk kualitas kerja yang tinggi, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti di PT. Tata Mulia. Dalam konteks organisasi, *kreativitas* tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan menciptakan hal baru secara *original*, namun juga sebagai proses berpikir yang

menghasilkan solusi inovatif atas persoalan yang kompleks. Wijayanti (2019) mendefinisikan *kreativitas* sebagai suatu proses untuk peka terhadap masalah, mengidentifikasi kesulitan, serta merumuskan gagasan baru yang bermanfaat. Artinya, seorang individu yang kreatif mampu menyikapi hambatan kerja sebagai tantangan, bukan sebagai hambatan yang menghalangi kinerja.

Lebih lanjut, Widya dan Nurlindawati (2022) menyatakan bahwa *kreativitas* mencerminkan keluwesan dan fleksibilitas dalam berpikir, serta kemampuan untuk mengekspresikan gagasan melalui cara yang tidak biasa. Mereka mengkategorikan dimensi *kreativitas* ke dalam empat aspek utama, yaitu *person*, *process*, *service*, dan *innovation*. Aspek *person* mengacu pada kemampuan bawaan individu seperti daya pikir, kemampuan membuat keputusan, dan keterampilan mengembangkan gagasan. Sementara itu, *process* menggambarkan kemampuan seseorang dalam mengeksplorasi ide, mengolah informasi dari berbagai sudut pandang, serta menyusun strategi pemecahan masalah yang tidak konvensional.

Dimensi *service* mencerminkan hasil nyata dari proses kreatif yang mampu memberikan kepuasan bagi pihak lain, seperti pelanggan atau rekan kerja. Sedangkan aspek *innovation* berkaitan dengan kemampuan menghasilkan sesuatu yang benar-benar baru atau memberi nilai tambah yang signifikan. *Innovation* dalam konteks ini tidak hanya terbatas pada produk, tetapi juga mencakup proses kerja, sistem layanan, hingga pola komunikasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi *kreativitas* juga beragam. Secara internal, kepribadian, rasa ingin tahu, kepercayaan diri, dan latar belakang pendidikan merupakan elemen penting. Sedangkan secara eksternal, dukungan dari atasan, lingkungan kerja yang kondusif, serta ruang untuk bereksperimen menjadi pemicu utama berkembangnya potensi kreatif seorang karyawan. Dengan demikian, *kreativitas* bukan hanya alat bantu dalam bekerja, tetapi menjadi fondasi strategis dalam meningkatkan daya saing dan kinerja organisasi secara keseluruhan

1.2. Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang sangat penting dalam mendorong individu untuk mencapai performa optimal di lingkungan organisasi. Secara umum, *motivasi* dapat didefinisikan sebagai dorongan internal atau eksternal yang mengarahkan, menggerakkan, dan menopang perilaku kerja seseorang menuju pencapaian tujuan tertentu. Robbins (2020) mendefinisikan *motivasi kerja* sebagai kekuatan yang berasal dari dalam diri individu maupun dari luar, yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya mencapai tujuan kerja.

Uno (2012) menyebutkan bahwa motivasi tidak hanya muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia yang ingin dipenuhi, baik secara fisiologis maupun psikologis. Dalam hal ini, *motivasi kerja* dapat dipicu oleh berbagai faktor seperti insentif, pengakuan, rasa aman, hubungan sosial, hingga kebutuhan akan pencapaian diri. Sejalan dengan itu, Herzberg dalam teorinya membedakan dua jenis faktor yang memengaruhi motivasi, yaitu *motivator factors* dan *hygiene factors*. *Motivator factors* berkaitan dengan kepuasan intrinsik seperti prestasi kerja (*achievement*), pengakuan (*recognition*), tanggung jawab, dan peluang berkembang. Sementara itu, *hygiene factors* mencakup aspek-aspek ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan, yang meskipun tidak meningkatkan motivasi secara langsung, tetap perlu dipenuhi agar tidak menimbulkan ketidakpuasan.

Pendekatan lain yang relevan adalah teori *hierarchy of needs* dari Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan, mulai dari kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri. Dalam konteks pekerjaan, seseorang baru akan terdorong untuk mencapai tingkat produktivitas tertinggi apabila kebutuhan dasarnya telah terpenuhi.

Menurut Nurjaya (2021), *motivasi kerja* dapat diukur melalui tiga dimensi utama: kebutuhan berprestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan untuk menguasai. Kebutuhan berprestasi mencerminkan keinginan individu untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang unggul dan penuh tanggung jawab. Kebutuhan afiliasi menggambarkan hasrat individu untuk diterima secara sosial di lingkungan kerja. Sementara kebutuhan untuk menguasai berkaitan dengan ambisi untuk mendapatkan posisi berpengaruh dan mengarahkan orang lain dalam organisasi.

Dengan demikian, *motivasi kerja* tidak hanya menjadi pemicu semangat dalam bekerja, tetapi juga menjadi penentu utama dalam pencapaian kinerja yang efektif dan efisien. Tanpa adanya motivasi yang kuat, baik secara internal maupun eksternal, potensi individu tidak akan terekplorasi secara optimal, dan hal ini tentu akan berdampak pada rendahnya produktivitas serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2. Penelitian Terdahulu

Dalam rangka membangun kerangka teoritis yang kuat dan relevan, penting untuk mengkaji berbagai hasil penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan dengan variabel utama dalam penelitian ini, yakni *kreativitas*, *motivasi kerja*, dan *kinerja karyawan*. Kajian terhadap studi sebelumnya tidak hanya memberikan landasan empirik tetapi juga memperkaya perspektif peneliti terhadap hubungan kausal yang hendak diuji. Berbagai penelitian dari dalam dan luar negeri telah membuktikan adanya hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut dalam berbagai konteks industri dan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyani dan Kristin (2023) berjudul "*Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika*" menjadi salah satu rujukan penting. Dalam studi ini, digunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik inferensial parametrik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *kreativitas* dan *motivasi kerja* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Dari ketiga variabel bebas yang diuji, *kreativitas* merupakan variabel paling dominan dalam mempengaruhi *kinerja*.

Selanjutnya, penelitian Indrajita dkk. (2021) dalam kajiannya yang berjudul "*Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar*" memperkuat temuan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode *sampling jenuh* dengan responden sebanyak 40 orang. Alat pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan *kuesioner*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *kreativitas* dan *inovasi* secara simultan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *kinerja karyawan*. Penelitian ini menekankan pentingnya kapasitas inovatif dan kemampuan berpikir kreatif dalam meningkatkan performa kerja dalam industri kreatif.

Dalam konteks BUMN, penelitian Caissar, Aan, Adhie, dan Kadir (2022) yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*" di salah satu perusahaan BUMN Jawa Barat menunjukkan bahwa kedua variabel bebas tersebut secara signifikan mempengaruhi *kinerja*. Menggunakan metode kuantitatif, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *motivasi* memiliki peran penting sebagai pendorong kinerja optimal, terutama ketika didukung oleh tingkat *disiplin kerja* yang tinggi.

Devi, Nia Kumala dkk. (2022) juga meneliti kaitan antara *kerjasama tim*, *keaktivitas*, dan *integritas* terhadap *kinerja karyawan* di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hasilnya menunjukkan bahwa *keaktivitas* dan *kerjasama tim* secara signifikan mempengaruhi kinerja, sementara *integritas* tidak memiliki pengaruh signifikan. Ini menunjukkan bahwa elemen kolaboratif dan inovatif lebih berperan penting dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Penelitian Ina Shintya (2019) di lingkungan PDAM Tirtanadi Cabang Tuasan Medan menunjukkan bahwa *motivasi kerja* dan *disiplin kerja* merupakan dua aspek penting yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui *angket* dan wawancara. Penelitian ini menekankan bahwa keberhasilan perusahaan layanan publik sangat ditentukan oleh semangat kerja dan kedisiplinan pegawainya.

Siddqi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*The Impact of Employee Creativity on Firm Performance*” menggunakan sampel dari sepuluh perusahaan di Pakistan dan menemukan bahwa *keaktivitas* karyawan memiliki korelasi langsung dengan *kinerja perusahaan*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan *kuesioner* standar yang diberikan kepada 70 responden. Temuan ini memperkuat argumen bahwa *keaktivitas* bukan hanya berdampak pada tingkat individu, tetapi juga terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Dalam ranah pemerintahan, Nasution dan Priangkatara (2022) melalui penelitian di Kantor Instansi Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Langkat menunjukkan bahwa *motivasi kerja* dan *disiplin kerja* berpengaruh signifikan terhadap *kinerja pegawai*. Penelitian ini menggunakan pendekatan *kuantitatif* dan *total sampling* dengan melibatkan 50 responden.

Penelitian Ningsih dkk. (2022) di Hotel Dyan Graha Pekanbaru juga menunjukkan hasil yang sejalan, bahwa *motivasi kerja* dan *lingkungan kerja* berdampak signifikan terhadap *kinerja*. Dengan menggunakan metode survei dan *software* SPSS untuk analisis, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya lingkungan yang mendukung dan motivasi internal dalam industri jasa perhotelan.

Andhika et al. (2022) dalam penelitiannya di koperasi wilayah Denpasar Utara menyoroti hubungan antara *kepuasan kerja*, *keaktivitas*, dan *kinerja karyawan*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *keaktivitas* secara signifikan mempengaruhi *kinerja*, terutama ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya. Studi ini mempertegas bahwa aspek psikologis dan inovatif saling melengkapi dalam mendorong produktivitas.

Dalam skala internasional, penelitian Chien dkk. (2020) di Mongolia menunjukkan bahwa *motivasi kerja* memiliki pengaruh kuat terhadap *kinerja karyawan* hotel bintang empat. Menggunakan 398 responden, studi ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya *motivasi* dalam lingkungan kerja yang kompetitif.

Penelitian Kurniawati dan Siahaan (2021) di sektor perbankan menguji pengaruh *keaktivitas*, *self-efficacy*, dan *keterampilan sosial* terhadap *kinerja* pegawai Bank Muamalat cabang Balai Kota. Hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap *kinerja*. Ini membuktikan bahwa dalam industri jasa keuangan, kapasitas individual dan *soft skills* memegang peranan yang sangat penting.

Zulfa dan Padmantlya (2023) dalam studi di PT. PWI menunjukkan bahwa *pelatihan kerja*, *motivasi*, dan *keaktivitas* memiliki pengaruh positif terhadap *kinerja*. Dengan jumlah responden sebanyak 144 orang dan menggunakan aplikasi SPSS untuk pengolahan data, penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan SDM secara komprehensif melalui pelatihan dan pemberdayaan aspek motivasional dan inovatif.

Terakhir, penelitian Yohanda dkk. (2023) menunjukkan bahwa *semangat kerja* dan *motivasi* berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian sektor Talang Kelapa di Sumatera Selatan. Ini menandakan bahwa bahkan dalam konteks institusi militer dan semi-militer, elemen *motivasi internal* tetap menjadi pendorong utama dalam pencapaian kinerja institusional.

Secara keseluruhan, rangkaian penelitian terdahulu menunjukkan pola yang konsisten: *kreativitas* dan *motivasi kerja* merupakan dua variabel yang saling melengkapi dan secara signifikan berdampak terhadap peningkatan *kinerja karyawan*. Keduanya memainkan peran strategis dalam membangun organisasi yang inovatif, produktif, dan berdaya saing tinggi. Dengan demikian, penelitian ini semakin relevan untuk dilanjutkan sebagai kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor perusahaan swasta nasional seperti PT. Tata Mulia.

3. Kerangka Teoritis dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan, maka terbentuklah kerangka konseptual penelitian yang menghubungkan variabel bebas yakni *kreativitas* dan *motivasi kerja*, dengan variabel terikat yaitu *kinerja karyawan*. Kreativitas dinilai sebagai kapasitas individu dalam menghasilkan ide orisinal yang mendorong efisiensi kerja. Sedangkan motivasi kerja memberikan dorongan internal untuk mencapai target dan standar yang diinginkan perusahaan.

Dari sini, hipotesis yang dikembangkan adalah:

- H1: *Kreativitas* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.
- H2: *Motivasi kerja* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja karyawan*.
- H3: *Kreativitas* dan *motivasi kerja* secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap *kinerja karyawan*.

Model ini kemudian divisualisasikan dalam bentuk kerangka konseptual yang mengilustrasikan hubungan antar variabel dan indikator masing-masing dimensi. Dimensi *kreativitas* terdiri dari *person*, *process*, *service*, dan *innovation*. Dimensi *motivasi kerja* mencakup kebutuhan berprestasi, afiliasi, dan menguasai. Sedangkan dimensi *kinerja karyawan* diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu Maret hingga Agustus 2023 di PT. Tata Mulia. Penentuan lokasi penelitian dilakukan atas dasar minimnya penelitian yang secara spesifik mengkaji kinerja karyawan di perusahaan tersebut, serta kemudahan akses lokasi bagi peneliti dalam memperoleh data yang relevan secara langsung dan efisien. Observasi awal berupa wawancara serta penyebaran kuesioner pra-riset dilakukan guna memperoleh data awal sebagai pendukung penelitian.

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan *eksplanatori*. Menurut Sugiyono (2016), penelitian deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran rinci mengenai fenomena yang diamati, sementara penelitian *eksplanatori* berusaha untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel bebas yang diteliti adalah kreativitas (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian ini berjumlah 130 karyawan di PT. Tata Mulia. Sampel penelitian diambil sebanyak 98 orang dengan teknik *non-probability* sampling melalui rumus Slovin dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Adapun perhitungan rumus Slovin adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

n = ukuran sampel,

N = ukuran populasi,

e = margin kesalahan yang diterima.

Instrumen pengukuran variabel dilakukan melalui skala Likert dengan empat poin interval. Hal ini dipilih guna menghindari bias dalam jawaban responden. Skala Likert digunakan untuk mengukur fenomena sosial, persepsi, dan pemahaman seseorang atau kelompok mengenai sebuah kejadian. Skala yang digunakan mencakup opsi: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS).

Dalam penelitian ini, variabel kreativitas (X1) memiliki beberapa indikator seperti kemampuan membuat gagasan baru, kemampuan mengambil keputusan, kemampuan menemukan informasi baru, kemampuan membuat pengetahuan orisinal, serta kemampuan melihat permasalahan dari perspektif berbeda. Dimensi lain yang diukur meliputi keluwesan dalam menyelesaikan masalah, keaslian gagasan, kemampuan mengurai permasalahan, inovasi, dan keberanian mengemukakan gagasan.

Variabel motivasi kerja (X2) didefinisikan sebagai proses yang mengarahkan, menjelaskan, serta memperkuat ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Indikator yang diukur mencakup kebutuhan berprestasi yang meliputi upaya kreatif, mencari umpan balik, dan keinginan untuk maju. Selain itu, kebutuhan afiliasi mencakup indikator menyukai persahabatan, mencari persetujuan dari orang lain, serta menghindari konflik. Sedangkan kebutuhan untuk menguasai mencakup upaya mencapai kekuasaan, aktif dalam menentukan kegiatan, serta menikmati tugas yang diberikan.

Pengumpulan data utama dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner digital menggunakan platform Google Forms, wawancara langsung, serta observasi lapangan. Data primer yang diperoleh secara langsung melalui instrumen penelitian tersebut digunakan untuk menganalisis karakteristik dan perilaku karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memanfaatkan data sekunder yang diperoleh dari publikasi terkait tentang kreativitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan untuk melengkapi analisis data primer yang diperoleh.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan berbagai uji statistik menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Product and Service Solution). Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai masing-masing variabel yang diteliti, meliputi tabel distribusi frekuensi, histogram, nilai rata-rata (mean), serta standar deviasi.

Uji instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan kriteria korelasi antara nilai aktual dan hasil pengukuran instrumen. Instrumen dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel dengan tingkat signifikansi 0,05. Adapun uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach Alpha, dengan nilai di atas 0,6 dinyatakan sebagai reliabel.

Selain itu, penelitian ini juga melibatkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolinearitas. Uji normalitas dilakukan dengan metode Kolmogorov-Smirnov untuk mengetahui distribusi residual data. Uji linearitas digunakan untuk menguji hubungan linear antar variabel, sementara uji multikolinearitas menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) untuk mendeteksi korelasi antar variabel independen.

Dalam uji hipotesis, analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan model persamaan: Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengukur pengaruh bersama-sama variabel kreativitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji parsial (Uji T) digunakan untuk melihat pengaruh

masing-masing variabel secara individual. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan, dengan nilai yang mendekati satu menunjukkan kemampuan model yang semakin baik dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 98 responden yang merupakan karyawan PT. Tata Mulia Nusantara. Seluruh kuesioner dikembalikan dalam kondisi lengkap sehingga tingkat respons mencapai 100%. Responden dalam penelitian dikategorikan berdasarkan karakteristik demografis seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan terakhir, dan masa kerja. Mayoritas responden penelitian ini terbagi sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	71	72.45
Perempuan	27	27.55

Mayoritas responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 72,45%, sedangkan perempuan sebesar 27,55%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Kelompok Usia	Jumlah	Persentase (%)
17-25 tahun	31	31.63
26-35 tahun	28	28.57
36-45 tahun	24	24.49
46-50 tahun	15	15.31

Kelompok usia dominan responden adalah 17-25 tahun (31,63%) diikuti kelompok usia 26-35 tahun (28,57%), menunjukkan bahwa tenaga kerja di perusahaan ini didominasi oleh kelompok usia produktif.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	37	37.76
S1	28	28.57
SMK	20	20.41
Diploma	13	13.27

Sebagian besar responden adalah lulusan SMA sebanyak 37,76%, disusul lulusan S1 sebanyak 28,57%, mencerminkan keberagaman tingkat pendidikan di lingkungan kerja.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 tahun	49	50
Lebih dari 5 tahun	32	32.65
Kurang dari 1 tahun	17	17.35

Lama masa kerja paling dominan adalah 1-5 tahun sebesar 50%, yang mengindikasikan bahwa mayoritas karyawan memiliki pengalaman yang memadai dalam bekerja.

Kuesioner terdiri atas tiga bagian utama: tingkat kreativitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Variabel kreativitas diukur melalui indikator seperti kemampuan menghasilkan gagasan baru, pengambilan keputusan mandiri, menemukan informasi relevan, kemampuan memandang masalah dari berbagai perspektif, kemampuan adaptasi terhadap perubahan, dan kepercayaan diri dalam mengemukakan ide. Variabel motivasi kerja mencakup indikator seperti dorongan melakukan pekerjaan kreatif, respons terhadap umpan balik, dorongan untuk maju dan berkembang, menyukai kerja sama, partisipasi aktif dalam menentukan strategi kerja, dan kesiapan menerima tugas. Variabel kinerja diukur melalui ketepatan waktu menyelesaikan tugas, efisiensi kerja di bawah tekanan, kualitas pekerjaan, kemampuan kerja sama tim, inisiatif dalam bekerja, dan kreativitas dalam penyelesaian masalah.

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara keseluruhan, kreativitas responden berada pada kategori "Cukup Kreatif" dengan nilai rata-rata 2,48 (skala Likert 1-4). Indikator tertinggi dalam kreativitas adalah kemampuan menghasilkan gagasan baru dan adaptasi terhadap perubahan (rata-rata 2,49). Sedangkan indikator terendah adalah kemampuan menemukan informasi relevan (rata-rata 2,45). Hal ini menunjukkan potensi peningkatan aspek literasi informasi di kalangan karyawan.

Motivasi kerja responden berada dalam kategori "Motivasi Sedang" dengan nilai rata-rata 2,20. Indikator tertinggi adalah respons positif terhadap umpan balik pekerjaan (2,21), sedangkan indikator terendah adalah dorongan untuk terus berkembang (2,18). Hasil ini mengindikasikan perlunya penguatan dukungan dan apresiasi dari manajemen untuk meningkatkan motivasi kerja.

Variabel kinerja menunjukkan hasil kategori "Kinerja Cukup" dengan nilai rata-rata 2,29. Indikator tertinggi dalam variabel kinerja adalah kemampuan bekerja dalam tim (2,32), sedangkan indikator lainnya memiliki nilai rata-rata seragam sekitar 2,29-2,30, menunjukkan potensi peningkatan lebih lanjut terutama dalam aspek efisiensi kerja dan kreativitas penyelesaian masalah.

Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitasnya menggunakan metode statistik. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item kuesioner valid, dengan nilai *correlation coefficient* di atas *r-tabel* (0,198) pada tingkat signifikansi 0,01. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen memiliki nilai Cronbach's Alpha yang sangat tinggi untuk kreativitas (0,984), motivasi kerja (0,995), dan kinerja (0,997), menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik.

Uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas telah dilakukan untuk memastikan validitas model regresi linear berganda. Hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai signifikansi 0,218, memenuhi syarat distribusi normal. Uji linearitas dengan metode ANOVA menunjukkan hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,142 (kreativitas) dan 0,676 (motivasi kerja), memenuhi syarat linearitas. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel sebesar 1,004.

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Signifikansi
Kreativitas	0,105	0,004
Motivasi Kerja	0,083	0,003

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F-hitung	Signifikansi
Regresi	4,785	0,004

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,626	0,645	3,864

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kreativitas (koefisien 0,105, signifikansi 0,004) dan motivasi kerja (koefisien 0,083, signifikansi 0,003) secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji simultan (uji F) juga menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (nilai F-hitung 4,785 dengan signifikansi 0,004). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,626 menunjukkan bahwa 62,6% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kreativitas dan motivasi kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas dan motivasi kerja memiliki dampak substansial terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan mengintegrasikan pengembangan kreativitas dan motivasi sebagai bagian dari strategi sumber daya manusia untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Mulia. Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa kreativitas dan motivasi kerja karyawan berada pada kategori positif, memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kreativitas dan motivasi yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar peluang tercapainya target kerja dan penyelesaian tugas secara optimal.

Secara khusus, kreativitas karyawan tergolong baik, ditandai dengan kecenderungan positif terhadap aspek-aspek seperti kemampuan menghasilkan gagasan baru, mengambil keputusan secara mandiri, dan keberanian mengemukakan ide. Hasil ini mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya pemikiran inovatif dan adaptif. Namun, ditemukan kebutuhan peningkatan pada aspek menemukan dan memanfaatkan informasi relevan, yang menunjukkan pentingnya literasi informasi serta dukungan akses terhadap sumber daya kerja.

Motivasi kerja karyawan juga cukup baik tetapi belum mencapai tingkat yang sangat tinggi. Mayoritas responden merespons positif dalam hal menerima umpan balik, menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan kesiapan menerima tanggung jawab. Meskipun demikian, indikator motivasi belum mencapai tingkat sangat tinggi karena tidak ditemukan dominasi pada jawaban "Sangat Setuju". Aspek dorongan untuk berkembang dan inisiatif pribadi masih memerlukan perhatian khusus melalui strategi pemberdayaan karyawan, sistem pengakuan pencapaian, dan insentif yang lebih efektif.

Kinerja karyawan secara umum berada dalam kategori cukup baik, ditandai oleh indikator ketepatan waktu, kemampuan bekerja di bawah tekanan, dan kerja sama tim. Indikator tertinggi adalah kolaborasi, yang mencerminkan bahwa budaya kerja tim telah terinternalisasi dengan baik dalam organisasi. Namun, diperlukan penguatan pada aspek penyelesaian masalah secara kreatif dan efisiensi kerja, yang dapat diwujudkan melalui pelatihan soft skills dan manajemen waktu.

Kreativitas dan motivasi secara simultan memberikan kontribusi penting terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan sinergi positif antara kreativitas dan motivasi, menghasilkan perilaku kerja produktif dan efektif. Ini menegaskan pentingnya pendekatan terpadu dalam pengembangan sumber daya manusia.

Implikasi praktis penelitian ini menyarankan perusahaan agar menyediakan ruang inovasi, seperti pelibatan dalam proyek pengembangan atau sesi brainstorming rutin. Penting juga bagi perusahaan untuk mempertahankan dan memperkuat sistem umpan balik yang konstruktif serta rutin memberikan apresiasi. Selanjutnya, penguatan budaya kerja tim melalui

kegiatan berbasis kelompok dan mekanisme kolaboratif perlu ditingkatkan untuk mencapai produktivitas optimal.

Dari sisi teoritis, penelitian ini memperkuat teori perilaku organisasi seperti teori Maslow dan Herzberg mengenai pentingnya faktor intrinsik dalam meningkatkan performa kerja. Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan literasi informasi melalui pelatihan dan penyediaan akses informasi yang kredibel. Selain itu, perusahaan perlu mendorong pengembangan diri berkelanjutan melalui pelatihan, mentoring, dan sumber belajar profesional. Perusahaan juga disarankan untuk memperkuat pengawasan kinerja, pelatihan manajemen waktu, serta menciptakan budaya kerja yang mendorong inisiatif dan efisiensi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya menguji dua variabel independen dan dilakukan di satu perusahaan saja. Pendekatan kuantitatif yang digunakan juga membatasi pemahaman aspek kualitatif. Oleh karena itu, penelitian lanjutan disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, serta menggunakan pendekatan metode campuran (mixed method) agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. and Hafidzi, A.H. (2019) *Pengaruh motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*, *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Available at: http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109.
- Adi, P.R.P. and Indrawati, K.R. (2019) *Perbedaan Keterikatan Kerja Berdasarkan Generasi Kerja Karyawan Pada perusahaan berkonsep thk ditinjau Dari Etos kerja*, *Jurnal Psikologi Udayana*. Available at: <https://ojs.unud.ac.id/index.php/psikologi/article/view/47148>.
- Afiga, PB. et al *Perbandingan Faktor-Faktor Yang menentukan Motivasi Kerja Pada Generasi...* (2019). Available at: https://www.researchgate.net/publication/350366421_Perbandingan_Faktor-Faktor_Yang_Menentukan_Motivasi_Kerja_Pada_Generasi_X_Dan_Y
- Andhika, N.R. et al. (2022) *Vol 4 no 2 (2022): Widya Manajemen, Vol 4 No 2 (2022): Widya Manajemen|Widya Manajemen*. Available at: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v4i2>
- Amalia, R. N., & Dianingati, R. S. (2022). Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9-15.
- Askiah and Fenty (2021) *PENGARUH KREATIVITAS, MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PELATIHAN SERTA LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA*, *jurnal umberau*. Available at: <http://jurnal.umberau.ac.id/index.php/camjournal>
- Askiah, A., & Fauziah, F. (2021). Pengaruh Kreativitas, Motivasi, Disiplin, dan Pelatihan Serta Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 5(1), 45-60.
- Butar, W.R. (2022) *pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat di medan Sumatera utara*, <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19227/cd20witra%20.pdf?sequence=1>. Available at: <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/19227/cd%20witra%20.pdf?sequence=1>

- Christian Wiradendi Wolor, Jodie Firjatullah, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01-10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- DE Safitri. (PDF) *pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan - Researchgate* (2019). Available at: https://www.researchgate.net/publication/338160837_PENGARUH_PELATIHAN_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN.
- Devi, Nia Kumala, Bernhard Tewel, and Yantje Uhing. "Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 10.2 (2022): 632-640.
- Eka and Hapzi (2021) (PDF) *Pengaruh Teknologi INFORMASI, Sistem Informasi Berbasis Web Dan ...* Available at: https://www.researchgate.net/publication/358703156_PENGARUH_TEKNOLOGI_INFORMASI_SISTEM_INFORMASI_BERBASIS_WEB_DAN_KNOWLEDGE_MANAGEMENT_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_LITERATURE_REVIEW_EXECUTIVE_SUPPORT_SISTEM_ESS_FOR_BUSINESS
- Ella and Utami (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Available at: Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Hidayat, R. (2021) *Pengaruh motivasi, kompetensi Dan Disiplin Kerja terhadap kinerja*. Available at: https://www.researchgate.net/publication/348706566/PENGARUH_MOTIVASI_KOMPETENSI_DAN_DISIPLIN_KERJA_TERHADAP_KINERJA
- Herzberg dalam Robbins, Anwar, M. (2020). Analisis Model Dua Faktor (Hygiene Factors dan Motivator Factors) Dosen Tetap pada LLDIKTI Wilayah XI Kalimantan di Banjarmasin. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 2(2), 134-147. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i2.357>
- Hustia, A. (2020) *Pengaruh motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada perusahaan WFO Masa Pandemi, Jurnal Ilmu Manajemen*. Available at: <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Indrajita, I. K., Sadiartha, A. N. G., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1142>.
- Jufrizen, J. (2021) *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja, Sains Manajemen*. Available at: <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.
- Junianto, D. and Sabtohadji, J. (2020) *Pengaruh Sistem perjanjian Kerja Waktu Tertentu Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada industri PABRIK Gula, Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Available at: <http://dx.doi.org/10.35906/je001.v9i1.423>.
- M Andayani. *Analisis Pengaruh kepuasan Kerja, MOTIVASI Kerja Dan Disiplin Kerja...*(2020). Available at: <https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/download/2476/1869>.
- Mangkunegara, A. P. & Sutedjo, A. S (2013). "Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera". *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120-129 Volume 5, Nomor 2, halaman 120-129 DOI: [10.26740/bisma.v5n2.p120-129](https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129)

- Nurjaya, Nunu. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona." *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional* 1. Nurjaya N. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI J Ilm Nas.* 2021;3(1):60-74. 3(1): 60- 74.
- Pranatawijaya, V.H. et al. (2019) 'Penerapan Skala likert Dan Skala dikotomi pada kuesioner online', *Jurnal Sains dan Informatika*, 5(2), pp. 128-137. doi:[10.34128/jsi.v5i2.185](https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185).
- Rozalia, N.A., Nayati, H., & Ruhana, U.I (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26 (2).
- Sapitri, D. and Pancasasti, R. (2022) *Efek Moderasi Budaya Organisasi Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, *Technomedia Journal*. Available at: <https://doi.org/10.33050/tmj.v6i2.1756>.
- Setiawan, S. C. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang*. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Susanto, Eko. "Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui pemberdayaan karyawan dari beberapa fakultas di Universitas Trisakti Jakarta." *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 8.1 (2019): 95-112.
- Sutrisno. (PDF) *the impact of compensation, motivation and job satisfaction on ...* (2022). Available at: https://www.researchgate.net/publication/366618297/The_Impact_Of_Compensation_Motivation_And_Job_Satisfaction_On_Employee_Performance_In_The_Company_A_Review_Literature.
- Umar, A. and Norawati, S. (2022) *Pengaruh motivasi TERHADAP Kinerja Karyawan Dengan Komitmen organisasi ...* Available at: <https://repo.stiebangkinang.ac.id/6/4/PENGARUH%20MOTIVASI%20TRHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20DENGAN%20KOMITMN%20ORGANISASI%20SEBAGAI%20VARIABEL%20IN TERVENING%20PADA%20UPT%20SUNGAI%20DUKU%20PEKANBARU.pdf>.
- Yopie, S. and Lim, A. (2021) *Pengaruh Manajemen Keluarga, Generasi, Dan Struktur Kepemilikan ...* Available at: https://www.researchgate.net/publication/359348468_PENGARUH_MANAJEMEN_KELUARGA_GENERASI_DAN_STRUKTUR_KEPEMILIKAN_TERHADAP_KINERJA_PERUSAHAAN_KELUARGA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA
- Yulandri, Y. and Onsardi, O. (2020) *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *BUDGETING : Journal of Business, Management and Accounting*. Available at: <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>.
- Zuliawati, N. (2016). *Pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru pendidikan agama islam sekolah dasar sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri*. *At-Tarbawi: Jurnal Kajian Kependidikan Islam*, 1(1),23-38.