

The Influence of Work Motivation on Employee Work Productivity In PT. Sentralsari Primasentosa (Cleo Sumedang Branch 2)

Helles Amanda¹, Fitria Nuraeni², Vanny Maulidia Anggraeni³, Salsa Alissya Zaharani⁴, Jihan Adienda Putri⁵, Diah Ayu Putri Asmarani⁶

¹²³⁴⁵Universitas Sebelas April Sumedang

helles.feb@unsap.ac.id, fitrianura1220@gmail.com, maulidiavanny8@gmail.com, zahrasalsa242@gmail.com, jihanap38@gmail.com, diyahayunda09@gmail.com

Article Info

Article history:

Received: 22
March, 2025
Revised: 22
April 2025
Accepted: 17,
May 2025

Keywords:

Work
Motivation,
Employee
Productivity,
Maslow's
Theory,
Employee
Performance,
Cleo
Distribution.

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation on employee productivity at PT Sentralsari Primasentosa (Cleo Sumedang 2 Branch), a registered distributor of Cleo bottled water. The research employs a quantitative approach using a survey technique with questionnaires, supported by qualitative data through in-depth interviews. Work motivation variables are measured based on Abraham Maslow's hierarchy of needs theory, while employee productivity indicators refer to the concept by Malayu S.P. Hasibuan. The questionnaire results from 20 respondents show that the majority of employees demonstrate a high level of work motivation, particularly in aspects such as adequate salary, team contribution, opportunities for self-development, and the ability to overcome work challenges. Meanwhile, interview findings indicate that the company actively implements motivational programs such as regular evaluations, a reward and punishment system, career promotions, and informal activities that strengthen employee relationships. These findings indicate that the company's management strategies have effectively fulfilled various employee needs, which in turn contribute to increased productivity. The study supports the idea that comprehensive fulfillment of employee motivation significantly impacts employee behavior and performance, particularly in a distribution-based work environment.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Helles Amanda
Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Jl. Angkrek Situ No.19 Sumedang Utara, Sumedang.
Email: helles.feb@unsap.ac.id

1. INTRODUCTION

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling strategis dalam suatu organisasi, terutama dalam industri yang mengandalkan kinerja distribusi dan pelayanan. Karyawan bukan hanya pelaksana teknis, tetapi juga motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal adalah suatu keharusan. (Robbins dan Judge, 2015:202) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Tanpa motivasi yang memadai, bahkan karyawan dengan kompetensi tinggi pun belum tentu menunjukkan performa kerja terbaiknya.

Dalam dunia kerja, motivasi tidak berdiri sendiri. Ia dipengaruhi oleh berbagai aspek kebutuhan manusia, sebagaimana dijelaskan dalam teori hierarki kebutuhan (Abraham Maslow, 1954), yang membagi motivasi menjadi lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, kelima tingkatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk kecukupan gaji, jaminan kerja, hubungan harmonis antar rekan kerja, sistem penghargaan dan promosi, serta kesempatan mengembangkan potensi diri. Ketika satu atau beberapa

kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka perilaku kerja karyawan dapat mengalami penurunan, baik dari sisi disiplin, semangat kerja, maupun kualitas hasil kerja.

PT Sentralsari Primasentosa adalah mitra distribusi resmi produk air minum dalam kemasan Cleo yang berdiri sejak tahun 2003 dan kini telah memiliki lebih dari 300 depo di seluruh Indonesia. Cabang Sumedang 2, yang menjadi fokus penelitian ini, memiliki 28 orang karyawan yang bertanggung jawab atas proses distribusi harian di wilayah Cimalaka dan sekitarnya. Berdasarkan pengamatan awal, ditemukan adanya indikasi lemahnya motivasi kerja di kalangan karyawan, seperti ketidaktepatan waktu kehadiran, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, dan rendahnya keterlibatan dalam kegiatan tim. Gejala ini menunjukkan bahwa beberapa dimensi motivasi, seperti kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri, belum sepenuhnya terpenuhi.

Kondisi ini berdampak langsung pada produktivitas kerja karyawan. (Hasibuan 2007:126) menjelaskan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja secara terus-menerus. Dalam penelitian ini, produktivitas diukur melalui indikator keterampilan kerja, kedisiplinan, inisiatif, dan kualitas hasil kerja. Bila motivasi kerja rendah, maka produktivitas pun akan terhambat. (Simanjuntak 2005:87) menegaskan bahwa produktivitas bukan hanya soal hasil, tetapi juga kemampuan individu mengelola waktu dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami bahwa motivasi kerja adalah fondasi dari pencapaian kinerja yang tinggi.

(Herzberg et al. 1959) melalui teori dua faktornya juga membedakan antara faktor motivator (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab) dan faktor higienis (seperti gaji dan kondisi kerja). Kedua aspek ini harus dikelola secara seimbang agar karyawan tidak hanya terhindar dari ketidakpuasan, tetapi juga terdorong untuk berprestasi. Sementara (Mangkunegara 2017:91) menekankan bahwa motivasi kerja yang tinggi menciptakan semangat kerja, loyalitas, dan rasa memiliki terhadap perusahaan. (Rivai 2009:78) menambahkan bahwa karyawan yang termotivasi akan lebih disiplin, memiliki inisiatif tinggi, dan mampu mencapai target yang ditetapkan.

Dalam konteks PT Sentralsari Primasentosa Cabang Sumedang 2, tantangan seperti keterbatasan fasilitas kerja, sistem insentif yang belum berbasis kinerja, dan minimnya pelatihan pengembangan diri dapat memengaruhi secara langsung tingkat motivasi karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa kurangnya dukungan terhadap kebutuhan aktualisasi diri dan penghargaan berdampak negatif terhadap semangat kerja dan efektivitas distribusi (Handoko, 2014; Sedarmayanti, 2009).

Dengan mempertimbangkan pentingnya motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas, maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja berdasarkan teori Maslow dengan produktivitas kerja berdasarkan konsep Hasibuan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata bagi PT Sentralsari Primasentosa, khususnya cabang Sumedang 2, dalam menyusun strategi peningkatan kinerja melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih terarah, berbasis kebutuhan karyawan, dan berorientasi pada hasil kerja yang optimal.

1. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu yang muncul untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu, yang jika terpenuhi akan mendorong seseorang untuk berperilaku ke arah yang produktif dan positif dalam bekerja (Maslow, A.H., 1945). Motivasi adalah keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah faktor utama yang mendorong orang untuk bekerja secara efektif dan konstruktif di tempat kerja. Hipotesis hierarki kebutuhan Maslow, salah satu kerangka teoritis yang paling terkenal untuk memahami motivasi, menyatakan bahwa orang memiliki sejumlah kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan, dimulai dengan kebutuhan yang paling mendasar dan terus meningkat hingga kebutuhan yang lebih kompleks.

Motivasi Kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. (Suwanto., 2020). Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bergerak didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas di antara karyawan merupakan metrik utama untuk menilai daya saing dan kinerja suatu organisasi. Produktivitas kerja adalah sikap mental yang berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja secara terus-menerus, sehingga hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya (Hasibuan, M.S.P., 2007). Kualitas hasil

yang dicapai sama pentingnya dalam menentukan produktivitas kerja seperti kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini menyoroti betapa pentingnya untuk terus meningkatkan kinerja sehingga orang tidak hanya senang dengan hasilnya tetapi juga menyadari peluang untuk pertumbuhan di masa mendatang. Orang diharapkan untuk mendekati pekerjaan mereka dengan inisiatif dan kreativitas. Sementara itu, Sinungan (2005) menegaskan bahwa pola pikir yang senantiasa berupaya mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja tercermin dalam produktivitas.

Oleh karena itu, unsur psikologis seperti motivasi kerja memiliki dampak terhadap peningkatan produktivitas kerja di samping sumber daya dan bakat teknis. Produktivitas kerja adalah sikap mental yang berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja secara terus-menerus, sehingga hasil kerja hari ini harus lebih baik dari hari sebelumnya (Hasibuan, M.S.P., 2007). Kualitas hasil yang dicapai sama pentingnya dalam menentukan produktivitas kerja seperti kuantitas pekerjaan yang diselesaikan. Hal ini menyoroti betapa pentingnya untuk terus meningkatkan kinerja sehingga orang tidak hanya senang dengan hasilnya tetapi juga menyadari peluang untuk pertumbuhan di masa mendatang. Orang diharapkan untuk mendekati pekerjaan mereka dengan inisiatif dan kreativitas.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikirannya) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. (Hasibuan, M.S.P., 2007). Karyawan dipandang dalam sudut pandang ini bukan hanya sebagai sumber daya, tetapi juga sebagai kontributor penting bagi pencapaian tujuan perusahaan dan perluasan ekonomi secara umum. Definisi, peran, hak, dan kewajiban karyawan dalam struktur organisasi kontemporer akan dibahas lebih rinci dalam artikel ini.

2. METHOD (10 pt)

Desain penelitian yang dipakai pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan strategi asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pendekatan mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020:65). Sedangkan metode analisis pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan suatu objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi, tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang dapat digeneralisasi (Sugiyono, 2020:206).

Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data menggunakan alat penelitian, menganalisis data kuantitatif atau statistika dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan (Sugiyono, 2020:16).

Table 1. Operationalization of Research Variables

Variabel	Dimension	Indicator Example	Measurement Scale
Work Motivation (x)	Physiological needs	Gaji mencukupi kebutuhan harian	Nominal (Yes/No)
	Safety needs	Lingkungan kerja aman dan nyaman	Nominal (Yes/No)
	Social needs	Hubungan baik dengan rekan kerja	Nominal (Yes/No)
	Esteem needs	Mendapatkan pengakuan atas kerja	Nominal (Yes/No)
	Self-actualization	Kesempatan mengembangkan potensi	Nominal (Yes/No)
Productivity (Y)	Skill	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	Nominal (Yes/No)
	Discipline	Hadir dan patuh terhadap aturan	Nominal (Yes/No)
	Initiative	Memberikan ide/solusi saat dibutuhkan	Nominal (Yes/No)
	Work quality	Hasil kerja sesuai standar	Nominal (Yes/No)

Data dikumpulkan menggunakan pernyataan tertutup dengan dua pilihan jawaban : “Ya” dan “Tidak”. Dalam penyebaran kuesioner, pengumpulan data dilakukan secara daring dengan memanfaatkan platform Google Form. Metode ini dipilih karena dianggap lebih efisien dan efektif dalam menjangkau responden secara luas tanpa terhalang batasan wilayah. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan berbagai teknik, seperti statistik deskriptif untuk memberikan gambaran umum data, serta tabulasi silang guna melihat hubungan antar variabel. Selain itu, digunakan juga analisis regresi untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh kemasan dan harga terhadap minat beli konsumen terhadap PT.Sentralsari Primasentos (Cleo Cabang Sumedang 2). Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil

penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi preferensi konsumen.

3. RESULTS AND DISCUSSION

1. Results

1. Physiological Needs.

Gaji mencukupi kebutuhan harian,

Mengukur kebutuhan fisiologis (Maslow), yaitu kebutuhan dasar seperti makan, tempat tinggal, dan pakaian. Gaji yang cukup mendorong semangat kerja dan kepuasan dasar.

2. Safety Needs.

Lingkungan kerja aman dan nyaman

Mengacu pada kondisi fisik dan sosial tempat kerja: bebas dari konflik, berisiko rendah, serta memiliki suasana yang mendukung produktivitas

Memiliki jaminan pekerjaan,

Mengukur rasa aman karyawan terhadap status kerjanya (tetap atau kontrak), serta ketenangan batin dalam menjalankan tugas tanpa rasa takut diberhentikan.

3. Social Needs.

Hubungan dengan rekan kerja baik

Berkaitan dengan kebutuhan sosial (Maslow), yaitu interaksi, kerja sama, dan komunikasi antar karyawan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

4. Esteem Needs.

Mendapat pengakuan atas prestasi kerja

Berkaitan dengan kebutuhan penghargaan (esteem). Apresiasi dari atasan atau rekan akan meningkatkan harga diri dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

5. Self-actualization

Mendapat kesempatan mengembangkan potensi diri

Mengukur sejauh mana perusahaan memberi ruang bagi karyawan untuk belajar, berinovasi, atau meningkatkan kompetensi pribadi inti dari aktualisasi diri (Maslow)

6. Skill

"Skill" dalam bahasa Indonesia berarti keterampilan, keahlian, atau kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik. Skill ini bisa berupa hard skill (keterampilan teknis yang dapat diukur) atau soft skill (keterampilan interpersonal seperti komunikasi).

7. Discipline

Disiplin dalam pekerjaan mengacu pada kemampuan untuk mematuhi aturan, peraturan, dan standar yang ditetapkan di tempat kerja. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari kehadiran tepat waktu hingga penyelesaian tugas dengan efisien dan efektif. Disiplin bukan hanya tentang menghindari hukuman, tetapi juga tentang menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan dan kesuksesan tim.

8. Initiative

Inisiatif adalah kemampuan mengambil tindakan proaktif untuk mencapai tujuan. Indikatornya meliputi:

1. Mengambil tindakan proaktif
2. Mengidentifikasi peluang
3. Mengembangkan solusi
4. Mengambil risiko terukur
5. Mengambil tanggung jawab

Indikator ini membantu mengukur tingkat inisiatif seseorang.

9. Work quality

Work quality, atau kualitas kerja, mengacu pada tingkat keunggulan atau kesempurnaan suatu pekerjaan yang dihasilkan. Ini mencakup berbagai aspek, mulai dari akurasi dan ketepatan hingga keefektifan dan kepuasan pelanggan. Kualitas kerja yang tinggi menunjukkan komitmen terhadap standar profesionalisme dan menghasilkan hasil yang memuaskan.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari 20 orang karyawan tetap PT.Sentralsari Primasentosa (Cleo Cabang Sumedang 2) yang mengisi kuesioner berisi 10 indikator terkait motivasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Hasil rekapitulasi jawaban responden disajikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Ringkasan Jawaban Responden terhadap indikator Motivasi dan Produktivitas Kerja

No	Indikator	Ya (n)	Tidak (n)	Total (n)	Persentase
1	Saya merasa gaji saya cukup untuk memenuhi kehidupan sehari-hari	20	0	20	100%
2	Fasilitas kerja memadai	18	2	20	90%
3	Saya memiliki jaminan pekerjaan	18	2	20	90%
4	Lingkungan kerja aman dan nyaman	17	3	20	85%
5	Hubungan dengan rekan kerja baik	18	2	20	90%
6	Berkontribusi dalam kerja tim	20	0	20	100%
7	Mendapat pengakuan atas prestasi kerja	19	1	20	95%
8	Meningkatkan skill untuk promosi	18	2	20	90%
9	Mendapat kesempatan mengembangkan potensi diri	20	0	20	100%
10	Mampu mengatasi tantangan kerja	20	0	20	100%

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh indikator memperoleh tanggapan positif dari sebagian besar karyawan. Empat indikator yakni kecukupan gaji, kontribusi dalam tim, pengembangan potensi diri, dan kemampuan mengatasi tantangan kerja mendapatkan presentase "Ya" sebesar 100%. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat motivasi dan rasa percaya diri yang tinggi dalam bekerja. Indikator dengan presentase terendah (85%) terdapat pada aspek kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja, yang menunjukkan adanya ruang untuk perbaikan.

2. Discussion

Penelitian ini menggunakan 10 indikator berdasarkan teori Maslow dan Hasibuan untuk mengukur motivasi dan produktivitas kerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menjawab “Ya” pada setiap indikator, yang kemudian dikonfirmasi melalui data kualitatif hasil wawancara lapangan.

1. Gaji mencukupi kebutuhan dasar (100%)

Responden merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi. Hal ini didukung program insentif yang diberikan secara bertahap (3–4 kali pencairan dalam satu bulan), THR, serta dukungan dari koperasi menjelang bulan Ramadan dan Lebaran. Ini menunjukkan bahwa perusahaan memperhatikan aspek fisiologis dalam teori Maslow.

2. Fasilitas kerja memadai (90%)

Sebagian besar karyawan merasa fasilitas yang tersedia sudah baik. Namun dari hasil wawancara tidak disebutkan secara khusus pembaruan fasilitas, sehingga ini bisa menjadi masukan bagi perusahaan untuk terus meningkatkan kenyamanan fisik kerja, terutama bagi tim distribusi di lapangan.

3. Merasa memiliki jaminan pekerjaan (90%)

Karyawan merasa aman secara posisi. Hal ini sesuai dengan sistem promosi yang terbuka berdasarkan evaluasi kinerja, yang memberi rasa kejelasan arah karier.

4. Lingkungan kerja aman dan nyaman (85%)

Persentase ini relatif lebih rendah dibandingkan indikator lain. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perusahaan menjaga kekompakan melalui kegiatan non-formal seperti olahraga dan acara makan bersama, namun aspek kenyamanan fisik bisa terus ditingkatkan (misalnya fasilitas kantor atau armada).

5. Hubungan baik dengan rekan kerja (90%)

Ini menunjukkan hubungan interpersonal antar karyawan terjalin baik. Evaluasi mingguan dan kegiatan informal berperan penting dalam membangun komunikasi tim yang solid.

6. Berperan dalam kerja tim (100%)

Evaluasi berkala dan sesi diskusi bersama menjadi wadah untuk keterlibatan aktif setiap anggota tim, menunjukkan budaya kerja kolaboratif yang tinggi.

7. Mendapat pengakuan atas prestasi kerja (95%)

Karyawan yang berprestasi diberikan apresiasi dalam bentuk reward simbolik maupun insentif. Forum internal juga menjadi tempat untuk mengakui kontribusi individu, yang berpengaruh pada kebutuhan penghargaan (esteem).

8. Kesempatan untuk promosi jabatan (90%)

Hasil wawancara menegaskan bahwa promosi bersifat terbuka dan berbasis evaluasi. Karyawan yang berprestasi, seperti dari tim PO, dapat naik ke tim distribusi (dropping), yang memberi ruang aktualisasi diri.

9. Mendapat kesempatan mengembangkan potensi diri (100%)

Nilai sempurna ini menunjukkan bahwa karyawan merasa perusahaannya memberi ruang berkembang, baik melalui kerja lapangan maupun partisipasi aktif dalam pertemuan tim.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Sentralsari Primasentosa (Cleo Cabang Sumedang 2), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil kuesioner yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi, mendapatkan penghargaan atas kinerja, memiliki hubungan kerja yang baik, serta mendapat kesempatan untuk mengembangkan diri.

Selain itu, hasil wawancara juga mendukung bahwa perusahaan telah menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi, seperti evaluasi kerja berkala, sistem reward dan punishment, promosi jabatan, hingga

kegiatan nonformal yang memperkuat kerja sama tim. Hal ini menunjukkan bahwa strategi manajemen yang sesuai dengan teori Maslow dan Hasibuan telah diterapkan secara nyata dan memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan.

Dengan demikian, motivasi kerja yang baik-baik dari sisi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja dan efektivitas kerja karyawan, khususnya di sektor distribusi produk seperti yang dijalankan oleh perusahaan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih juga disampaikan kepada dosen pengampu mata kuliah Metode Penelitian Bisnis Bapak Aa Kartiwa.S.Pd.,M.M. yang telah memberikan arahan, dukungan, dan kontribusi dalam proses penelitian ini berlangsung.

Ucapan terima kasih juga kepada pihak PT.Sentralsari Primasentosa (Cleo Cabang Sumedang 2) yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta kepada seluruh karyawan perusahaan yang telah bersedia menjadi responden dalam pengisian kuesioner dan kepada kepala cabang yang bersedia di wawancara.

REFERENCES

- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publishers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Yulianto, Satya Ari Dwi. *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PT. KARIYANA GITA UTAMA*. Diss. Universitas Muhammadiyah Malang, 2025
- Sentralsari.com, 2. (2025). *Profil Perusahaan Cleo . Perusahaan , 5*.