

PERAN MOTIVASI KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN B. MADE GARMENT

Sephia Indah Maharani¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika

sephiamaharani927@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the role of work motivation in improving employee performance in garment companies, specifically at B. Made Garment Surabaya. The study employs a descriptive qualitative approach by conducting a literature review and primary data collection via field observations of employee activities. The focus of the study lies in understanding how both intrinsic and extrinsic motivation significantly contribute to performance enhancement within the dynamic and high-pressure environment of the garment industry. The findings indicate that work motivation plays a crucial and influential role in shaping employees' work spirit, loyalty, and sense of responsibility in carrying out their tasks. Motivational strategies implemented by the company—such as performance-based incentives, skill development training, holiday allowances, and health facilities—have contributed to improving job satisfaction and productivity. These findings highlight that appropriate and consistent motivation strategies are key factors in supporting the company's production targets, especially in facing post-pandemic industrial challenges and increasing market demand. Therefore, companies are encouraged to continuously evaluate and adapt their motivational approaches to ensure they remain effective and aligned with employee needs, ultimately leading to improved overall performance and organizational success.*

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Garment Industry.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan garmen, khususnya pada B. Made Garment Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melakukan kajian pustaka dan pengumpulan data primer melalui observasi lapangan terhadap aktivitas karyawan. Fokus penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dalam lingkungan industri garmen yang dinamis dan penuh tekanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memegang peranan penting dan berpengaruh dalam membentuk semangat kerja, loyalitas, dan rasa tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Strategi motivasi yang diterapkan perusahaan, seperti insentif berbasis kinerja, pelatihan pengembangan keterampilan, tunjangan hari raya, dan fasilitas kesehatan, telah berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa strategi motivasi yang tepat dan konsisten merupakan faktor kunci dalam mendukung target produksi perusahaan, terutama dalam menghadapi tantangan industri pascapandemi dan peningkatan permintaan pasar. Oleh karena itu, perusahaan didorong untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan pendekatannya agar tetap efektif dan selaras dengan kebutuhan karyawan, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan kinerja secara keseluruhan dan keberhasilan organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Garmen.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan Garment di Surabaya, sebagai salah satu sektor manufaktur utama di Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan daya saing di pasar global. Persaingan yang ketat, tuntutan kualitas tinggi, dan perubahan tren fashion yang menuntut perusahaan untuk mempunyai pekerja produktif dan berkompeten. Pada aspek ini, kinerja karyawan jadi aspek krusial yang menentukan keberhasilan perusahaan.

Salah satu aspek yang berdampak pada kinerja karyawan ialah motivasi kerja. Motivasi kerja tinggi dapat membuat karyawan kerja lebih giat, meningkatkan produktivitas, dan berkontribusi positif terhadap tujuan Perusahaan. Sedangkan, Motivasi rendah berdampak pada menurunnya kinerja dan tingginya absensi serta turnover. Fenomena ini menjadi perhatian khusus bagi Perusahaan Garment di Surabaya yang berusaha mempertahankan daya saing di Pasar Global.

Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar mencapai tujuan selain meningkatkan kualitas kinerja karyawan juga mencapai tujuan perusahaan, perusahaan juga harus memperhatikan kondisi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, menghargai kebutuhannya, membentuk manfaat sosial, merasa kompeten dalam bekerja, kehidupan profesional, dan tentang ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan beban kerja (Janah dan Munandar, 2022). Umumnya tujuan perusahaan untuk memperoleh untung maksimal, bersama kinerja karyawan yang baik maka semua itu akan tercapai.

Kinerja karyawan memengaruhi keuntungan perusahaan, sehingga peningkatannya menjadi tantangan utama manajemen dan kelangsungan usaha tergantung padanya kualitas implementasi sumber daya manusia di dalamnya (Astari et al.,2019).

Penelitian ini dilakukan disalah satu Perusahaan B. Made Garment ialah perusahaan pada industri pengolahan bahan baku menjadi pakaian jadi di kota Surabaya, Jawa Timur. Perusahaan ini dalam kegiatan usaha nya lebih mengandalkan tenaga kerja wanita. B. Made Garment dikatakan konsisten berada di puncak produksi dengan memiliki 7 (Tujuh) karyawan. Produksi pakaian per bulan sekitar 1.000 pcs, tergantung pada tingkat kesulitan model produk dan yang dihasilkan.

Dalam kegiatan usahanya perusahaan B. Made Garment Pandemi Covid-19 menyebabkan penurunan besar di berbagai bidang, namun perusahaan tetap berproduksi dengan sebagian karyawan dan menerapkan social distancing. Produksi mengalami orderan yang membludak tidak tercapainya tepat waktu karena beberapa karyawan *isolasi mandiri* dirumah. Sejak tahun 2023 B.Made Garment menerima orderan lebih meningkat dibandingkan Selama tiga tahun, output tetap 1.000 pcs/bulan, sementara pimpinan mengharapkan penyelesaian pesanan lebih cepat.

Permintaan meningkat, namun produksi belum naik karena kinerja karyawan stagnan. Untuk mengatasinya, perusahaan memberikan berbagai motivasi seperti pelatihan, tunjangan, bonus, dan fasilitas lainnya.

Diharap dengan motivasi bisa menambah kinerja karyawan dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan juga harus memperhatikan kondisi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, menghargai kebutuhannya, membentuk manfaat sosial, merasa kompeten dalam bekerja, kehidupan profesional, dan tentang ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan beban kerja (Janah dan Munandar, 2022).

Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang, maslah dirumuskan seperti dibawah ini:

1. Bagaimana bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh Perusahaan B. Made Garment kepada karyawannya?
2. Bagaimana persepsi karyawan terhadap motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja pada peningkatan kinerja karyawan di Perusahaan B. Made Garment Surabaya?

II. KAJIAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah bagian penting pada manajemen SDM yang telah banyak diteliti oleh para ahli, terutama dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2020) mendefinisikan motivasi ialah tahap yang memaparkan arah, intensitas, dan ketekunan dalam meraih tujuan. Dalam dunia kerja, motivasi memengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugasnya, baik dari kuantitas atau kualitas. Oleh sebab itu,

perusahaan harus mampu merancang sistem motivasi yang dapat merangsang semangat dan komitmen kerja karyawan secara berkelanjutan.

Berbagai riset terdahulu menjelaskan motivasi berdampak signifikan pada kinerja karyawan. Studi Sari dan Lestari (2022) di sektor usaha garmen mengungkapkan bahwa karyawan yang mendapatkan motivasi melalui pemberian insentif, penghargaan, dan pelatihan menunjukkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Hal ini memperkuat temuan sebelumnya oleh Wibowo (2021) mengatakan motivasi kerja yang tinggi bisa menciptakan kepuasan kerja, mengurangi turnover, serta meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Tidak hanya dalam sektor formal, penelitian oleh Fauziah dan Hakim (2023) dalam konteks UMKM juga menemukan bahwa peran motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Bentuk motivasi seperti pengakuan, keamanan kerja, kesempatan promosi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi terbukti sangat dibutuhkan dalam menjaga semangat kerja, terutama di sektor padat karya seperti industri garment.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peran motivasi kerja telah menjadi fokus kajian dalam berbagai sektor industri. Hasil-hasil penelitian tersebut konsisten menunjukkan bahwa peningkatan motivasi berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan, termasuk perusahaan garment, untuk secara aktif menciptakan strategi motivasi kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal dan berkelanjutan.

Motivasi kerja sudah banyak diteliti seperti penelitian : “Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022), Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023), Muna, N., & Isnowati, S. (2022)”.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil kerja individu sesuai standar tugas yang ditetapkan. Menurut Sutrisno (2020), kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti kualitas hasil kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya memenuhi target pekerjaan, tetapi juga menunjukkan sikap profesional, inovatif, dan kooperatif dalam bekerja. Dalam konteks perusahaan, kinerja

karyawan jadi tolok ukur keberhasilan implementasi manajemen SDM.

Aspek yang berdampak pada kinerja karyawan cukup beragam, mulai dari kompetensi, motivasi, kepemimpinan, hingga lingkungan kerja. Penelitian oleh Anjani dan Suwitho (2021) menunjukkan bahwa kinerja karyawan mendapat pengaruh dari motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja yang mendorong. Lingkungan sehat serta nyaman secara psikologis mendukung karyawan kerja lebih fokus dan produktif. Selain itu, adanya penghargaan hasil kerja juga jadi pendukung penting peningkatan kinerja.

Selanjutnya, menurut Wibowo (2023), pengembangan kinerja karyawan harus dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, evaluasi rutin, dan pemberian umpan balik. Penilaian kinerja secara objektif juga dibutuhkan agar karyawan mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya dalam bekerja. Dalam konteks industri garment seperti B. Made Garment, kinerja karyawan menjadi krusial karena berkaitan langsung dengan output produksi. Oleh sebab itu, perusahaan harus menyusun strategi manajemen yang fokus pada peningkatan kinerja agar tujuan bisnis dapat tercapai secara optimal.

Kinerja karyawan sudah sering diteliti terdahulu, antara lain : “Anjani, A., & Suwitho, S. (2021), Wibowo, A. (2023), Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021)”.

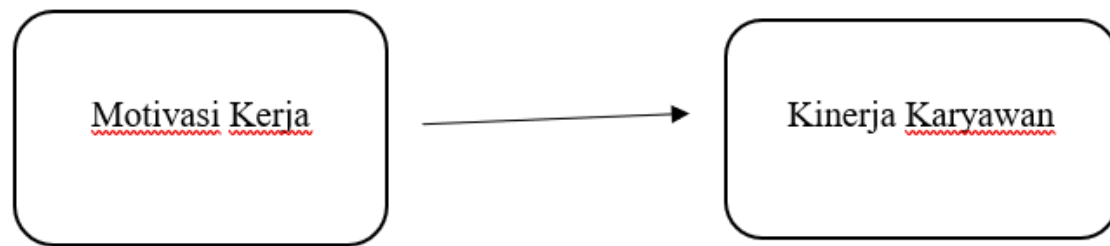
Tabel 1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Persamaan dengan Artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1.	Sari & Prasetyo (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan pada PT XYZ	Terhadap variabel yang sama bahwa Motivasi kerja memberi dampak positif pada Kinerja Karyawan	Fokus pada Perusahaan manufaktur di Jawa Timur
2.	Rahmawati(2021)	Hubungan Motivasi	Menekankan pentingnya	Menyajikan perbandingan

		Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja	antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik
3.	Yuliana & Nugroho (2024)	Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	Menggunakan variabel sama menyatakan Motivasi sebagai pendorong Kinerja.	Mengkaji Motivasi bersama dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Independen.
3.	Putra & Lestari (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintah	menggunakan Variabel yang sama Motivasi Kerja sebagai faktor penting dalam Meningkatkan Kinerja.	Menyertakan Lingkungan Kerja sebagai Variabel tambahan.
5.	Hasanah (2023)	Analisis Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas	Semua studi menyatakan hubungan Positif antara Motivasi dan Kinerja/Produktivitas	Fokus pada Aspek Produktivitas sebagai bentuk Kinerja.

Kerangka Berfikir

Kerangka berpikir disusun berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan yang telah dijelaskan:



III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai peneliti ini memakai pendekatan metode kualitatif deskriptif yang melakukan literatur review artikel sebelumnya dengan sumber data melalui Google scholar. Riset ini menggunakan Literature review pada penelitian ini akan membahas variabel *motivasi kerja* dan *kinerja karyawan*. Tinjauan pustaka (literature review) adalah aktivitas meninjau kembali literatur yang sudah ada terkait topik penelitian untuk memahami konteks, landasan teori, dan penelitian sebelumnya. Tinjauan pustaka membantu peneliti menentukan ruang lingkup, kebaruan, dan relevansi penelitian yang akan dilakukan. Menurut Booth, Colomb, & Williams (2020), literature review bukan sekadar merangkum, tetapi juga mengkritisi, membandingkan, dan mengintegrasikan hasil-hasil studi terdahulu untuk membangun pijakan yang kuat bagi penelitian baru.

Tujuan Tinjauan Pustaka untuk memahami apa yang sudah diketahui tentang topik penelitian, atau celah dalam penelitian sebelumnya, dan membangun landasan teori untuk penelitian yang akan dilakukan. Tinjauan Pustaka dapat mengacu beberapa sumber seperti (Jurnal Ilmiah, Buku referensi, Karya tulis Ilmiah, dan situs terpercaya).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja ialah faktor penting yang memberi pengaruh langsung pada kinerja karyawan, memperlihatkan hubungan positif motivasi kerja bersama peningkatan kinerja, yang ditandai dengan semangat kerja, produktivitas, dan pencapaian target kerja yang lebih optimal. Namun demikian, motivasi tetap menjadi kunci utama dalam mendorong karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal. Ketika motivasi kerja ditingkatkan melalui pengakuan, insentif, atau rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, karyawan akan menunjukkan loyalitas dan etos kerja yang tinggi. Penelitian ini membuktikan bahwa kombinasi antara gaya kepemimpinan yang selaras dan motivasi kerja kuat bisamenambah efektivitas kerja

secara signifikan.

Selain itu, hasil penelitian Putra dan Lestari (2022) memberikan pandangan bahwa lingkungan kerja juga berperan dalam memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung, seperti hubungan sosial yang baik, sarana kerja yang memadai, dan budaya kerja yang sehat, bisa mendukung motivasi karyawan dalam berkontribusi lebih baik. Hal ini memperlihatkan motivasi kerja tidak bekerja secara tunggal, melainkan sangat dipengaruhi oleh konteks kerja di sekitarnya. Hasanah (2023) dalam penelitiannya fokus pada hubungan antar motivasi kerja dan produktivitas, yang pada dasarnya merupakan salah satu indikator dari kinerja. Ia menyatakan bahwa karyawan yang merasa dihargai dan dimotivasi akan bekerja lebih efektif, menghasilkan output yang lebih tinggi, serta menunjukkan kualitas kerja yang meningkat.

Setiap orang memiliki motivasi atau dorongan untuk mencapai tingkat kinerja terbaiknya. Agar dapat memotivasi karyawan agar bekerja, baik perusahaan maupun manajer harus bisa memaksimalkan potensi itu. Hal ini bisa dicapai secara memberikan perhatian khusus dan mencukupi kebutuhan hak-hak karyawan. Karyawan akan berkinerja paling baik apabila mereka merasa semua kebutuhannya terpenuhi. Penelitian Hakim & Alfiah (2021) menunjukkan motivasi kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Tujuan memberi motivasi atau dorongan pada seseorang ialah agar menumbuhkan semangat bekerja dan dengan demikian menambah kinerja individu tersebut sehingga dapat berkinerja lebih baik di masa mendatang dan mencapai tujuan organisasi. Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka tujuan individu dalam organisasi juga akan tercapai.

Motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan ini selaras pada riset: “(Agustriani, Ririn, Sri Langgeng Ratnasari, and Ramon Zamora 2022), (Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021), (Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. 2022), (Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S.2024), (Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. 2021)”.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dibuat berdasarkan pembahasan dan tinjauan pustaka yang berkaitan dengan variabel tersebut:

1. Motivasi Kerja : faktor penting yang dibutuhkan perilaku dan semangat karyawan dalam bekerja. motivasi dapat ditingkatkan melalui kinerja karyawan yang baik,

baik dengan intrinsik atau ekstrinsik, akan membentuk rasa tanggung jawab, kepuasan kerja, dan loyalitas pada perusahaan.

2. Kinerja Karyawan : tujuan dari sebuah kinerja untuk menambah kualitas kinerja juga mencapai tujuan Perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka merasa termotivasi, yang terlihat dari produktivitas yang lebih tinggi, hasil kerja yang berkualitas, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan.

Saran

Perusahaan sebaiknya terus memberikan motivasi secara berkelanjutan, baik melalui penghargaan, pelatihan, lingkungan kerja yang nyaman, maupun insentif finansial agar karyawan merasa dihargai dan bersemangat dalam bekerja. Dalam menambah kinerja, perusahaan harus melakukan evaluasi rutin, memberi umpan balik yang membangun, dan membuat suasana kerja yang mendukung supaya karyawan bisa bekerja optimal dan meraih target.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). *Judul tidak disebutkan secara spesifik dalam dokumen*.
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). *Judul tidak disebutkan secara spesifik dalam dokumen*.
- Anjani, A., & Suwitho, S. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Astari, I. A. A., Adnyani, I. G. A. R., & Putra, I. M. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 150–160.
- Awwali, M. H., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2024). *Judul tidak disebutkan secara spesifik dalam dokumen*.
- Booth, W. C., Colomb, G. G., & Williams, J. M. (2020). *The Craft of Research* (4th ed.). University of Chicago Press.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Fauziah, R., & Hakim, L. (2023). *Peran Motivasi Kerja pada Sektor UMKM*.

- Faruq, U., Andayani, S., & Pujiyanto, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ausman Grosir Indo Surabaya. *SOSIALITA*, 2(2), 520–529.
- Gusroni, G. (2021). Pengaruh Motivasi Karyawan terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *ResearchGate*.
- Hakim, L., & Alfiah, N. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Hasanah, U. (2023). Analisis Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas.
- Iskandar, A. (2022). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *ResearchGate*.
- Janah, N., & Munandar, A. (2022). Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan*, 10(1), 23–35.
- Jamal, A., et al. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dan Liris Sukoharjo. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(1), 1–15.
- Kurniawan, H. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bali Age Surabaya). *Brawijaya Knowledge Garden*.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). *Judul tidak disebutkan secara spesifik dalam dokumen*.
- Musyadad, V. F., Hanafiah, H., Tanjung, R., & Arifudin, O. (2022). *Judul tidak disebutkan secara spesifik dalam dokumen*.
- Prasetyo, A., & Susanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Tekstil. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 5(2), 45–52.
- Purnomowati, E., Tedjakusuma, R., & Hartini, S. (2016). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Garmen di Surabaya. *UNAIR Repository*.
- Putra, I. K., & Lestari, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(3), 112–120.
- Rahmawati, L. (2021). Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2), 88–95.

- Rahman, A. T., & Yunani, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai PT Leading Garment Industries. *eProceedings of Management*, 9(2), 22355.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). *Judul tidak disebutkan secara spesifik dalam dokumen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sangrila, P. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Kharisma Sentosa Surabaya. *STIESIA Surabaya Repository*.
- Sari, E. N., & Achmad, N. (2020). Peran Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. X Garment di Sukoharjo Jawa Tengah. *YUME: Journal of Management*, 7(2), 1–10.
- Sari, M. R., & Lestari, W. (2022). *Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan di Industri Garmen*.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). *Judul tidak disebutkan secara spesifik dalam dokumen*.
- Wibowo, A. (2023). *Pengembangan Kinerja Karyawan Melalui Evaluasi dan Pelatihan Berkelanjutan*.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya Kartika, E., & Kaihatu, T. S. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100–112.
- Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). *Judul tidak disebutkan secara spesifik dalam dokumen*.
- Yuliana, R., & Nugroho, D. (2024). Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 15(1), 23–31.
- Sari, N., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(1), 45–53.
- Rahmawati, L. (2021). Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Psikologi Industri*, 8(2), 88–95.
- Yuliana, R., & Nugroho, D. (2024). Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 15(1), 23–31.
- Putra, I. K., & Lestari, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(3), 112–120.

Hasanah, U. (2023). *Analisis Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap Produktivitas*. Jurnal Sumber Daya Manusia, 7(1), 55–62.