



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 2 Agustus 2026 (Halaman 250-257)

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MANUFAKTUR PADA PT ADHI PUTRA BANGUN PERKASA

Ela Rosita¹, Bambang Permadi²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : ellarosita401@gmail.com¹, bambangpermadi@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Putra Bangun Perkasa, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan seluruh populasi sebagai sampel melalui teknik sampling jenuh, sehingga diperoleh 60 responden. Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert dan dianalisis melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,361 > t \text{ tabel } 2,002$ dan signifikansi $0,022 < 0,05$. Sementara itu, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan, dengan nilai t hitung $1,921 < t \text{ tabel } 2,002$ dan signifikansi $0,060 > 0,05$. Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F hitung $6,146 > F \text{ tabel } 3,16$ dengan signifikansi $0,004 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan perlu didukung melalui penguatan motivasi sekaligus penciptaan kondisi kerja yang mampu meningkatkan kepuasan karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Manufaktur.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of motivation and job satisfaction on employee performance at PT Adhi Putra Bangun Perkasa, both partially and simultaneously. An associative quantitative approach was employed, involving the entire population through a saturated

Article History

Received: 28 Agustus 2026

Reviewed: 30 Agustus 2026

Published: 31 Agustus 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

sampling technique, resulting in 60 respondents. Primary data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, and hypothesis testing. The partial test results indicate that motivation has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 2.361, exceeding the critical value of 2.002, with a significance level of $0.022 < 0.05$. In contrast, job satisfaction has a positive but statistically insignificant effect, with a t-value of $1.921 < 2.002$ and a significance level of $0.060 > 0.05$. Simultaneously, motivation and job satisfaction significantly affect employee performance, as demonstrated by an F-value of $6.146 > 3.16$ and a significance level of $0.004 < 0.05$. These findings suggest that improving employee performance requires strengthening work motivation while establishing workplace conditions that support greater employee satisfaction.

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance, Manufacturing.

1. PENDAHULUAN

Persaingan pada sektor manufaktur menuntut perusahaan untuk menjaga produktivitas sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Karyawan menjadi salah satu unsur penting karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan mereka dalam menjalankan pekerjaan secara efektif. Dalam konteks tersebut, kinerja tidak hanya menggambarkan keberhasilan penyelesaian tugas, tetapi juga menunjukkan efektivitas perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya. Kondisi yang terjadi pada PT Changhong Electric Indonesia menunjukkan bahwa pencapaian kinerja masih menghadapi sejumlah kendala, terutama yang berkaitan dengan kedisiplinan dan komunikasi di lingkungan kerja.

Persaingan dalam industri manufaktur konstruksi menuntut perusahaan untuk mampu mempertahankan produktivitas sekaligus meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberadaan tenaga kerja yang kompeten tidak hanya mendukung kelancaran kegiatan operasional, tetapi juga menentukan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan secara efektif. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu diarahkan pada berbagai faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja, termasuk motivasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki dorongan kerja dan merasa nyaman terhadap pekerjaannya cenderung mampu memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi perusahaan.

PT Adhi Putra Bangun Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur konstruksi properti perumahan. Dalam pengelolaan tenaga kerjanya, sebagian besar pekerja lapangan menggunakan sistem borongan atau harian lepas. Dari 60 responden penelitian, sebanyak 44 orang atau 73,3% merupakan pekerja borongan. Kondisi tersebut membuat pengelolaan tenaga kerja menjadi aspek yang perlu diperhatikan karena karakteristik pekerjaan dan sistem imbalan dapat berkaitan dengan semangat serta hasil kerja karyawan.

Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan antara lain rendahnya semangat kerja, adanya pemberhentian dan pergantian tenaga kerja, kurangnya partisipasi dalam kegiatan tim, serta konflik antarkaryawan. Kondisi lingkungan kerja juga dinilai belum sepenuhnya mendukung karena terdapat keterbatasan fasilitas, peralatan, bahan bangunan, maupun akses terhadap sumber daya yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Selain itu, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi karyawan dan komunikasi yang belum efektif antara manajemen dengan pekerja berpotensi menurunkan motivasi dan menciptakan ketidakpuasan dalam bekerja.

Persoalan kepuasan juga terlihat dari perbedaan fasilitas kesejahteraan yang diterima pekerja. Karyawan tetap memperoleh beberapa bentuk kompensasi dan tunjangan, sedangkan pekerja borongan hanya memperoleh gaji pokok, tunjangan lembur, tunjangan hari raya, dan libur hari raya. Perbedaan tersebut menjadi salah satu kondisi yang melatarbelakangi munculnya ketidakpuasan pada kelompok pekerja borongan. Padahal, lingkungan kerja yang mendukung serta pemberian penghargaan yang sesuai dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Motivasi memiliki peranan sebagai penggerak yang mendorong individu untuk mengarahkan kemampuan dan usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Motivasi dapat bersumber dari dalam diri maupun faktor eksternal, seperti gaji, penghargaan, pengakuan, dan bentuk apresiasi lainnya. Di sisi lain, kepuasan kerja menggambarkan respons atau perasaan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Kondisi kerja yang mampu memenuhi harapan karyawan dapat menciptakan perasaan positif, sedangkan tuntutan berlebihan maupun kurangnya penghargaan dapat memunculkan ketidakpuasan. Kedua aspek tersebut menjadi penting karena berkaitan dengan upaya perusahaan mempertahankan produktivitas dan kinerja tenaga kerjanya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Adhi Putra Bangun Perkasa, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan motivasi, membangun kepuasan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang menggerakkan individu untuk melakukan pekerjaan dan mengarahkan usahanya pada pencapaian tujuan tertentu. Andayani (2020) menjelaskan motivasi sebagai daya penggerak yang dapat membangkitkan semangat seseorang agar bersedia bekerja secara optimal. Sementara itu, Septiadi et al. (2020) memandang motivasi sebagai perubahan energi dalam diri individu yang muncul sebagai respons terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian, motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan seberapa besar usaha karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, pengukuran motivasi kerja mengacu pada Mulyadi dan Pancasasti (2022) melalui lima indikator, yaitu gaji, bonus atau insentif, fasilitas kerja, kebutuhan, dan minat. Pemenuhan aspek-aspek tersebut dapat menjadi stimulus bagi karyawan untuk meningkatkan semangat dan kesediaannya dalam memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan respons emosional karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan dapat terbentuk ketika berbagai aspek pekerjaan mampu memenuhi kebutuhan maupun harapan individu. Sebaliknya, kondisi pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dan memengaruhi sikap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam konteks organisasi, kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang berkaitan dengan semangat serta respons karyawan terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Mengacu pada Veithzal Rivai (2013) dalam Andayani (2020), kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur melalui lima indikator, yaitu isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, pembayaran atau upah/gaji, rekan kerja, serta kondisi kerja. Indikator tersebut menunjukkan bahwa kepuasan tidak hanya berkaitan dengan kompensasi, tetapi juga mencakup pekerjaan itu sendiri serta lingkungan sosial dan organisasi tempat karyawan bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjukkan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui kemampuan maupun kekurangan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Penilaian yang dilakukan secara objektif juga dapat menjadi dasar bagi perusahaan untuk memberikan dorongan dan melakukan perbaikan sehingga pencapaian kerja karyawan dapat ditingkatkan.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mengacu pada Mulyadi dan Pancasasti (2022), yang terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas menunjukkan kesesuaian hasil dengan standar pekerjaan, sedangkan kuantitas menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan. Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan memenuhi jadwal, efektivitas berhubungan dengan optimalisasi penggunaan sumber daya, dan kemandirian menunjukkan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa ketergantungan yang berlebihan kepada pihak lain.

Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karena menjadi salah satu penggerak yang mendorong karyawan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan kompetensinya dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh sebab itu, pemberian motivasi yang tepat diharapkan mampu mendorong pencapaian hasil kerja yang lebih optimal. Septiadi et al. (2020) juga menekankan pentingnya peran pimpinan dalam mendorong karyawan agar mampu melaksanakan tugas dengan hasil yang memuaskan.

Kepuasan kerja juga ditempatkan sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, meskipun dalam kerangka penelitian skripsi hubungan tersebut diperkirakan tidak signifikan secara parsial. Sementara itu, ketika motivasi dan kepuasan kerja dipertimbangkan secara bersama-sama, keduanya dipandang dapat berkontribusi terhadap pencapaian kinerja. Penelitian Abdullah (2022) yang digunakan dalam skripsi turut menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Kerangka penelitian menempatkan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel independen, sedangkan Kinerja Karyawan (Y) menjadi variabel dependen. Kerangka tersebut digunakan untuk menguji hubungan masing-masing variabel bebas terhadap kinerja maupun pengaruh keduanya secara bersama-sama.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis pada skripsi, hipotesis penelitian dapat diringkas sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja ditetapkan sebagai variabel independen pertama (X1), kepuasan kerja sebagai variabel independen kedua (X2), sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen (Y). Pendekatan kuantitatif dipilih karena pengujian hubungan antarvariabel dilakukan berdasarkan data numerik dan analisis statistik untuk membuktikan hipotesis penelitian.

Penelitian dilaksanakan di PT Adhi Putra Bangun Perkasa, perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur konstruksi perumahan di Kota Serang, Banten. Pelaksanaan penelitian berlangsung secara bertahap mulai Mei 2025 hingga Agustus 2026, yang mencakup studi kepustakaan, penyusunan instrumen, penyebaran kuesioner, pengumpulan dan pengolahan data, hingga penyusunan hasil penelitian.

Populasi penelitian adalah karyawan PT Adhi Putra Bangun Perkasa sebanyak 60 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan responden menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, sehingga jumlah sampel penelitian juga sebanyak 60 responden. Mayoritas responden merupakan pekerja lapangan dengan pola kerja borongan atau harian lepas, yaitu sebanyak 44 orang atau 73,3% dari keseluruhan responden.

Pengumpulan data utama dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 untuk *sangat tidak setuju* sampai skor 5 untuk *sangat setuju*. Selain kuesioner, penelitian juga memanfaatkan studi pustaka dari berbagai sumber yang relevan serta dokumentasi berupa arsip dan data perusahaan.

Instrumen penelitian mengukur motivasi kerja melalui indikator gaji, bonus/insentif, fasilitas kerja, kebutuhan, dan minat. Kepuasan kerja diukur berdasarkan isi pekerjaan, organisasi dan manajemen, pembayaran/upah atau gaji, rekan kerja, dan kondisi kerja. Sementara itu, pengukuran kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Untuk mengetahui hubungan dan besarnya pengaruh antarvariabel digunakan analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial serta uji F untuk menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Instrumen penelitian telah melalui uji kualitas data dan dinyatakan layak digunakan. Nilai Cronbach's Alpha untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,730, kepuasan kerja sebesar 0,698, dan kinerja karyawan sebesar 0,622. Ketiga nilai tersebut berada di atas batas 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Pengujian asumsi klasik juga menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk analisis lanjutan. Pada uji multikolinearitas, masing-masing variabel bebas memperoleh nilai tolerance sebesar 0,700 dan VIF sebesar 1,430, sehingga tidak ditemukan gejala multikolinearitas. Hasil Runs Test menghasilkan nilai signifikansi 0,602 > 0,05, yang menunjukkan residual bersifat acak dan model tidak mengalami masalah autokorelasi.

Hasil regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 10,165 + 0,258X_1 + 0,241X_2 + e$$

Koefisien motivasi sebesar 0,258 menunjukkan arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga mempunyai koefisien positif sebesar 0,241. Dengan demikian, peningkatan kedua variabel tersebut secara matematis diikuti oleh peningkatan nilai kinerja, dengan asumsi faktor lainnya tetap.

Nilai koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,177, yang berarti motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 17,7% variasi kinerja karyawan. Sisanya sebesar 82,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Untuk memperjelas hasil pengujian hipotesis, hasil utama dapat diringkas sebagai berikut:

Pengujian	Hasil Statistik	Keterangan
Motivasi → Kinerja	t = 2,361; Sig. = 0,022	Positif dan signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja	t = 1,921; Sig. = 0,060	Positif, tetapi tidak signifikan
Motivasi & Kepuasan Kerja → Kinerja	F = 6,146; Sig. = 0,004	Positif dan signifikan secara simultan
Koefisien Determinasi	R ² = 0,177	Kontribusi 17,7%

Hasil uji t memperlihatkan bahwa motivasi memperoleh nilai t hitung 2,361 > t tabel 2,002 dengan signifikansi 0,022 < 0,05, sehingga H1 diterima. Sebaliknya, kepuasan kerja memperoleh nilai t hitung 1,921 < t tabel 2,002 dengan signifikansi 0,060 > 0,05, sehingga pengaruhnya positif tetapi belum signifikan secara statistik.

Pengujian simultan menghasilkan F hitung 6,146 > F tabel 3,16 dan signifikansi 0,004 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Adhi Putra Bangun Perkasa.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa semakin baik dorongan yang diterima karyawan, maka kecenderungan untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik juga meningkat. Dalam konteks PT Adhi Putra Bangun Perkasa, motivasi dapat berkaitan dengan pemberian gaji, insentif, fasilitas kerja, pemenuhan kebutuhan, dan minat terhadap pekerjaan. Kondisi

tersebut menjadi penting khususnya bagi tenaga kerja lapangan yang membutuhkan dorongan nyata untuk mempertahankan produktivitas dan pencapaian target pekerjaan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Septiadi et al. (2020) yang juga menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai salah satu faktor yang cukup penting dalam mendorong peningkatan hasil kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja menunjukkan arah pengaruh positif, tetapi secara statistik belum signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kepuasan kerja belum cukup kuat untuk secara langsung menjelaskan perubahan kinerja pada responden penelitian ini. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan tetap dapat mempertahankan kinerja meskipun tingkat kepuasan yang dirasakan belum sepenuhnya optimal.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Latifah et al. yang digunakan dalam skripsi, karena penelitian tersebut menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil dapat menunjukkan bahwa kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja dapat bergantung pada karakteristik organisasi maupun kondisi tenaga kerjanya.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Walaupun kepuasan kerja secara parsial belum memberikan pengaruh yang signifikan, ketika digabungkan dengan motivasi, kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya terbentuk dari satu aspek, tetapi dapat muncul melalui kombinasi antara dorongan kerja dan kondisi pekerjaan yang dirasakan karyawan.

Hasil tersebut konsisten dengan penelitian Abdullah (2022), yang juga menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen tidak hanya perlu memperkuat motivasi melalui penghargaan maupun insentif, tetapi juga tetap memperhatikan kondisi kerja yang dapat membentuk kepuasan karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 60 karyawan PT Adhi Putra Bangun Perkasa, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,361 dengan signifikansi 0,022. Sementara itu, kepuasan kerja memiliki arah pengaruh positif namun tidak signifikan secara statistik, dengan nilai t hitung 1,921 dan signifikansi 0,060. Secara simultan, motivasi dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai F hitung 6,146 dan signifikansi 0,004. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor yang lebih kuat secara parsial dalam mendukung peningkatan kinerja, sedangkan kepuasan kerja tetap memiliki peran ketika dipertimbangkan bersama-sama dengan motivasi.

Saran

PT Adhi Putra Bangun Perkasa disarankan untuk terus meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian insentif yang sesuai, peluang pengembangan karier, sistem penghargaan nonfinansial, serta kejelasan jenjang karier. Perusahaan juga perlu tetap memperhatikan aspek kepuasan kerja agar kondisi lingkungan kerja, penghargaan, dan hubungan kerja dapat

mendukung pencapaian kinerja secara berkelanjutan. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas jumlah responden agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih baik serta menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti disiplin kerja, kompetensi, gaya kepemimpinan, stres kerja, atau komitmen organisasi.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Monica Hijau Lestari. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 7(1).
- Adam, A. (2021). Pengaruh motivasi terhadap peningkatan profesionalisme guru. *JUANGA: Jurnal Agama dan Ilmu Pengetahuan*, 7(2), 99-110.
- Andayani, M. (2020). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Kinerja karyawan (studi literatur review). *Jurnal Riset Ekonomi*, 2(1), 147-156.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Cet. ke-2). Alfabeta.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. IN MEDIA.
- Sapar, J. F. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38-44.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2, Cetakan ke-3). Alfabeta.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118-129.