

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DI ACEH BARAT

Cut Meurawan
cutmaurawan@gmail.com
Universitas Teuku Umar

ABSTRAK

Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Menurut kajian ini, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja, sehingga menjadi fokus utama dalam berbagai penelitian tentang peningkatan kinerja organisasi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Aceh Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik deskriptif dan verifikatif. Jumlah karyawan yang menjadi objek penelitian adalah 250 orang, dan dari jumlah tersebut diambil sampel sebanyak 154 responden menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Data dikumpulkan menggunakan metode penyebaran kuesioner berskala Likert. Data yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan SPSS yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear sederhana, uji t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian memperlihatkan terdapat motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan nyata terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 12,431 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,517 mengindikasikan adanya motivasi kerja berhasil menyampaikan bahwa variasi kinerja karyawan bernilai 51,7%, sementara itu 48,3% ditentukan melalui faktor-faktor lain yang tidak terbatas dalam penelitian ini. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan adanya peningkatan pada motivasi kerja menjadikan sebagai salah satu upaya yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Sederhana.

ABSTRACT

The success of a company in achieving its set goals heavily depends on its employees' performance. According to this study, work motivation is one of the important factors that affects performance, making it a major focus in various research on improving organizational performance. This research was conducted to examine the impact of work motivation on employee performance in companies located in the West Aceh Regency area. The study uses a quantitative method with descriptive and verificative techniques. The number of employees who were the research subjects was 250, and from that number, a sample of 154 respondents was taken using the Slovin formula with a 5% error rate. Data was collected using a Likert-scale questionnaire method. The collected data was then analyzed using SPSS, which included validity tests, reliability tests, simple linear regression, t-tests, and the coefficient of determination. The results of the study showed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 12.431 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) of 0.517 indicates that work motivation successfully explains 51.7% of the variation in employee performance, while the remaining 48.3% is determined by other factors not covered in this study. Based on these findings, it can be concluded that increasing work motivation is one way that contributes to employee performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Simple Linear Regression.

PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha yang semakin dinamis menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara optimal sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi. Pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada ketersediaan modal dan kemajuan teknologi, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas kinerja karyawan dalam

menjalankan berbagai aktivitas operasional. Karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, serta efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang diyakini memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi kemauan dan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, dedikasi, dan semangat kerja yang lebih baik, sedangkan rendahnya motivasi dapat berdampak pada penurunan produktivitas serta kualitas hasil kerja yang dicapai. Pada beberapa perusahaan di Kabupaten Aceh Barat masih ditemukan kondisi yang menunjukkan adanya perbedaan tingkat motivasi kerja antar karyawan. Kondisi tersebut terlihat dari variasi kedisiplinan, inisiatif kerja, serta pencapaian target pekerjaan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat menyusun strategi yang tepat dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Secara umum, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan bisa dijelaskan melalui dua teori terkenal, yaitu teori hierarki kebutuhan Maslow dan teori dua faktor Herzberg. Teori Maslow menyatakan bahwa seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan baik jika berbagai kebutuhannya terpenuhi. Kebutuhan ini dimulai dari kebutuhan dasar seperti makanan dan tempat tinggal, hingga kebutuhan yang lebih tinggi seperti pengakuan dan pengembangan diri. Sementara itu, teori Herzberg menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan, pencapaian, tanggung jawab, dan kesempatan untuk berkembang membuat karyawan merasa puas dan semangat dalam bekerja. Kepuasan dan semangat ini dipercaya dapat meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan kedua teori tersebut, penelitian ini dibuat untuk mempelajari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Kabupaten Aceh Barat. Hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu perusahaan dalam membuat rencana untuk meningkatkan motivasi karyawan agar kinerja mereka semakin baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk menggunakan seluruh kemampuan dan potensi yang dimiliki demi mencapai tujuan perusahaan. Dalam ilmu psikologi, Abraham Maslow menjelaskan bahwa motivasi manusia didasarkan pada hierarki kebutuhan yang terdiri dari lima tingkat. Tingkat pertama adalah kebutuhan dasar seperti makan, minum, dan tempat tinggal. Tingkat kedua adalah kebutuhan akan rasa aman. Tingkat ketiga adalah kebutuhan untuk bersosialisasi. Tingkat keempat adalah kebutuhan akan penghormatan dan pengakuan. Dan tingkat kelima adalah kebutuhan untuk mengembangkan diri dan mencapai mimpi tertinggi. Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, maka seseorang akan semakin termotivasi untuk bekerja dengan hasil yang terbaik. Kemudian, Frederick Herzberg mengembangkan konsep dua faktor yang memisahkan antara faktor pemotivasi (motivator) dan faktor pemeliharaan (hygiene) dalam mempengaruhi motivasi kerja. Faktor pemotivasi terdiri dari unsur-unsur seperti pencapaian hasil, pengakuan terhadap prestasi, tanggung jawab dalam organisasi, serta kesempatan pengembangan karier. Di sisi lain, faktor pemeliharaan mencakup unsur-unsur seperti remunerasi finansial, kondisi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan, dan kebijakan perusahaan. Kedua kelompok faktor tersebut bekerja secara sinergis dalam membangun Semangat dan dedikasi kerja karyawan. Menujuk pada landasan teori tersebut, penelitian ini mengartikan motivasi kerja sebagai dorongan yang berasal dari aspek internal maupun eksternal yang menggerakkan karyawan untuk menciptakan performa terbaik demi

tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa baik seorang pekerja menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja ini menunjukkan sejauh mana seorang karyawan mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan. Semakin tinggi pencapaian hasil kerja, semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan pandangan Mangkunegara (2021), kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil kerja seseorang ditinjau dari aspek kualitas maupun kuantitas dalam memenuhi standar tugas yang dibebankan organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif, efisien, dan produktif Demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks penelitian ini, evaluasi kinerja karyawan dilakukan melalui lima indikator utama, meliputi: (1) kualitas kerja yang mencakup tingkat ketepatan dan keakuratan dalam penyelesaian tugas; (2) kuantitas pekerjaan yang menggambarkan volume pekerjaan yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu; (3) kedisiplinan yang mencakup pemenuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi; (4) inisiatif yang menunjukkan kemampuan dalam mandiri menyelesaikan masalah; serta (5) kemampuan kolaborasi dalam tim yang mencerminkan aspek koordinasi dan kerja sama dengan rekan kerja.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja memiliki keterkaitan yang kuat dengan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik, memiliki semangat kerja yang tinggi, serta berupaya memaksimalkan pencapaian target organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Secara teoritis, teori Maslow dan Herzberg menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan serta adanya faktor pendorong dalam pekerjaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan kajian keoustakaan, berbagai penelitian empiris menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan (Saputra & Wahyudi, 2020; Kusuma & Pratama, 2019). Selanjutnya, kajian yang dilakukan oleh Rahman dan Ismail (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja bersamaan dengan kepuasan kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Termuan tersebut mengindikasikan bahwa motivasi kerja merupakan faktor esensial yang memenuhi Tingkat keberhasilan kerja individu. Berdasarkan sintesis penelitian terdahulu, disimpulkan penelitian ini berhasil menginformasikan adanya kolerasi yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, motivasi kerja dipilih sebagai variabel independen dalam penelitian ini.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan representasi sistematis yang mengilustrasikan keterkaitan struktural antara variabel independen dan variabel dependen yang menjadi objek investigasi penelitian. Dalam penelitian ini, motivasi kerja ditempatkan sebagai variabel independen (X), sementara kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel dependen (Y). Terdapat keyakinan teoritis bahwa motivasi kerja yang optimal berpotensi mendorong peningkatan tingkat semangat, rasa tanggung jawab, serta komitmen individu karyawan dalam mengejawantahkan tugas-tugas organisasionalnya. Implikasi dari kondisi tersebut adalah memberikan kontribusi pada peningkatan baik dimensi kualitatif maupun kuantitatif dari pekerjaan yang direalisasikan oleh sumber daya manusia dalam organisasi. Sebaliknya, bila motivasi kerja berada pada tingkat yang tidak mampu, terdapat kecenderungan terjadinya penurunan tingkat kesungguhan kerja yang secara empiris dapat memberikan

efek negatif terhadap pencapaian kinerja secara komprehensif.

Motivasi Kerja (X)



Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis Penelitian

Telah terdapat konstelasi riset yang memadai untuk membuktikan bahwa motivasi kerja berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Walau demikian, penelitian-penelitian terdahulu tersebut dilaksanakan pada konteks sektoral dan karakteristik organisasi yang heterogen. Mengingat hal tersebut, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengeksplorasi secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan-perusahaan yang berlokasi di wilayah administratif Kabupaten Aceh Barat.

Hipotesis utama yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan-perusahaan di Kabupaten Aceh Barat.

Variabel	Sig.	A	Keputusan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,000	0,05	H ₁ Diterima

Berdasarkan hasil uji statistik, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis (H₁) diterima. Semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin optimal kinerjanya dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Kajian ini menerapkan kuantitatif dengan dua jenis pendekatan analitis, yang mencakup pendekatan verifikasi. Pendekatan deskriptif diterapkan guna memetakan dan mengkaji kondisi fenomenologis yang berkaitan dengan Tingkat motivasi kerja serta kinerja karyawan secara menyeluruh. Di sisi lain, Pendekatan Verifikatif dimanfaatkan untuk melakukan pengujian secara empiris serta menganalisis pengaruh kausal antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui penerapan teknik analisis statistik yang relevan dan terukur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang melibatkan 154 responden, teridentifikasi karakteristik demografi responden berdasarkan variabel jenis kelamin. Di temukan sebagai besar 92 responden berjenis laki-laki sebanding dengan 59,2% sedangkan responden jenis kelamin perempuan berjumlah 62 atau sebanding dengan 40,8% dari total responden.

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	92	59,2%
Perempuan	62	40,8%
Total	154	100%

b) Hasil Uji Validitas

Hasil dari pelaksanaan pengujian validitas instrumen penelitian dari hasil evaluasi validitas instrument, dapat diidentifikasi bahwa masing-masing item pertanyaan mencakup variabel independent dan dependent mencatatkan nilai koefisien korelasi yang dihitung lebih tinggi dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,159 dengan taraf kepercayaan 95%. Kondisi

ini mengindikasikan bahwa keseluruhan butir pertanyaan dalam kuesioner memenuhi aspek validitas konstruk dan eligible untuk dipergunakan dalam proses pengumpulan data empiris.

c) Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan analisis pengujian reliabilitas yang diterapkan menggunakan metode Cronbach's Alpha, kesekuruhan variabel penelitian menunjukkan nilai koefisien yang melampaui batas yang telah ditentukan yaitu 0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,812	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,856	Reliabel

d) Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,721 dengan Tingkat signifikan 0,000.

Variabel	B	Std. Error	t Hitung	Sig.
Konstanta	12,341	2,145	5,753	0,000
Motivasi Kerja	0,721	0,058	12,431	0,000

Rumus regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 12,341 + 0,721X$$

Rumus ini dapat diinterpretasikan untuk penambahan satu unit pada variabel motivasi kerja akan menghasilkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,721 unit.

e) Hasil Uji t

Variabel	Sig	α	Keterangan
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Signifikan

- Pada kondisi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Pada kondisi $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($\alpha = 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak dengan signifikansi $< 0,05$

Berdasarkan output penelitian ini, hipotesis yang diajukan dinyatakan terbukti kebenarannya. Hasil ini adanya keterkaitan kausal yang positif dan bermakna antara konstruk motivasi kerja dengan konstruk kinerja karyawan pada perusahaan yang beroperasi di wilayah Kabupaten Aceh Barat.

f) Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel Independen	Variabel Dependen	R^2	Persentase Pengaruh
Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	0,517	51,7%

Berdasarkan temuan yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja mampu memberikan penjelasan mengenai variasi kinerja karyawan sebesar 51,7%. Dengan demikian, sebesar persentase 48,3% sisanya merupakan kontribusi yang berasal dari faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam metode penelitian

Pembahasan

Hasil kajian ini menemukan bahwa motivasi kerja memberi pengaruh yang positif dan nyata terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang motivasi kerja-nya rendah. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang mampu meningkatkan semangat kerja, kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai, memperoleh kesempatan untuk mengembangkan potensi, serta bekerja dalam lingkungan yang kondusif akan tertarik untuk memberikan kinerja yang maksimal. Temuan ini selaras dengan teori Hierarki Maslow yang disampaikan bahwa seseorang akan

termotivasi untuk bekerja dengan baik apabila kebutuhannya terpenuhi oleh perusahaan. Selain itu hasil penelitian ini juga konsisten berdasarkan teori dua faktor Herzberg yang mengungkapkan adanya faktor-faktor pemotivasi seperti penghargaan atas prestasi, kesempatan untuk mencapai tujuan, tanggung jawab, serta peluang pengembangan karier memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penemu kajian empiris yang dilaksanakan oleh Saputra dan Wahyudi (2020), Kusuma dan Pratama (2019), serta Rahman dan Ismail (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif atas kinerja karyawan, diperoleh koefisien determinasi berjumlah 0,517 memperlihatkan adanya motivasi kerja menjadikan faktor yang cukup dominan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat direkomendasikan kepada perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap sistem penghargaan, kesempatan pengembangan karier, dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif guna memperhatikan serta meningkatkan semangat kerja karyawan. Peningkatan motivasi kerja pada karyawan akan membuka peluang yang lebih luas bagi kenaikan produktivitas serta tercapainya target organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan di wilayah Kabupaten Aceh Barat. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), hipotesis nol berhasil ditolak sehingga hipotesis alternatif penelitian dinyatakan terbukti kebenarannya. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara proporsional. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi menunjukkan karakteristik berupa kedisiplinan yang tinggi, tanggung jawab profesional yang optimal, dan kemampuan pencapaian target organisasi yang lebih efektif. Nilai koefisien determinasi (R^2) berjumlah 0,517 mengindikasikan pada kinerja karyawan menghasilkan 51,7% variabilitas kinerja karyawan, sementara 48,3% kelebihan dapat diatribusikan kepada variabel-variabel kontekstual lainnya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan adanya motivasi kerja menjadikan faktor kritis yang perlu dioptimalkan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan."

Saran

Organisasi perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan yang adil dan sesuai dengan prestasi kerja karyawan. Perusahaan perlu menyediakan kesempatan pengembangan karier, pelatihan, dan peningkatan kompetensi agar karyawan lebih termotivasi. Pimpinan perlu membangun komunikasi yang baik dengan karyawan guna terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan mendukung tujuan organisasi. Organisasi perlu mewujudkan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Peneliti selanjutnya mengusulkan untuk menyertakan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, kesejahteraan, maupun kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Sukardi, S., & Purwanto, H. (2022). Motivasi kerja dalam dimensi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan: Studi pada PT. Sung Shim International. *Journal of Economics, Management and Business*, 1(1), 33–42. <https://doi.org/10.32699/magna.v1i1.3263>.
- Akbar, R. V., & Subariyanti, H. (2023). Pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pengaruh reward dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.680>.
- Agustiansyah, A. (2024). Literature review: Peran motivasi dan kepuasan kerja dalam meningkatkan

- kinerja karyawan. *Jurnal Interdisipliner Indonesia*, 1(1), 1–12.
- Handayani, N., Febriyanti, S., & Pradana, M. S. (2025). Work motivation and employee engagement in digital work environments: A systematic literature review. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 14(1). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v14i1.4790>.
- As'ad. (2018). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asmawiyah. (2021). Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja: Peranannya terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Manajerial*, 20(2), 332–342. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v20i2.24442>
- Fitrah, & Darmawinata, W. N. S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Equiport Inti Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.26858/jm.v1i2.27693>
- Handoko, T. Hani. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kusuma, A., & Pratama, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. (*Jurnal Penelitian Terdahulu*).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, Abraham H. (2018). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Rahman, A., & Ismail, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Di Aceh Barat. (*Jurnal Penelitian Terdahulu*).
- Rosmayati, S., & Maulana, A. (2021). Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Menjadi Variabel Prediktor Kinerja Karyawan. *Journal for Management Student (JFMS)*, 1(1), 26–34. <https://doi.org/10.35706/jfms.v1i1.5221>
- Saputra, R., & Wahyudi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Wilayah Padang. (*Jurnal Penelitian Terdahulu*).
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syafruddin, S., Intang, S. N., & Selvia. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan STIKES Salewangang Maros. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i1.2950>
- Syifa, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia. *Journal of Fundamental Management (JFM)*, 1(2), 243–250. <https://doi.org/10.22441/jfm.v1i2.14415>
- Vroom, Victor H. (2015). *Work and Motivation*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Winardi. (2016). *Motivasi dan Pemoivasiian dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.