



**ANALISIS MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA  
KARYAWAN PADA PT ANTIKA ANGGREK INDONESIA RAGUNAN  
JAKARTA SELATAN**

***ANALYSIS OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION  
AT PT ANTIKA ANGGREK INDONESIA RAGUNAN SOUTH JAKARTA***

**Erlangga<sup>1</sup>, Suyatin<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang  
Email: [erlangga1rd@gmail.com](mailto:erlangga1rd@gmail.com) <sup>1\*</sup>, [dosen01426@unpam.ac.id](mailto:dosen01426@unpam.ac.id) <sup>2</sup>

**Article Info**

**Article history :**

Received : 05-08-2025

Revised : 06-08-2025

Accepted : 08-08-2025

Published : 10-08-2025

**Abstract**

*This study discusses the low work motivation and employee satisfaction at PT Antika Anggrek Indonesia, which has a negative impact on the company's productivity. Low work motivation is indicated by salaries below the UMP, minimal training, and lack of appreciation, which then affect low employee job satisfaction. The research method used is qualitative with a descriptive approach, with data collected through observation, interviews, and documentation from November 2024 to February 2025. The results show that employee motivation and satisfaction are still low, triggered by dissatisfaction with salary, lack of career development, and minimal attention from superiors. In conclusion, low work motivation causes low job satisfaction, so the company needs to improve motivation policies so that employee satisfaction can be achieved optimally*

**Keywords:** *Work Motivation, Job Satisfaction, PT Antika Anggrek Indonesia, Employees.*

**Abstrak**

Penelitian ini membahas rendahnya motivasi kerja dan kepuasan karyawan di PT Antika Anggrek Indonesia, yang berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan. Motivasi kerja yang rendah ditunjukkan oleh gaji di bawah UMP, minimnya pelatihan, dan kurangnya apresiasi, yang kemudian berpengaruh pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif, dengan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi dari November 2024 sampai Februari 2025. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan karyawan masih rendah, dipicu oleh ketidakpuasan terhadap gaji, kurangnya pengembangan karir, dan minimnya perhatian dari atasan. Kesimpulannya, rendahnya motivasi kerja menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kebijakan motivasi agar kepuasan karyawan dapat tercapai secara optimal

**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, PT Antika Anggrek Indonesia, Karyawan*

**PENDAHULUAN**

PT Antika Anggrek Indonesia, merupakan sebuah tempat pembudidayaan tanaman anggrek yang sudah dibangun sejak tahun 1997, berkembang menjadi tempat sentral bisnis bagi pemiliknya. Bunga anggrek atau orchidaceace merupakan salah satu tumbuhan berbunga yang dapat digunakan untuk menghiasi tempat dan ruangan anda. Selain bisa menambah keindahan tentu bisa membuat kita merasakan kenyamanan. Antika Anggrek menyediakan berbagai jenis anggrek, selain itu juga menjual tamanan hias, pot, pupuk, dan media tanam



Pemasaran tanaman anggrek yang dihasilkan atau yang telah dibudidayakan merupakan tanaman anggrek unggulan. Tentu saja pemasaran yang dilakukan oleh pak sutikno selaku pencetus bisnis usaha dan pemilik utama tidak hanya di wilayah Jakarta saja, melainkan wilayah di seluruh Indonesia seperti Bandung, Surabaya, Bali, Ambon, Makasar, Palangkaraya, Medan, dan lain-lain

Turunnya semangat kerja pada karyawan biasanya berdasar pada menurunnya motivasi kerja karyawan yang juga berdampak pada kepuasan kerja karyawan tersebut. Pada saat penulis melakukan observasi, penulis mendapatkan informasi bahwa karyawan merasa jarang mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas pekerjaan mereka, membuat mereka merasa tidak dihargai dan menurunkan motivasi kerja mereka, hal-hal lain yang menyebabkan turunnya motivasi kerja para karyawan tercantum pada tabel hasil prasurvei yang penulis lakukan

**Tabel 1. 1**  
**Data Mengenai Motivasi Kerja Hasil Observasi Lapangan**  
**PT Antika Anggrek Indonesia**

No	Pertanyaan	Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %
1	Apakah gaji anda cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar anda saat ini	4	30	8	70
2	Apakah Anda menerima imbalan kerja tambahan yang membuat Anda merasa lebih aman secara finansial?	5	40	7	60
3	Apakah perusahaan Anda menyediakan pelatihan atau pengembangan yang membantu Anda meningkatkan tanggung jawab di tempat kerja?	4	30	8	70
4	Apakah Anda merasa terus belajar dan berkembang dalam pekerjaan Anda saat ini?	3	25	9	75
5	Apakah tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut sesuai kemampuan dan karyawan tersebut mampu mengembang tanggung jawab yang diberikan	2	10	10	90

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan PT Antika Anggrek Indonesia secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat kita lihat dari jawaban para karyawan yang cenderung memberi jawaban tidak. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT Antika Anggrek Indonesia merasa bahwa gaji yang di berikan perusahaan masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan mereka merasa tidak adanya imbalan yang membuat mereka merasa aman secara kebutuhan finansial, selain itu tidak adanya penyediaan pelatihan atau pengembangan, serta tugas yang masih tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing masing karyawan yang seharusnya sangat berguna dalam meningkatkan rasa tanggung jawab pada diri karyawan.

**Tabel 1. 2**  
**Gaji/Upah Antika Anggrek Indonesia**  
**Tahun 2022-2024**

Tahun	UMR DKI Jakarta	Realisasi	Kesenjangan	Persentase
2022	4.600.000	3.000.000	1.600.000	34,7
2023	4.900.000	3.500.000	1.400.000	28,5
2024	5.000.000	4.000.000	1.000.000	20
Rata-Rata	4.800.000	3.500.000	1.300.000	27

Sumber: HRD PT Antika Anggrek Indonesia



Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai gaji atau upah yang direalisasikan oleh PT Antika Anggrek Indonesia pada periode 2022 hingga 2024, terlihat adanya kesenjangan antara gaji realisasi perusahaan dan Upah Minimum Regional (UMR) DKI Jakarta. Pada tahun 2022, UMR tercatat sebesar Rp 4.600.000, sementara gaji yang direalisasikan oleh perusahaan hanya sebesar Rp 3.000.000. Pada tahun 2023, realisasi gaji mengalami peningkatan menjadi Rp 3.500.000, dan pada tahun 2024 kembali naik menjadi Rp 4.000.000. Kenaikan ini menunjukkan adanya tren peningkatan dari sisi realisasi gaji meskipun masih berada di bawah standar UMR. Kesenjangan yang terjadi menunjukkan nilai sebesar Rp 1.600.000 pada 2022, menurun menjadi Rp 1.400.000 pada 2023, dan kembali menurun menjadi Rp 1.000.000 pada 2024, dengan persentase penurunan berturut-turut sebesar 34,7%, 28,5%, dan 20%.

**Tabel 1. 3**  
**Data Kepuasan Kerja Karyawan Hasil Observasi Lapangan**  
**PT Antika Anggrek Indonesia**

No	Pertanyaan	Ya	Persentase %	Tidak	Persentase %
1	Apakah Anda merasa bahwa pekerjaan Anda memberikan peluang untuk terus belajar dan berkembang?	5	40	7	60
2	Apakah Anda merasa bahwa upah atau gaji yang Anda terima saat ini sebanding dengan kontribusi kerja anda?	5	40	7	60
3	Apakah Anda merasa bahwa atasan Anda selalu memberikan bimbingan atau petunjuk saat Anda melaksanakan tugas?	3	25	9	75
4	Apakah rekan kerja Anda menunjukkan respons yang baik terhadap permintaan bantuan atau kolaborasi dalam pekerjaan?	7	60	5	40
5	Apakah Anda merasa bahwa perusahaan Anda menawarkan peluang yang jelas untuk promosi atau kenaikan jabatan?	2	15	10	85

Sumber: Data Observasi PT Antika Anggrek Indonesia

Pada tabel 1.3 dapat dijelaskan bahwa karyawan merasa bahwa atas menunjukkan bahwa terdapat kekurangan dari perusahaan yang menyebabkan sulitnya untuk mendapatkan kepuasan kerja para karyawan seperti karyawan yang mendapat upah atau gaji tidak sebanding, tidak adanya system promosi. Namun ada *point plus* dimana karyawan sifat responsife dalam terhadap permintaan bantuan apakah akan adanya kepuasan kerja karyawan pada PT Antika Anggrek Indonesia yang diharapkan mampu meningkatkan nilai kinerja terhadap keuntungan bersama.

**Tabel 1. 4 Data Penjualan Pohon Anggrek**  
**PT Antika Anggrek Indonesia**  
**Tahun 2022-2024**

Tahun	Target Penjualan	Realisasi	Kesenjangan	Persentase %
2022	130.000	127.000	3.000	2,30
2023	140.000	134.000	6.000	4,28
2024	150.000	142.000	8.000	5,3
Rata-Rata	140.000	134.000	5.600	4

Sumber: HRD PT Antika Anggrek Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.4 yang menunjukkan data penjualan PT Antika Anggrek Indonesia selama periode 2022 hingga 2024, terlihat bahwa perusahaan secara konsisten belum mampu memenuhi target penjualan yang telah ditetapkan. Pada tahun 2022, target penjualan ditetapkan sebesar 130.000 unit, sementara realisasinya mencapai 127.000 unit, atau terdapat kesenjangan sebesar 3.000 unit dengan persentase sebesar 2,30%.



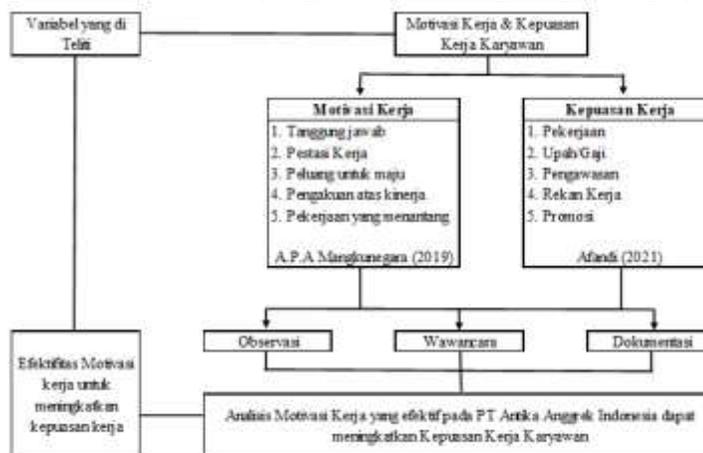
## Kajian Pustaka

### 1. Motivasi

Menurut Sutrisno (2021 : 110) “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”

### 2. Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (Affandi 2023 : 97) kepuasan kerja adalah persepsi atau pandangan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat bersifat positif maupun negative. Hasibuan (Affandi 2023 : 97) juga menyatakan kepuasan kerja merupakan perasaan emosional yang positif dan bentuk rasa cinta terhadap pekerjaan seseorang. Hal ini tercermin dalam moral kerja, tingkat kedisiplinan, serta pencapaian kerja. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kepuasan yang dirasakan saat bekerja, yang muncul dari penghargaan atas hasil kerja, penempatan yang sesuai, perlakuan yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:213), metode penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada filosofi tertentu, digunakan untuk mempelajari situasi alamiah (non-eksperimental). Dalam metode ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan secara kualitatif, dengan analisis yang lebih menekankan pada pemaknaan. Tujuan dari metode ini adalah untuk memahami dan menggambarkan fenomena atau objek kajian, yang melibatkan aktivitas sosial, sikap, serta persepsi individu maupun kelompok.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:213), pendekatan kualitatif merupakan metode yang didasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk meneliti objek dalam kondisi alamiah, di mana peneliti bertindak sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan dan analisis data bersifat kualitatif, serta lebih menekankan pada makna di balik fenomena yang diamati.

Penelitian ini berangkat dari permasalahan yang ditemukan peneliti selama proses observasi dan wawancara, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja serta berbagai upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penjabaran berikut akan menguraikan hasil temuan tersebut secara mendalam. Berikut adalah pembahasannya:



## **1. Kurangnya Motivasi Kerja di Antika Anggrek**

Motivasi kerja secara umum adalah dorongan atau keinginan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan ingin memberikan yang terbaik. Dalam proses penelitian ini, penulis menggunakan jenis wawancara terstruktur, yaitu metode wawancara yang menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, dengan urutan dan cara penyampaian yang sama untuk setiap informan berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan kepada 5 orang informan yang memiliki jabatan yang berbeda satu sama lain.

Penulis menemukan bahwa motivasi kerja di PT Antika Anggrek masih menghadapi beberapa tantangan. Meskipun terdapat hubungan kerja dan kekeluargaan yang baik antara karyawan dan atasan, hal ini belum cukup untuk mendorong tingkat motivasi yang optimal. Salah satu penyebab utamanya adalah ketidakmampuan perusahaan memenuhi kebutuhan rasa puas karyawan, seperti kurangnya apresiasi dari atasan terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukan

Kondisi ini secara langsung memengaruhi motivasi kerja, terutama bagi karyawan yang menganggap apresiasi merupakan sesuatu yang penting dalam pekerjaan karena merupakan salah satu bentuk timbal balik yang diberikan atasan atas pekerjaan atau tugas yang telah dilakukan

Dengan demikian, meskipun beberapa aspek motivasi kerja sudah tergolong baik, ketidakterpenuhan rasa apresiasi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja di Antika Anggrek masih belum optimal. Hal ini perlu diperhatikan karena motivasi kerja yang kurang dapat berdampak pada kepuasan kerja secara keseluruhan

Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa karena belum adanya apresiasi dari perusahaan berupa insentif atau bonus jika karyawan dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan dengan demikian menimbulkan ketidakpuasan terhadap karyawan dalam bekerja

## **2. Kurangnya Kepuasan Kerja yang disebabkan oleh Kurangnya Motivasi pada PT Antika Anggrek Indonesia Jakarta Selatan**

Secara umum, kepuasan kerja adalah perasaan puas secara emosional yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sangat penting karena berdampak pada motivasi, produktivitas dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara terstruktur dengan 5 orang informan di PT Antika Anggrek Indonesia, penulis menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan masih tergolong kurang baik. Beberapa aspek yang menjadi perhatian utama adalah ketidakpuasan upah yang diberikan, ketidakpuasan ini terutama dirasakan karena upah yang diberikan dianggap belum sebanding dengan tanggung jawab dan kontribusi yang mereka berikan. Serta kurangnya peluang untuk meningkatkan kemampuan kerja untuk mencapai jenjang karir yang lebih baik

Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kurangnya kepuasan kerja karyawan di Antika Anggrek dipengaruhi oleh kurangnya motivasi, terutama dalam bentuk penghargaan dan peluang pengembangan karir. Hal ini berkontribusi pada menurunnya semangat kerja. Ketidakpuasan terhadap sistem upah dan kurangnya kesempatan promosi menciptakan ketegangan yang bisa menghambat mereka untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal

Kondisi ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kurangnya motivasi kerja, yang perlu menjadi perhatian untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di masa mendatang

Maka dengan itu karyawan merasa kurang mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja karena antara lain gaji/upah yang diterima saat ini belum sesuai dengan umur yang berlaku di



daerah Jakarta Selatan sehingga karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya

Dengan demikian maka faktor ketidakpuasan pegawai dalam bekerja di PT Antika Anggrek dipengaruhi oleh gaji dan kesejahteraan yang diberikan kepada pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh para karyawan serta kurang memperoleh kepuasan karena pegawai kurang diberikan peluang untuk kegiatan promosi karena kebijakan promosi yang ada saat ini dirasakan belum sesuai dengan harapan, seperti belum adanya kebijakan yang jelas mengenai promosi tersebut selain itu obyektifitas dalam sistem promosi dirasakan belum sesuai dengan harapan karena saat ini promosi belumlah ditentukan oleh suatu kebijakan yang pasti.

## KESIMPULAN

Motivasi kerja di Antika Anggrek masih menghadapi tantangan, meskipun hubungan kerja antara karyawan dan atasan baik. Namun belum adanya apresiasi dari perusahaan berupa insentif atau bonus jika karyawan dapat mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan dengan demikian menimbulkan ketidakpuasan terhadap karyawan dalam bekerja

Demikian terdapat ketidakpuasan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan di sebabkan oleh belum adanya apresiasi dari perusahaan antara lain berupa insentif/bonus bagi karyawan yang dapat mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa aspek motivasi sudah baik, ketidakterpenuhan rasa apresiasi ini masih menghambat tercapainya motivasi kerja yang optimal, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kepuasan kerja.

Kurangnya kepuasan kerja karyawan pada PT Antika Anggrek disebabkan oleh gaji yang diterima saat ini belum sesuai dengan UMR yang belaku di DKI Jakarta Selatan sehingga karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya. Karyawan merasa kurang puas karena upah yang dianggap tidak sebanding dengan tanggung jawab mereka dan potensi untuk pengembangan karir bagi karyawan sangatlah kecil. Hal ini menyebabkan menurunnya semangat kerja, yang pada akhirnya menghambat tercapainya kepuasan kerja yang optimal. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan perlu memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. A., Sugiharto, T., & Prasetya, A. T. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan implementasi dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Affandi, H., Permana, A., & Sari, N. P. (2023). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Bandung: CV Widina Media Utama.
- Andika, R., Widjarnako, B., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan persaingan kerja terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai universitas pembangunan panca budi medan. *Jumant*, 11(1), 189-206.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Budi Santoso, A., & Yuliantika, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Intention To Stay (Studi Kasus Pengemudi Gojek Di Kota Bandung). *JIMEA| Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(3), 1407-1422.
- Dami, W. D., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 514-26.



- Farida, N., Affandi, A., & lainnya. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Purbalingga: CV Eureka Media Akshara.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96-107.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPBE)*, 5(1), 73-89.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, F., Suryaman, M., Fitriani, R., & Nugraha, B. (2021). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di ukm nahla toys Cikampek. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 31-38.
- Julyhanthry, D., Marlina, L., & Manullang, W. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Jakarta: Penerbit Andi.
- Latif, M. S., Ahmad, M., Qasim, M., Mushtaq, M., Ferdoos, A., & Naeem, H. (2013). Impact of employee's job satisfaction on organizational performance. *European journal of business and management*, 5(5), 166-171.
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Oktavianti, D., Parinduri, S. I. W., Ghazali, M. R., Malau, A. M., & Malikhah, I. (2024). Analisis Dukungan Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Thong Langkat Energy Di Kecamatan Bahorok. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(3).
- Oktavianti, N. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. DEW Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 148-155.
- Putri, S. F. (2024). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru Di SMP PGRI Campakamulya. *Inovasi Manajemen Bisnis*, 6(3).
- Saputra, B., & Ratnasih, P. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cimb Niaga Jakarta Pusat. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 2924-2936.
- Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Jakarta: Kencana.
- Winardi, J. (2016). *Motivasi dan pementiasian dalam manajemen*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wirawan, & Affandi. (2023). *Judul buku atau artikel terkait motivasi kerja* (hal. 102-103). Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Yudiana, B. R. E., Nasir, M., & Suryatni, M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Hotel Kila Senggigi. *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(1), 21-28.
- Zulindra, Y. P. S., & Ajimat, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia, Tbk. Kcu Kebayoran Baru. *Jurnal Ilmiah Humanika*, 2(1), 52-65.