



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA YAYASAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA
MALUKU TENGGARA BARAT (YPMD-MTB)**

***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE VILLAGE COMMUNITY EMPOWERMENT
FOUNDATION OF WEST SOUTHEAST MALUKU (YPMD-MTB)***

Zeth Wekan¹, Nugrawan Saharuddin²

¹Universitas Terbuka

²Institut Agama Islam DDI Sidenreng Rappang

Email: zethwekan@gmail.com¹, nugrawantonrong0606@gmail.com²

Abstract

Article Info

Article history :

Received : 06-03-2025

Revised : 08-03-2025

Accepted : 10-03-2025

Published: 12-03-2025

The Community Empowerment Foundation of Southwest Maluku Village (YPMD-MTB) in Saumlaki City is a non-profit institution that focuses on religious, social and humanitarian fields in its service to the community. This study was conducted with the aim of determining and analyzing the influence of work motivation on employee performance at the Community Empowerment Foundation of Southwest Maluku Village (YPMD-MTB). The research method used is a quantitative method with 30 respondents. Using convenience sampling techniques on the employee population of the Community Empowerment Foundation of Southwest Maluku Village (YPMD-MTB). Researchers used questionnaires to obtain data from motivation variables and employee performance variables of the Community Empowerment Foundation of Southwest Maluku Village (YPMD-MTB). The analysis of this study uses descriptive analysis techniques in this case using classical assumption test techniques, simple linear regression tests, coefficients of determination and hypothesis tests using SPSS 22. The findings in this study indicate that the results of the regression equation $Y = 9.466 + 0.678X$. And the motivation variable contributes 46.4%. The results of the hypothesis test conducted showed a value of $0.000 < 0.05$ which indicates that work motivation has a significant effect on employees.

Keywords: *employee motivation, employee performance.*

Abstrak

Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat (YPMD-MTB) di kota Saumlaki, adalah lembaga non profit yang dalam pelayanannya kepada masyarakat, berfokus pada bidang keagamaan, sosial dan kemanusiaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang dimiliki oleh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat (YPMD-MTB). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan responden 30 orang. Dengan menggunakan teknik convenience sampling pada populasi karyawan Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat (YPMD-MTB). Peneliti menggunakan kuesioner dalam memperoleh data dari variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat (YPMD-MTB). Analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dalam hal ini menggunakan teknik uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 22. Temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, hasil



persamaan regresi $Y = 9,466 + 0,678X$. Dan variabel motivasi berkontribusi 46,4%. Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan.

Kata kunci : motivasi karyawan, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya dunia usaha menjadikan sumber daya manusia untuk terus berkembang menuju tingkat yang lebih tinggi, khususnya dalam kinerjanya. Dalam sebuah perusahaan atau organisasi, karyawan dinilai sangat penting dan merupakan aset yang menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, atau organisasi. Peran seorang karyawan adalah berkontribusi dalam mencapai tujuan dari kegiatan yang ada di perusahaan atau organisasi. Kinerja yang baik dari seorang karyawan akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki pengaruh yang dominan dalam mengelola kinerja seorang karyawan di perusahaan atau organisasi, sekaligus melakukan peningkatan terhadap kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan perusahaan atau organisasi.

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi sering terjadi fluktuasi dari kinerja karyawannya. Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya fluktuasi terhadap kinerja seorang karyawan di perusahaan atau organisasi, salah satunya adalah motivasi. Dan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah usaha, diperlukan dorongan dan pemicu motivasi untuk karyawan melalui tindakan khusus dari perusahaan atau organisasi. Terdapat beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, atau organisasi namun terkadang faktor lain juga mempengaruhi fluktuasi dari kinerja karyawan. Penurunan kinerja yang terjadi pada seorang karyawan di perusahaan, atau organisasi dapat disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, kehidupan di luar kantor, kelelahan, jam kerja berlebihan, gaji yang tidak sesuai ekspektasi, tugas yang tidak jelas, dan masih banyak faktor lainnya. Sehingga dalam menghadapi penurunan kinerja karyawan ini harus dihadapi dengan upaya peningkatan kinerja dari manajemen sumber daya manusia yang baik.

Melalui penjabaran masalah di atas bisa diketahui jika kinerja yang dimiliki oleh seorang karyawan di perusahaan, atau organisasi dapat mengalami penurunan yang bisa mempengaruhi hasil kinerja yang dilakukan seorang karyawan pada tanggung jawabnya di sebuah perusahaan, atau organisasi. Hal ini yang menyebabkan dibutuhkan upaya peningkatan kinerja. Dan salah satu upaya di dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membangkitkan motivasi karyawan. Dari semua faktor itu, dapat dilihat bahwa terdapat dua pihak yang mempengaruhi peningkatan kinerja perusahaan atau organisasi, yaitu eksternal dan internal karyawan. Faktor eksternal peningkatan kinerja karyawan didapatkan dari perusahaan tempat karyawan bekerja dan faktor internal didapatkan dari dalam diri karyawan tersebut.

Berdasarkan permasalahan yang sudah disampaikan di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat”. Fokus dari penelitian yang dilakukan adalah terkait pengaruh motivasi yang dimiliki oleh karyawan Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat terhadap kinerja yang



mereka miliki.

Hasil penelitian yang ditemukan dalam jurnal ini memiliki tujuan yang dihadapkan memberikan beberapa manfaat yang terbagi menjadi dua manfaat, yaitu teoritis dan praktis, yaitu sebagai berikut: (1) manfaat teoritis yang diharapkan peneliti adalah menjadi referensi bagi peneliti lainnya atau selanjutnya terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dan

(2) manfaat praktis yang diharapkan peneliti adalah menjadi solusi bagi perusahaan-perusahaan yang mengalami penurunan motivasi pada karyawan di perusahaannya.

Menurut Hafizh dan Hartono (2022) dari penelitiannya, didapatkan hasil bahwa, motivasi kerja mempengaruhi kinerja yang diintervensi oleh kepuasan kerja. Memang untuk menghasilkan kinerja yang baik tidaklah mudah, karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila suatu organisasi atau perusahaan dapat memperhatikan dan mengelola dengan baik variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja yang baik tersebut, dan dapat diterima oleh semua karyawan seperti: motivasi, kompetensi, dan kompensasi bahkan kepuasan kerja. Menurut Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut Sinaga (2020) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

METODE

Penelitian pada artikel ilmiah ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif yang telah digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan lebih jauh mengenai penelitian dan menjabarkan variabel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan teknik *convenience sampling*, peneliti mengambil sampel dari populasi karyawan Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat. Peneliti menggunakan kuesioner dalam memperoleh data dari variabel motivasi dan variabel kinerja karyawan Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat.

Analisis penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dalam hal ini menggunakan teknik uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, koefisien determinasi dan uji hipotesis menggunakan SPSS 22 yang selanjutnya akan mengolah data yang diperoleh peneliti melalui kuesioner sebelumnya dari sampel penelitian. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti dalam mendeskripsikan data sebagaimana adanya untuk memperoleh kesimpulan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah data kuesioner diperoleh, di mana pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *convenience sampling* pada populasi kemudian diperoleh sampel penelitian sebanyak 30 orang karyawan yang ada di Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat. Menggunakan kuesioner dengan skala ordinal, di mana skala pertama berupa STS (Sangat Tidak Setuju = 1), skala kedua berupa TS (Tidak Setuju = 2), skala ketiga berupa KS (Kurang Setuju = 3), skala keempat berupa S (Setuju = 4), dan skala kelima berupa SS (Sangat Setuju = 5). Melalui data hasil kuesioner tersebut ditemukan hasil sebagai berikut:

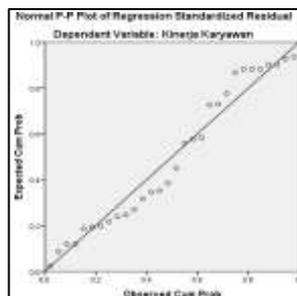


P-Plot

Hasil dari penyebaran titik pada grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* digunakan untuk melihat apakah data tersalur ke beberapa tempat secara normal atau sebaliknya data tidak tersalur secara normal. Ketetapanannya adalah apabila titik-titik menyebar pada garis diagonal dan menjauh atau sedikit menjauh dari garis diagonal, maka data tidak menyebar secara normal. Sebaliknya data dinyatakan menyebar secara normal apabila sebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka data tersebut dinyatakan normal.

Gambar1

Hasil Diagram P-P Plot



Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan Gambar 1 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa, data terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat besarnya nilai VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai VIF di bawah < 10 dan *Tolerance value* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	9.466	8.672		1.092	.284		
	Motivasi	.678	.138	.681	4.923	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan Tabel *Coefficients* di atas, diketahui bahwa, nilai VIF variabel (X) Motivasi kerja adalah $1,0 < 10$. Dan nilai *Tolerance Value* $1,0 > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa, tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

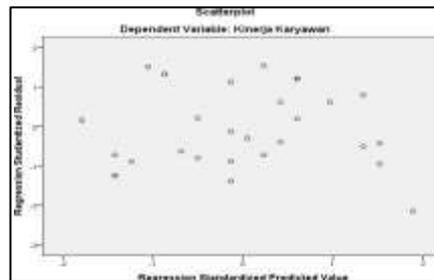
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance atau perbedaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018).



Gambar 1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan Gambar 1 di atas menyatakan bahwa, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0. Dan Penyebaran titik-titik data tidak berpola, sehingga dapat dikatakan bahwa, tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 2

Data hasil analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.466	8.672		1.092	.284
	Motivasi	.678	.138	.681	4.923	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil olah data SPSS 22

$$Y = a + bx$$

$$= 9,466 + 0,678X$$

Nilai a = 9.466. Nilai ini merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel motivasi karyawan sebagai (X) dan kinerja sebagai (Y). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan.

Berdasarkan data hasil uji di atas, dapat dilihat jika persamaan regresi $Y = 9,466 + 0,678X$. Di mana nilai konstannya adalah 9,466 yang diartikan bahwa, jika motivasi yang ada pada diri karyawan tidak ada, maka nilai kinerja karyawan sebesar 0,678. Selanjutnya koefisien regresi motivasi yang ditambahkan adalah sebesar 0,678 yang bernilai positif, maka diartikan bahwa, jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 0,678 maka kinerja karyawan secara sebanding mengikuti peningkatan sebesar 0,678 pula.



Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besaran presentasi pengaruh yang dimiliki oleh variabel motivasi yang terdapat di variabel kinerja karyawan. Hasil uji yang dilakukan dengan SPSS 22 diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3

Uji data hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.464	.445	4.03874

a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil olah data SPSS 22

Berdasarkan data yang disajikan melalui Tabel 3 di atas, maka dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,464 yang menunjukkan bahwa, presentasi kontribusi yang dimiliki oleh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46,4%.

Uji T (Hipotesis)

Menurut Sugiyono (2019) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah diajukan dalam bentuk pertanyaan. Uji hipotesis digunakan untuk menentukan apakah hasil hipotesis tersebut dapat diterima atau ditolak.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap karyawan, di mana adanya pengaruh yang dimiliki oleh motivasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerja yang dilakukan oleh Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat. Peneliti melakukan uji hipotesis dengan hasil uji yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 22, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4

Data uji hasil Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	
	B	Std. Error			
1					
	(Constant)	9.466	8.672	1.092	.284
	Motivasi	.678	.138	4.923	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil olah data SPSS 22

Melalui data yang disajikan pada Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa, nilai t hitung lebih besar jika dibandingkan dengan t tabel yaitu $4,923 > 2,000$. Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa, hipotesis yang diajukan diterima, yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat dengan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$.

Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data penelitian ditemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang dimiliki oleh karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,466$



+ 0,678X. Dan variabel motivasi berkontribusi 46,4%. Uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $0,000 > 0,05$. Maka dari itu, hipotesis berupa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat, diterima.

Motivasi berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan atau organisasi. Dan motivasi yang ada dari seorang karyawan disebabkan oleh kebutuhan yang menjadi dasar timbulnya motivasi dalam diri seorang karyawan di perusahaan atau organisasi. Di mana kebutuhan yang dimaksudkan adalah keinginan untuk mencapai sebuah tujuan yang ditawarkan oleh perusahaan atau organisasi. Menurut (Nguyen et al., 2020), ada beberapa hasil yang menjadi dasar dari munculnya motivasi, di antaranya adalah mendapatkan pengakuan dari perusahaan atau organisasi, perusahaan atau organisasi memberikan perhatian kepada karyawan atas kinerja baik yang diberikan karyawan kepada perusahaan atau organisasi, dan memberikan penghargaan sebagai apresiasi atas kinerja baik yang diberikan oleh karyawan. Penghargaan untuk membangun motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan atau organisasi dapat berupa kenaikan jabatan, bonus tahunan, dan kenaikan gaji.

Menurut Octaviani & Mulyanto (2021), faktor yang sangat berpengaruh berupa motivasi dan stres kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Dua faktor tersebut memberikan andil dalam peningkatan kinerja maupun penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, bagi siapa saja yang ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu mempelajari faktor motivasi dan stres kerja tersebut. Menurut Masriah et al., (2022), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik, dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi.

Menurut Wulandari & Bagia (2020), motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi, karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut.

Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya, agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan, maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Roni Fadli, & Hasanudin 2020) yang meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat, di temukan bahwa, motivasi kerja pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 3,81. Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi baik. Kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir masuk dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil tanggapan responden (kuesioner) sebesar 4,00. Nilai ini bila mengacu pada skala interval masuk pada interval 3,40 – 4,19 yang memiliki interpretasi tinggi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Bait Qur'ani At Tafkir. Hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier Sederhana $Y=16,716+0,611X$. Nilai korelasi sebesar 0,649. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 57,9% dan Nilai terhitung $5,906 > t$ tabel 201 dengan Sig $0,000 < 0,05$.



Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi, didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sindi Larasati & Alini Gilang, 2014). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa, variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.551. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja didukung dalam penelitian lainnya yang dilakukan oleh Putri Novrita, 2021; Nova Susanti, 2022; Muhamad Nafi Atqiya, 2017; Hasibuan & Silvy, 2019.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah didapatkan di atas menunjukkan bahwa, hasil persamaan regresi $Y = 9,466 + 0,678X$. Dan variabel motivasi berkontribusi 46,4%. Hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja pada karyawan Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat. Hasil yang diperoleh ini menjelaskan bahwa motivasi yang ada di seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang mereka hasilkan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan simpulan ini, maka peneliti memberikan saran terhadap upaya yang bisa dilakukan oleh Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat dalam meningkatkan motivasi karyawan, antara lain: (1) Diharapkan bagi Pengurus Yayasan Pemberdayaan Masyarakat Desa Maluku Tenggara Barat untuk mempertahankan motivasi dari pegawai serta mengevaluasi dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, melihat besarnya pengaruh yang diberikan variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. (2) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti variabel lain yang berhubungan dengan peningkatan kinerja seperti lingkungan kerja dan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonik, E. V. T., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X pabrik gula lestari kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 99-108.
- Fadli, & Hasanudin (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Bait Qur'ani Ciputat*.
- Febrian, K. & Jacobus, O. M (2022). Upaya menjaga dan meningkatkan motivasi kerja pegawai berdasarkan faktor-faktor penyebab perubahan motivasi kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 188-202.
- Gcaindo, (Ed). (2021). *Manajemen motivasi kerja*. Diandra Kreatif/Mirra Buana Media.
- Hafizh, M. A., & Hartono, A. (2022). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan cv. tiga berlian. *Jurnal Mahasiswa Bisnis & Manajemen*, 1(4), 97-108.



- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.
- Larasati, & Gilang. (2014) – Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 5(3), 200-201.
- Masriah et. al, (2022). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis* 14(1), 68-69.
- Octaviani, I. S. & Mulyanto. (2021). *Motivasi, stres kerja dan kinerja karyawan*. CV. Pena Persada.
- Safrizal, H. B. A. (2021). *Optimalisasi kinerja pegawai*. Eureka Media Aksara.
- Sunyoto, D. & Wagiman (2023). *Memahami teori-teori yang membahas motivasi kerja*. Eureka Media Aksara.
- Taruh, F. (2020). *Motivasi kerja: Meniti suara hati menolak perilaku korupsi*. Deepublish.
- Wulandari & Bagia (2020). Motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis* 14(1), 68-69.
- Zaky, M. (2020). Peran kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 95-104.