



Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Pentingnya Motivasi Kerja (Studi Kasus Karyawan Departemen Gudang di PT. XYZ)

Achmad Sidik*, M. Amirul Ghiffari

Industri Politeknik Bhakti Asih Purwakarta, Indonesia

Email: amirulghiffari@polbap.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Gudang PT. XYZ. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya peran motivasi dalam mendorong semangat, produktivitas, dan loyalitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan pendekatan survei melalui kuesioner dan observasi langsung. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan yang dipilih dengan teknik purposive sampling. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (intrinsik dan ekstrinsik), sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan yang diukur melalui beberapa indikator seperti kehadiran, ketaatan, kewaspadaan, etika kerja, dan standar kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan tergolong sangat tinggi dengan skor rata-rata 4.27, dan kinerja karyawan juga berada pada kategori sangat baik dengan skor rata-rata 4.37. Indikator motivasi tertinggi adalah hubungan kerja yang baik, sedangkan indikator kinerja tertinggi adalah bekerja etis. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi melalui penghargaan, komunikasi yang sehat, supervisi yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Etika Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation on employee performance in the Warehouse Department of PT. XYZ. The background of this research is based on the crucial role of motivation in driving employee enthusiasm, productivity, and loyalty to achieve factory goals. This study uses a quantitative descriptive method with a survey approach through questionnaires and direct observation. A total of 30 employees were selected using purposive sampling. The independent variable is work motivation (intrinsic and extrinsic), while the dependent variable is employee performance, measured by indicators such as attendance, compliance, alertness, work ethics, and work standards. The results indicate that the level of employee motivation is categorized as very high, with an average score of 4.27, and employee performance is also considered very good, with an average score of 4.37. The highest motivation indicator is positive working relationships, while the highest performance indicator is ethical work behavior. These findings suggest that work motivation has a significant positive effect on employee performance. Therefore, the company is encouraged to continuously enhance motivation through fair recognition, healthy communication, effective supervision, and a supportive work environment.

Keywords : Work Motivation, Employee Performance, Work Ethics

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan dinamis, saat ini sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen utama dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Karyawan bukan hanya pelaksana tugas, tetapi juga aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap produktivitas dan keberlanjutan perusahaan (JUAN, 2022; Prihantini et al., 2017; RAHMASARI, 2022; Rozalia et al., 2015; TRI, 2019; Zul Fahmi & Wardani, 2023). Oleh

karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi prioritas utama dalam manajemen SDM modern.

Kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika (Erica et al., 2020; Pahira & Rinaldy, 2023; Pransiska et al., 2024; Sitinjak, Wahyunita, 2021; Utami & Winarno, 2023; Wicaksono, 2023). Kinerja sebuah departemen dapat tercapai dengan baik apabila karyawan dapat memberikan rasa puas kepada konsumen. Kinerja karyawan harus memberikan mutu profesionalitas yang terbaik untuk konsumen (Murtafiah, 2021; Yusuf, 2022). Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi berperan sebagai penggerak yang mendorong individu untuk bekerja secara maksimal dan berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi (Jufrizen, 2021; Oktavia, 2021; Wahyuni, 2014). Dalam konteks ini, motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik), seperti keinginan untuk berkembang dan rasa tanggung jawab, maupun dari luar (ekstrinsik), seperti penghargaan, promosi, atau lingkungan kerja yang kondusif (Wicaksono, 2023).

Berdasarkan tinjauan terhadap penelitian-penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan telah menjadi fokus berbagai studi. Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Penelitian Herzberg et al. (2019) tentang teori dua faktor menunjukkan bahwa faktor motivator (achievement, recognition, work itself) dan faktor hygiene (salary, supervision, working conditions) memiliki peran berbeda dalam mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Studi yang dilakukan oleh Maslow (2018) melalui teori hierarki kebutuhan juga memberikan landasan teoritis bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan secara bertingkat akan meningkatkan motivasi kerja. Namun, penelitian-penelitian tersebut mayoritas dilakukan pada konteks organisasi besar dan belum banyak yang mengeksplorasi secara mendalam dinamika motivasi-kinerja pada level departemen spesifik seperti gudang di perusahaan manufaktur.

Permasalahan spesifik yang diidentifikasi di PT. XYZ, khususnya pada Departemen Gudang, meliputi beberapa aspek kritis. Pertama, berdasarkan data internal perusahaan, terdapat penurunan produktivitas sebesar 15% dalam enam bulan terakhir yang tercermin dari menurunnya tingkat akurasi inventory, keterlambatan proses picking dan packing, serta meningkatnya keluhan dari departemen lain terkait lambatnya pelayanan gudang. Kedua, hasil survei kepuasan karyawan menunjukkan bahwa 60% karyawan merasa kurang termotivasi karena minimnya pengakuan atas prestasi kerja, keterbatasan peluang pengembangan karier, dan sistem reward yang tidak transparan. Ketiga, tingkat turnover di departemen gudang mencapai 25% per tahun, lebih tinggi dibandingkan rata-rata perusahaan yang hanya 12%, mengindikasikan adanya masalah dalam sistem manajemen sumber daya manusia.

Namun pada kenyataannya, masih banyak perusahaan yang belum memberikan perhatian optimal terhadap aspek motivasi kerja. Salah satunya adalah PT. XYZ, perusahaan manufaktur dan distribusi sepeda motor yang telah lama berdiri dan beroperasi di Indonesia. Meski memiliki sejarah dan reputasi yang kuat, sejumlah permasalahan terkait penurunan kinerja karyawan mulai terlihat, terutama di divisi gudang. Berdasarkan hasil observasi awal,

ditemukan bahwa rendahnya motivasi menjadi salah satu penyebab menurunnya produktivitas, kurangnya kepuasan kerja, serta melemahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa indikator yang mendukung temuan tersebut antara lain: minimnya program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan, kurangnya penghargaan atau apresiasi terhadap karyawan yang berprestasi, serta tidak adanya kejelasan jenjang karier terutama bagi karyawan kontrak. Hal ini mencerminkan pentingnya evaluasi terhadap strategi motivasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokus spesifik terhadap analisis hubungan motivasi-kinerja pada level departemen gudang di industri manufaktur sepeda motor, yang belum banyak dieksplorasi dalam literatur akademik. Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang cenderung menggunakan sampel lintas departemen atau lintas industri, penelitian ini memberikan insights mendalam tentang dinamika motivasi kerja pada fungsi operasional yang spesifik. Selain itu, penelitian ini mengintegrasikan pendekatan teori Herzberg dengan kondisi riil industri manufaktur Indonesia, sehingga memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi motivasi yang kontekstual.

Penelitian ini menjadi penting dan relevan dilakukan karena dapat memberikan gambaran secara objektif mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi industri saat ini. Dengan mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi motivasi, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih tepat sasaran untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi tingkat motivasi kerja karyawan departemen gudang di PT. XYZ, (2) menganalisis tingkat kinerja karyawan departemen gudang, (3) mengevaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) merumuskan rekomendasi strategi peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah memperkaya literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri manufaktur di Indonesia. Sementara manfaat praktis meliputi: (1) memberikan masukan bagi manajemen PT. XYZ dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif, (2) menjadi referensi bagi perusahaan sejenis dalam mengelola motivasi karyawan, dan (3) berkontribusi pada pengembangan best practices dalam manajemen departemen gudang di industri manufaktur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ. Pendekatan deskriptif juga digunakan untuk menjelaskan fenomena yang terjadi secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat hubungan antara variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja (variabel independen) dan kinerja karyawan (variabel dependen). Waktu penelitian dalam menyelesaikan penelitian ini adalah kurang lebih 3 bulan, yaitu pada bulan Mei hingga Juli 2025. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan yang diambil secara purposive sampling dengan kriteria usia 19-25, pendidikan terakhir minimal SMA/SMK dan masa kerja 1 hingga 5 tahun.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert dan observasi langsung. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, 2 = Tidak Setuju, 3 = Kurang Setuju, 4 = Setuju, 5 = Sangat Setuju) yang telah

divalidasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Kuesioner motivasi kerja terdiri dari 25 item pertanyaan yang mengukur lima dimensi: gaji, supervisi, hubungan kerja, pengakuan/penghargaan, dan keberhasilan kerja. Kuesioner kinerja karyawan terdiri dari 20 item pertanyaan yang mengukur lima dimensi: kehadiran, ketaatan, kewaspadaan, etika kerja, dan standar kerja. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala likert dan observasi langsung. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan tingkat motivasi serta kinerja karyawan, serta analisis korelasi untuk menguji hubungan antar variabel menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Responden Berdasarkan Usia

usia responden beragam dalam penelitian ini, untuk usia >26 tahun sebanyak 0 responden atau sebesar persentase 0%, kemudian untuk usia 24-25 tahun sebanyak 6 responden atau sebesar 20%, selanjutnya untuk usia 21-23 tahun sebanyak 17 responden atau sebesar 56.6% dan terakhir untuk usia 18-20 tahun sebanyak 7 responden atau sebesar 23.4%. Dari tabel tersebut yang dominan dalam penelitian ini adalah tingkat usia 21-23 tahun. Hal ini menunjukkan usia tersebut mempunyai semangat kerja yang baik dan pegawai lebih produktif serta memiliki hasil kerja yang baik dan meningkat.

Analisis Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Selanjutnya, identitas responden yang dipertimbangkan adalah masa kerja. Dengan tujuan untuk dapat mengetahui seberapa lama pegawai bekerja atau pengalaman kerja pegawai, yang berarti bahwa apabila seorang pegawai lama bekerja maka akan semakin tinggi tingkat pengalamannya begitu juga dengan sebaliknya. Masa kerja responden sebanyak 0 responden memiliki masa kerja 6 tahun ke atas, kemudian sebanyak 14 responden memiliki masa kerja 3-6 tahun, untuk masa kerja 1-3 tahun sebanyak 15 responden dan untuk masa kerja kurang dari 1 tahun 0 responden. Dari tanggapan tersebut maka pada penelitian ini dominan pada masa kerja 1-3 tahun bekerja.

Analisa Deskriptif Motivasi Kerja

Aspek Gaji

responden yang menyatakan bahwa gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari — hari sangat setuju berjumlah 6 orang atau 20%, yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang atau 46.7%, yang menyatakan kurang setuju berjumlah 9 orang atau 30% dan yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 3.3%. Hal ini menggambarkan bahwa PT. XYZ menyatakan setuju bahwa gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari — hari. Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 14 orang atau 46.7% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator gaji yang diberikan instansi cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari — hari adalah setuju. Hal ini diketahui bahwa dengan penghasilan yang diperoleh seseorang pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok.

Aspek Pelaksanaan Supervisi

responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan supervisi dalam mengoptimalkan motivasi kerja sangat setuju berjumlah 15 orang atau 50%, yang menyatakan setuju berjumlah 12 orang atau 40%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang atau 10%. Hal ini

menggambarkan bahwa PT. XYZ menyatakan sangat setuju bahwa pelaksanaan supervisi dalam mengoptimalkan motivasi kerja. Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besar responden yaitu 15 orang atau 50% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator pelaksanaan supervisi dalam mengoptimalkan motivasi kerja adalah sangat setuju

Aspek Hubungan Kerja

responden yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang baik sangat setuju berjumlah 18 orang atau 60%, yang menyatakan setuju berjumlah 10 orang atau 33.3%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 2 orang atau 6.7%. Hal ini menggambarkan bahwa PT. XYZ menyatakan sangat setuju bahwa hubungan kerja yang baik. Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 18 orang atau 60% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator hubungan kerja yang baik adalah sangat setuju. Hal ini diketahui bahwa dengan para karyawan menjalkin hubungan yang baik.

Aspek Pengakuan dan Penghargaan yang didapatkan

responden yang menyatakan bahwa pengakuan penghargaan yang didapatkan sangat setuju berjumlah 13 orang atau 43.3%, yang menyatakan setuju berjumlah 14 orang atau 46.7%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 3 orang atau 10%. Hal ini menggambarkan bahwa PT. XYZ menyatakan setuju bahwa para karyawan mendapatkan pengakuan dan penghargaan. Dari hasil diatas, maka dapat disimplkan bahwa besar responden yaitu 14 orang atau 46.7% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator pengakuan dan penghargaan yang didapatkan adalah setuju. Hal ini diketahui bahwa para karyawan mendapat pujian dan dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman sejawat.

Aspek Keberhasilan dalam Bekerja

Responden yang menyatakan bahwa keberhasilandalam bekerja sangat setuju berjumlah 14 orang atau 46.7%, yang menyatakan setuju berjumlah 11 orang atau 36.7%, dan yang menyatakan kurang setuju berjumlah 5 orang atau 16.7%. Hal ini menggambarkan bahwa PT. XYZ menyatakan sangat setuju bahwa keberhasilan dalam bekerja. Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa besar responden yaitu 14 orang atau 46.7% mengatakan tingkat motivasi kerja pada pegawai pekerja dengan indikator keberhasilan dalam bekerja adalah sangat setuju. Hal ini diketahui bahwa keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

Hasil Kumulatif

Tabel 1. rekapitulasi motivasi kerja PT. XYZ

No	Pernyataan		Kriteria Jawaban					Jumlah	Nilai
			5	4	3	2	1		
1	Gaji (Salary)	Frek	6	14	9	1	0	30	3.83
		Skor	30	56	27	2	0	115	
2	Supervisi	Frek	15	12	3	0	0	30	4.4
		Skor	75	48	9	0	0	132	
	Hubungan	Frek	18	10	2	0	0	30	4.53

No	Pernyataan		Kriteria Jawaban					Jumlah	Nilai
			5	4	3	2	1		
3	Kerja	Skor	90	40	6	0	0	136	4.3
4	Pengakuan atau Penghargaan	Frek	13	14	3	0	0	30	
		Skor	65	56	9	0	0	130	
5	Keberhasilan (Achievement)	Frek	14	11	5	0	0	30	4.3
		Skor	70	44	15	0	0	129	
		Jumlah							
Skor							642		

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi motivasi kerja PT. XYZ dapat dilihat skor yang diperoleh yaitu sebesar 426. Dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

Nilai Tertinggi = $5 \times 5 \times 30 = 750$

Nilai Terendah = $5 \times 1 \times 30 = 150$

$$\text{Rata — rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{skor}}$$

$$= \frac{750 - 150}{5} = 120$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas untuk menentukan tingkat kategori pengaruh motivasi kerja, maka dapat ditentukan sebagai berikut:

Sangat Setuju = 651 - 750

Setuju = 551 - 650

Kurang Setuju = 451 - 550

Tidak Setuju = 351 - 450

Sangat Tidak Setuju = 150 - 350

Dilihat dari tingkat kategori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang motivasi kerja kriteria penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah skor item yang diperoleh 642 berada pada kategori sangat setuju diantara 651 - 750.

Pembahasan

Dari Hasil penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini pembahasan berdasarkan hasil deskriptif data adalah sebagai berikut:

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, tampak jelas bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. XYZ. Dapat dilihat dari hasil kuesioner pada indikator Bekerja Etis, dimana hasil tertinggi dengan skor atau nilai 4.37 hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kesadaran etis yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya. Tingginya skor pada indikator ini menandakan bahwa karyawan yang bekerja biasanya mampu menjaga kepercayaan atasan dan rekan kerja, tidak mudah melakukan penyimpangan atau pelanggaran, serta bisa menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingginya etika kerja berkontribusi signifikan terhadap produktivitas dan stabilitas kerja di perusahaan. Sehingga perusahaan diharapkan mempertahankan dan memperkuat nilai-nilai ini melalui pelatihan dan penguatan budaya organisasi.

Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai, semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Pada variabel motivasi kerja yang telah dilakukan dengan kuesioner pada 30 responden di PT. XYZ, dengan mendapat hasil penelitian tertinggi pada Indikator Hubungan Kerja yang Baik dengan skor atau nilai 4.53. Penjelasan dari indikator yang memiliki hasil tertinggi tersebut, merupakan motivasi terbesar yang dapat mempengaruhi seseorang untuk dapat meningkatkan kinerja diri di suatu Instansi atau Perusahaan. Tingginya skor pada indikator ini juga memperlihatkan bahwa budaya kerja kolaboratif dan suasana kerja yang positif telah terbentuk dengan baik di perusahaan. Hal ini dapat menjadi aset penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan kerja yang dibangun di dalam perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus membina relasi yang baik antarpegawai, misalnya melalui kegiatan tim, komunikasi dua arah yang sehat, dan kepemimpinan yang suportif.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. XYZ berada pada kategori cukup baik dengan skor rata-rata 4.37, di mana kekuatan utamanya terletak pada etika kerja yang mencerminkan integritas dan kedisiplinan. Sementara itu, motivasi kerja karyawan berada dalam kategori sangat tinggi (skor 4.27) dengan indikator tertinggi pada hubungan kerja yang harmonis dan kerja sama tim. Penelitian ini juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi motivasi yang dibangun melalui lingkungan kerja yang sehat dan penghargaan atas etika, maka kualitas kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, 4(1).
- Juan, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Telekomunikasi (Telkom) Malang. ... *Agent For Management Journal*.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1). <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Murtafiah, F. (2021). Pengaruh Etos Kerja Islami, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Makan Ayam Penyet Surabaya Cabang Magelang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1). <https://doi.org/10.32503/otonomi.v21i1.1604>
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.882>
- Pransiska, D., Hasanah, A. S., & Noraga, G. B. (2024). Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 1(1). <https://doi.org/10.56916/jmrd.v1i1.615>
- Prihantini, Y., Mansur, M., & ABS, M. K. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan

- Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*.
- Rahmasari, F. (2022). Pengaruh Pengawasan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Persepsi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mega Daya). In *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*. (Vol. 12, Issue 2004).
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2).
- Sitinjak, Wahyunita, Et. al. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital). *Telkom University Open Library*.
- Tri, A. U. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Samudera *SKRIPSI*.
- Utami, A. S., & Winarno, A. (2023). Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Reward terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5). <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1786>
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(1).
- Wicaksono, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akshara Dirga di Jakarta. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(4). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i4.946>
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(1). <https://doi.org/10.35931/am.v6i1.909>
- Zul Fahmi, H., & Wardani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 9(1). <https://doi.org/10.35384/jemp.v9i1.384>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License