

Peran Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Florescia Sidharta¹, Debora Basaria², Reza Fahlevi³

¹Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

²Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

³Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara

Email: florescia.705210036@stu.untar.ac.id

Submitted: 10 Juni 2024, Revised: 12 Juni 2024, Accepted: 20 Juni 2024

DOI: 10.38156/psikowipa.v%vi%i141

Abstract

This study aims to analyze the relationship between work motivation and employee performance at PT. X, a company in the Agribusiness sector in Jakarta. The research is based on the urgency of work motivation in enhancing employee productivity and how work motivation can be a key factor, as supported by several studies showing a positive relationship between work motivation and performance. Initial observations indicate a high level of work motivation among employees, with the majority of respondents showing high commitment to their jobs and satisfaction in carrying out their tasks. This research employs a quantitative approach with data collection through an online survey distributed to 180 employees of PT. X. The measurement tools used include the Motivation at Work Scale (MAWS) to measure work motivation and the Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) to measure employee performance. Using simple regression analysis, it was found that work motivation significantly influences the performance of employees at PT. X in Jakarta, with a contribution of 37.2% and a significance level of $p < 0.01$.

Keywords: Work motivation; Employee; Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X, sebuah perusahaan di sektor Agribisnis di Jakarta. Penelitian ini didasarkan pada urgensi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana motivasi kerja dapat menjadi faktor kunci, sebagaimana didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja. Hasil observasi awal menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi di antara karyawan, dengan mayoritas responden menunjukkan komitmen tinggi terhadap pekerjaan dan kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei daring yang disebarluaskan kepada 180 karyawan PT. X. Alat ukur yang digunakan meliputi *Motivation at Work Scale* (MAWS) untuk mengukur motivasi kerja dan *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) untuk mengukur kinerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi sederhana, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta, dengan kontribusi sebesar 37,2% dan taraf signifikansi $p < 0,01$.

Kata Kunci: Motivasi kerja; Karyawan; Kinerja

Pendahuluan

Pada era globalisasi teknologi yang maju mendorong perusahaan untuk unggul dari perusahaan lainnya. Teknologi yang digunakan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu merancang dan mengoperasikan sistem tersebut (Sukiyah, Venanda & Dwiridotjahjono, 2021). Dalam mempertahankan daya saingnya, perusahaan harus memastikan SDM-nya berkontribusi signifikan dan aktif dalam setiap aspek

kegiatan (Sukiyah et al., 2021). Kualitas hasil sangat bergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia, semakin baik Sumber Daya Manusia semakin baik hasilnya. Dukungan fasilitas dan infrastruktur yang canggih di suatu Perusahaan tidak akan terjamin tanpa adanya dukungan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan produktif (Madjidu, Usu & Yakup, 2022). Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang mencerminkan produktivitas dan motivasi mereka (Wicaksono, 2023).

Kinerja karyawan menurut Sedarmayanti dalam (Suhandi & Sary, 2020) adalah serangkaian perilaku yang mendukung tujuan perusahaan, kinerja meliputi tindakan spesifik yang nyata dan dapat diamati serta harus selaras dengan sasaran perusahaan, sehingga setiap tindakan yang dilakukan oleh karyawan dapat berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan keseluruhan perusahaan. Kinerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, motivasi, dan sikap, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja (Adinda, Firdaus & Agung, 2022). Tingkat kinerja yang tinggi memudahkan pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, tantangan untuk mencapai tujuan perusahaan akan semakin besar. Oleh karena itu, penting untuk menjaga kinerja yang optimal melalui pelatihan, pengembangan, dan pengakuan kontribusi karyawan (Idrus, Hakim & Kamaruddin, 2021).

Penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan hubungan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X. Penelitian ini dilakukan pada PT. X yang berbasis di sektor Agribisnis yang berada di Jakarta. Peneliti telah melakukan Observasi yang menunjukkan bahwa motivasi dan kinerja karyawan cukup tinggi. Berdasarkan survei terhadap 30 karyawan, ditemukan bahwa 46,7% memilih pekerjaan ini karena percaya dapat mencapai tujuan hidupnya, 53,3% berusaha memberikan yang terbaik, 50% mampu merencanakan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, 36,7% merasa pekerjaan ini memberikan standar hidup memadai, 56,7% menikmati pekerjaannya, 43,3% mampu menetapkan prioritas, 43,3% berusaha memperbarui pengetahuan, 40% aktif dalam rapat, 33,3% bersedia menjalankan tugas menantang, dan 30% mampu memulai tugas baru setelah menyelesaikan yang sebelumnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam perusahaan, yang sangat memengaruhi kesuksesan perusahaan. Motivasi kerja adalah faktor utama yang dapat meningkatkan kinerja, karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen. Memahami dan mengelola kinerja serta motivasi karyawan adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan (Wicaksono, 2023). Motivasi adalah kunci untuk membangkitkan energi semangat dan mendorong individu untuk mengatasi hambatan dan mencapai tujuan (Andika, Bambang & Ahmad., 2019). Pentingnya motivasi terlihat dalam kinerja karyawan, karena mendorong mereka bekerja dengan semangat dan tekad yang tinggi (Andika et al., 2019). Karyawan dengan motivasi tinggi memberikan dampak positif bagi perusahaan, sementara karyawan dengan motivasi rendah memerlukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja (Febrian & Jacobus, 2022).

Berdasarkan penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang relevan dengan penelitian ini seperti penelitian yang dilakukan oleh (Wicaksono, 2023), menemukan korelasi positif antara motivasi dan kinerja karyawan di PT. Akshara Dirga Jakarta. Hal tersebut juga diperkuat dari penelitian yang telah dilakukan oleh (Suhandi & Sary, 2020) dengan menunjukkan bahwa terdapat hasil korelasi yang positif antara Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat juga penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,063 (lebih besar dari alpha 0,05) (Khairunnisa & Gulo, 2022). Hal ini menimbulkan adanya kesenjangan dalam penelitian, sehingga diperlukan penelitian

lebih lanjut untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan untuk mengetahui bagaimana gambaran motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerja karyawan di PT.X. Penelitian ini akan mengkaji lebih dalam apakah motivasi kerja berhubungan dengan Kinerja Karyawan pada PT. X.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Desain Kuantitatif non-eksperimental dengan Variabel independen (IV) yang diteliti adalah Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependen (DV) adalah Kinerja karyawan. Proses pengumpulan data melibatkan pemanfaatan alat bantu seperti kuesioner yang disebarluaskan melalui Google Form, yang merupakan teknik untuk mengajukan pertanyaan langsung kepada responden dengan tujuan memperoleh informasi yang diperlukan.

Populasi mengacu pada semua subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, populasi adalah semua karyawan yang bekerja di PT X dengan total 350 karyawan. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Peneliti memberikan kuesioner kepada setiap karyawan yang bekerja secara aktif untuk menjadi sampel dari penelitian ini.

Menurut Ristiyani et al. (2024), *Simple Random Sampling* adalah metode pengambilan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih, tanpa memperhatikan strata atau kelompok dalam populasi tersebut. Metode ini memastikan bahwa setiap individu dalam populasi memiliki peluang yang setara untuk menjadi bagian dari sampel.

Alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini adalah *The Motivation at Work Scale* (MAWS) yang dikembangkan oleh (Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malorni, 2010) merupakan sebuah alat ukur yang dirancang untuk mengukur berbagai jenis motivasi di tempat kerja. Terdiri dari 4 jenis motivasi yaitu Motivasi Intrinsik, Regulasi yang Diidentifikasi, Regulasi yang Diintroyeksi, dan Regulasi Eksternal di mana setiap jenis tersebut dibagi menjadi 3 pernyataan. Alat ukur ini menggunakan skala Likert 7 poin yang berkisar dari "tidak sama sekali" hingga "tepat" (Gagné et al., 2010).

Sementara alat ukur kedua yang digunakan untuk penelitian ini adalah *Individual Work Performance Questionnaire* (IWPQ) yang dikembangkan oleh (Widyastuti & Hidayat, 2018) merupakan sebuah alat ukur yang dirancang untuk mengukur kinerja individu yang mencakup Efektivitas Tugas, Perilaku Kontekstual, Produktivitas, dan Ketepatan Waktu dan Kehadiran. Alat ukur ini terdiri dari 18 pernyataan, dengan menggunakan skala Likert 6 poin yang berkisar dari "tidak pernah" hingga "sering" (Widyastuti & Hidayat, 2018).

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif responden dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 93 orang atau 51,7% dari keseluruhan responden. Sedangkan untuk responden laki-laki berjumlah 87 orang atau 48,3%. Sebagian besar responden bekerja pada divisi *Finance* dengan jumlah 59 orang atau 32,8% dari total keseluruhan responden. Selain itu, responden dengan lama bekerja antara 1 – 5 tahun merupakan kelompok terbesar, yakni sebanyak 114 orang atau 63,3%. Peneliti kemudian melakukan uji Reliabilitas untuk menentukan apakah setiap dimensi yang terdapat pada kuesioner mampu untuk mengukur konsep yang sama secara konsisten atau tidak.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics					
Motivation at Work Scale					
	Question item	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Intrinsic Motivation	Item 1	10,66	4,683	,690	,641
	Item 2	10,68	4,765	,655	,677
	Item 3	10,83	4,486	,543	,811
Identified Regulation	Item 1	10,88	5,750	,613	,763
	Item 2	10,76	4,800	,715	,652
	Item 3	10,76	5,258	,616	,761
Introjected Regulation	Item 1	11,58	4,088	,456	,544
	Item 2	11,43	3,632	,528	,440
	Item 3	11,84	3,901	,384	,646
External Regulation	Item 1	9,94	4,493	,488	,606
	Item 2	10,18	3,946	,538	,537
	Item 3	10,21	4,052	,473	,627
Individual Work Performance Questionnaire					
Task Performance	Item 1	17,69	4,694	,656	,770
	Item 2	17,59	4,935	,532	,808
	Item 3	17,56	4,929	,590	,790
	Item 4	17,58	4,793	,613	,783
	Item 5	17,66	4,639	,668	,767
Contextual Performance	Item 1	27,32	24,475	,528	,838
	Item 2	27,66	24,304	,530	,838
	Item 3	27,49	24,452	,563	,834
	Item 4	27,44	24,773	,584	,832
	Item 5	27,41	24,265	,624	,827
	Item 6	27,64	22,633	,677	,819
	Item 7	27,89	23,480	,582	,832
	Item 8	27,37	24,112	,614	,828
Counterproductive Work Behavior	Item 1	6,71	10,578	,619	,883
	Item 2	7,24	10,552	,808	,840
	Item 3	6,85	10,542	,678	,867
	Item 4	6,95	10,148	,781	,843
	Item 5	6,92	10,217	,731	,855

Berdasarkan hasil analisis dua variabel tersebut, dari *Motivation at Work Scale* yang mempunyai 12 pernyataan dan *Individual Work Performance Questionnaire* yang mempunyai 18 pernyataan dengan responden sebanyak 180 karyawan. Terdapat beberapa temuan yang signifikan. Pertama, dalam *Motivation at Work Scale*, ditemukan bahwa tingkat *intrinsic motivation* memiliki korelasi yang kuat dengan skor total, dengan nilai korelasi antara 0,543 hingga 0,690. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *intrinsic motivation*, semakin tinggi juga skor total motivasi di tempat kerja. Selanjutnya, dalam *Individual Work Performance Questionnaire*, aspek *task performance* dan *contextual performance* juga menunjukkan korelasi yang kuat dengan skor total, dengan nilai korelasi antara 0,532 hingga 0,677. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan

task performance dan *contextual performance* berkorelasi positif dengan peningkatan skor total kinerja kerja individu.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Motivation at Work Scale		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Intrinsic Motivation	.784	Reliabel
Identified Regulation	.801	Reliabel
Introjected Regulation	.643	Reliabel
External Regulation	.684	Reliabel
Individual Work Performance Questionnaire		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Task Performance	.819	Reliabel
Contextual Performance	.849	Reliabel
Counterproductive Work Behavior	.883	Reliabel

Setelah uji validitas dilakukan, dilanjutkan dengan uji reliabilitas dengan kedua variabel yaitu Motivasi dan Kinerja dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* yang mempunyai nilai 0,6. Kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Correlations				
			MAWS	IWPQ
Spearman's rho	MAWS	Correlation	1,000	,372**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		,000
	IWPQ	Correlation	,372**	1,000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	,000	
		N	180	180

Berdasarkan hasil perhitungan *Spearman's rho*, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Motivation At Work Scale* dan *Individual Work Performance Questionnaire* ($r = 0,372, p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa ketika nilai *Motivation At Work Scale* meningkat, nilai *Individual Work Performance Questionnaire* juga cenderung meningkat. Dengan jumlah sampel sebanyak 180.

Pembahasan

Penelitian ini penting karena menyoroti peran motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. X, mendukung temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 37,2%, berdasarkan nilai koefisien korelasi yang

signifikan ($p < 0,01$). Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Wicaksono (2023) dan Suhandi & Sary (2020), yang menegaskan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Ditemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Hasil ini sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa motivasi kerja berdampak positif pada produktivitas, kualitas kerja, dan efektivitas kerja, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja kerja (Wau, 2022). Namun, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa terdapat faktor lain yang belum teridentifikasi yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja, yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian selanjutnya.

Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT. X dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manajemen dapat mempertimbangkan untuk meningkatkan program penghargaan dan pengakuan yang didasarkan pada pencapaian kinerja, serta menyediakan peluang pengembangan karier yang jelas dan berkelanjutan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan positif, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dapat berkontribusi signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya pendekatan holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia. Motivasi kerja tidak hanya dapat ditingkatkan melalui insentif finansial, tetapi juga melalui pengembangan aspek-aspek intrinsik seperti rasa puas diri dan penghargaan internal. Hal ini sejalan dengan teori motivasi seperti Teori Dua Faktor Herzberg yang menyatakan bahwa faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik harus dikelola secara efektif untuk mencapai kinerja optimal (Ristiyani et al. 2024).

Selain itu, hasil penelitian ini membuka peluang bagi penelitian lebih lanjut untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagai contoh, studi lebih lanjut dapat mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian juga dapat memperdalam analisis mengenai dampak hubungan antar karyawan dan bagaimana kolaborasi serta komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam konteks peningkatan kinerja karyawan di PT. X. Dengan memahami dan mengimplementasikan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja, perusahaan dapat mencapai peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini tidak hanya bermanfaat bagi karyawan secara individual, tetapi juga bagi perusahaan secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan harmonis.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dari 180 karyawan di PT X, ditemukan bahwa motivasi kerja memiliki korelasi yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menggambarkan bahwa karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, implikasi dari temuan ini adalah bahwa penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan memperkuat faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian ini, adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain untuk perusahaan disarankan agar mengimplementasikan strategi yang dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan atas

pencapaian, menyediakan pelatihan dan pengembangan karier, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi. Dengan melakukan hal ini, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Seiring waktu, upaya ini juga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya dan mempertahankan posisinya di pasar yang kompetitif. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan studi yang lebih mendalam tentang faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, menggunakan metode penelitian yang variatif, melibatkan sampel yang lebih besar dan representatif, menyelidiki strategi perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja, serta memperhatikan faktor kontekstual yang dapat memengaruhi hasil penelitian.

Daftar Pustaka

- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Wicaksono, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akshara Dirga di Jakarta. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(4), 1468–1473. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i4.946>
- Khairunnisa, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 139–150. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1772>
- Suhandi, R. A. W., & Sary, F. P. (2020). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BRATACO CHEMIKA CABANG BANDUNG. *International Research Journal Of Business And Strategic Management*, 1(1), 37–47. <https://irjp.org/index.php/irjbsm/article/view/6>
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19.
- Antika, N. D., Nataraningtyas, M. F., Lonikat, 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*. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *02(2)*, 46–52.
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8, 80–88. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>

- Febrian, K., & Jacobus, O. M. (2022). Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 188. <https://doi.org/10.35448/jmb.v14i2.12877>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The motivation at work scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70(4), 628–646. <https://doi.org/10.1177/0013164409355698>
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2). <https://doi.org/10.5861/ijrsp.2018.3020>
- Ristiyani, L., Subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 8, 80–88. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Andika, R., Bambang, W., & Ahmad, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budimedan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 189–204. <https://journal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/513/485>
- Wau, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 37–47. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.11>
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 414–423. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.886>
- R, R. A., Suharto, B., & Balqish, N. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pegawai Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11(2), 274. <https://doi.org/10.35448/jmb.v11i2.6063>