



# Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maluku Graha Motor Ambon

Welminci Yabloy<sup>1\*</sup>, Paulus L. Wairisal<sup>2</sup>, Geradin Rehatta<sup>3</sup>

Program Studi Pendidikan Ekonomi, Universitas Pattimura

\*[minceyabloy@gmail.com](mailto:minceyabloy@gmail.com)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Maluku Graha Motor Ambon. Manfaat Penelitian diharapkan dapat memberikan suatu pengetahuan bahwa adanya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat menciptakan suatu kinerja kerja yang baik di sebuah perusahaan atau dunia kerja. Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan maksud untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui aplikasi pengolahan data yaitu menggunakan Software SPSS dengan metode Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian ini berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja akan semakin meningkat selain itu nilai koefisien determinasi sebesar 0,526 yang berarti 52,6% perubahan nilai kerja dapat disebabkan oleh variabel motivasi kerja, sementara 47,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Perkembangan era yang semakin maju mendorong manusia untuk mencapai kehidupan yang lebih baik, salah satunya melalui kinerja dan prestasi dalam bekerja (Hidayat et al., 2024). Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam memajukan perusahaan. Jika kinerja karyawan kurang baik, maka kemajuan perusahaan juga akan terhambat. Perusahaan pun turut berperan dalam membantu karyawan memenuhi kebutuhan sehari-hari, salah satunya dengan memberikan upah dan fasilitas yang memadai (Firman, Latief, & Dirwan, 2024). Menurut Duraku et al., (2025), perusahaan tidak hanya mencari karyawan yang cakap dan terampil, tetapi juga yang memiliki motivasi untuk bekerja giat dan mencapai hasil optimal.

Motivasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan (Wahjoedi, 2021). Menurut Forson et al., (2021), performansi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kesediaan atau motivasi karyawan untuk bekerja dan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas. Jika motivasi kurang, kinerja karyawan juga akan menurun. Motivasi intrinsik (dari dalam diri) dan ekstrinsik (dari luar, seperti bonus atau penghargaan) diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Duraku et al., 2025). Ulya & Rahmah, (2025), menekankan bahwa motivasi bertujuan untuk menciptakan harmoni antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan, sehingga tujuan bersama dapat tercapai.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan, serta kemampuan dan pengalaman (Ningsih, Zaki, & Hardilawati, 2022). Perusahaan perlu memberikan motivasi yang sesuai dengan harapan karyawan, seperti penghargaan, kesempatan berprestasi, dan jaminan keamanan kerja. Menurut Adinda et al., (2023), perusahaan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi dengan memenuhi kebutuhan dan harapan mereka akan meningkatkan loyalitas dan semangat kerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal dan etis.

Berdasarkan pengamatan di PT. Maluku Graha Motor Ambon, motivasi diberikan melalui bonus, asuransi, dan fasilitas lainnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga menetapkan target omset, dan jika tercapai, karyawan mendapatkan bonus tambahan. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Menurut Rahmawani & Syahril, (2021), tiga elemen kunci motivasi adalah kebutuhan, dorongan untuk bertindak, dan tujuan yang ingin dicapai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maluku Graha Motor Ambon.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (variabel X) terhadap kinerja karyawan (variabel Y) di PT. Maluku Graha Motor Ambon. Penelitian ini dilakukan selama satu bulan dengan populasi seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 35 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *saturation sampling*

karena populasi relatif kecil, sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer melalui kuesioner dan data sekunder dari literatur terkait.

### Jenis Data dan Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang menggunakan Skala Likert dengan lima opsi jawaban. Data sekunder diperoleh dari studi literatur dan sumber lain yang relevan. Kuesioner dibagikan kepada karyawan, diisi langsung, dan dikumpulkan untuk dianalisis. Variabel penelitian terdiri dari motivasi kerja (X) dengan indikator seperti gaji, kondisi kerja, jenjang karier, dan insentif, serta kinerja karyawan (Y) dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kreativitas, dan tanggung jawab.

### Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan dan konsistensi kuesioner. Selanjutnya, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan SPSS Statistik 21.0 untuk menguji hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Persamaan regresi yang digunakan adalah  $Y = a + bX + e$ , di mana Y adalah kinerja, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, X adalah motivasi kerja, dan e adalah faktor kesalahan. Uji hipotesis parsial (uji t) dilakukan untuk melihat pengaruh individual variabel independen terhadap variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (motivasi kerja) mampu menjelaskan variasi variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Hasil analisis ini akan disajikan dalam tabel \*Model Summary\* pada SPSS. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran objektif tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maluku Graha Motor Ambon.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Profil responden dalam penelitian ini terdiri dari 35 pegawai PT. Maluku Graha Motor (MGM). Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 21 orang (60%) dibandingkan perempuan yang berjumlah 14 orang (40%). Dari segi usia, mayoritas pegawai berusia 20-25 tahun (46%), diikuti oleh kelompok usia 32-37 tahun (26%), 26-31 tahun (17%), dan di atas 38 tahun (11%). Selain itu, tingkat pendidikan responden menunjukkan bahwa 63% berpendidikan SMA, 31% berpendidikan D4/S1, dan hanya 6% yang berpendidikan D3. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai PT. Maluku Graha Motor (MGM) memiliki latar belakang pendidikan menengah. Dari segi lama bekerja, mayoritas responden (34%) telah bekerja selama 1 tahun, sementara sisanya tersebar dalam rentang waktu 2 hingga 14 tahun dengan persentase yang lebih kecil (3-11%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai termasuk dalam kategori karyawan baru. Secara keseluruhan, profil responden menggambarkan bahwa PT. Maluku Graha Motor (MGM) didominasi oleh pegawai laki-laki, berusia muda (20-25 tahun), berpendidikan SMA, dan memiliki pengalaman kerja relatif singkat (1 tahun).

### Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui mengukur setiap item pernyataan yang diajukan dalam kuesioner sah atau valid sehingga dapat sesuai dengan hasil yang diterapkan. Pengujian validitas digunakan dengan bantuan program SPSS versi 23. Dalam penelitian ini pengujian validitas hanya dilakukan kepada 35 responden. Penentuan validitas ini ditentukan dengan membandingkan nilai  $r_{tabel}$  dan  $r_{hitung}$ . Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka item pernyataan dikatakan valid. Jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka item pernyataan dikatakan tidak valid. Dalam penelitian ini digunakan SPSS dengan taraf signifikan 5% atau 0,05 dan degree of freedom (df) = n-2 dengan n adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 35 orang, maka  $df = 35-2$  atau 33. Secara keseluruhan item pernyataan dari masing-masing indikator pada variabel X (motivasi kerja) dan pada variabel Y (kinerja karyawan) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,333. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada X dan Y adalah valid sehingga dapat diperbolehkan untuk melakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,06	0,902	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,06	0,939	Reliabel

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, untuk melihat apakah instrument dalam penelitian ini merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Dalam hal ini uji realibitas dilakukan dengan menggunakan

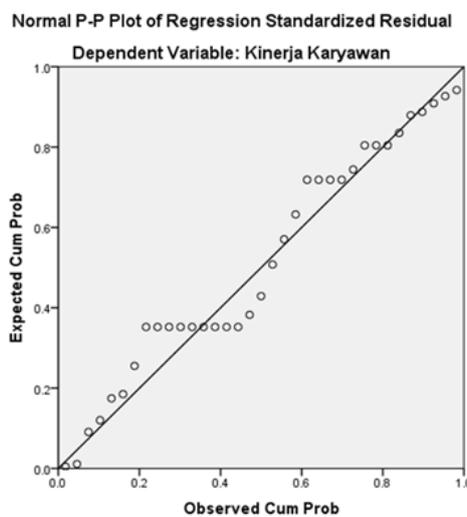
metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria bahwa tingkat alpha hitung lebih besar dari koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reliabilitas yang baik (Tabel 1).

### Uji Asumsi Klasik dalam Analisis Regresi Linear Sederhana

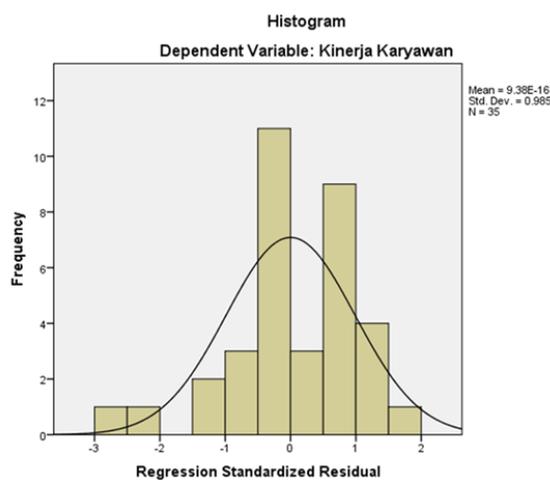
Dalam analisis linear, uji asumsi klasik merupakan Langkah penting untuk memastikan bahwa modal yang digunakan sesuai dengan teori yang dapat menghasilkan estimasi yang valid dan reliabel. Ada beberapa asumsi klasik yang perlu diuji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pembahasan berikut akan menjelaskan hasil dari setiap uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini, beserta tabel dan interpretasinya.

#### a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data ada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ( $n > 30$ ), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar. Namun untuk memberikan kepastian, data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak, sebaiknya digunakan uji normalitas. Karena belum tentu data yang lebih dari 30 bisa dipastikan berdistribusi normal, demikian sebaliknya data yang banyaknya kurang dari 30 belum tentu tidak berdistribusi normal. Jika Nilai Signifikan  $> (0,05)$ , maka distribusi data dinyatakan normal dan jika Nilai Signifikan  $< (0,05)$  maka distribusi data dinyatakan tidak normal, maka hasil dari pengujiannya sebagai berikut:



Gambar 1. Normal Probability Plot



Gambar 2. Histogram Uji Normalitas

Gambar di atas menunjukkan Normal Probability Plot dan residual (Gambar 1) Titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Ini mengindikasikan bahwa error atau kesalahan prediksi dari model regresi tersebar secara normal, yang lagi-lagi menguatkan asumsi bahwa data memenuhi syarat untuk dilakukan analisis regresi linier. Sebaran yang mendekati garis diagonal ini juga menunjukkan bahwa model regresi memiliki kesalahan prediksi yang minimal, yang berarti model cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen. Histogram di atas (Gambar 2) menggambarkan distribusi data dari variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Histogram ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang merupakan salah satu

syarat penting dalam analisis regresi linier. Distribusi normal berarti bahwa nilai-nilai dari variabel tersebut tersebar dengan simetris di sekitar rata-rata, tanpa adanya skewness yang signifikan ke kiri atau kanan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa asumsi normalitas dalam regresi linier terpenuhi, sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat.

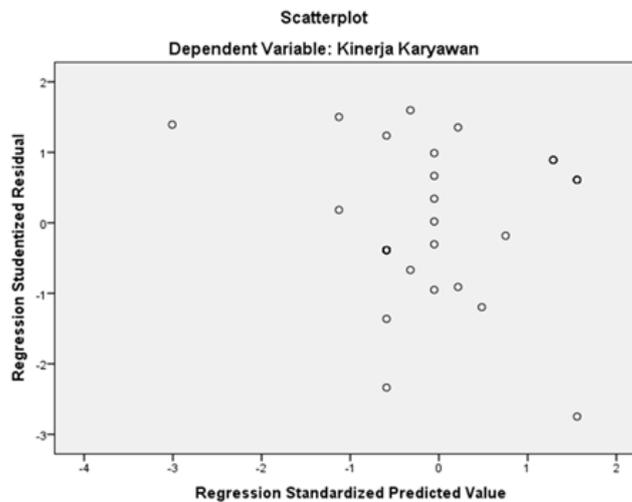
Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linier yang sangat kuat antar variabel independen dalam model regresi. Jika multikolinearitas tinggi, maka estimasi koefisien regresi bisa menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, uji Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) digunakan. Tolerance mengukur seberapa besar variabel independen dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Sementara VIF adalah kebalikan dari Tolerance, yang memberikan indikasi langsung mengenai besarnya multikolinearitas.

Tabel 2. Uji Multikolineritas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	13.222	4.973		2.659	.012		
Motivasi Kerja	.874	.145	.725	6.046	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.1000, yang lebih besar dari nilai batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0.1. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel ini adalah 1.000, yang jauh di bawah ambang batas 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi ini. Dengan kata lain, variabel-variabel independen yang digunakan dalam model ini bersifat independen satu sama lain, sehingga hasil estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan dengan jelas dan valid.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.222	4.973		2.659	.012
Motivasi Kerja	.874	.145	.725	6.046	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Scatterplot di atas (Gambar 3) digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians dari residual tidak konstan, yang dapat menyebabkan masalah dalam estimasi koefisien regresi. Dalam scatterplot ini, tidak terlihat adanya pola tertentu dalam sebaran titik-titik, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini berarti bahwa varians

dari residual relatif konstan, sehingga model regresi ini tidak melanggar asumsi homoskedastisitas dan hasil analisis dapat dianggap valid.

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 6,046 yang lebih besar dari t-tabel (0,3338) dan nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh kinerja karyawan. Tabel 3 di atas diketahui nilai t-hitung = 6,046 t-tabel = 0,3338 dengan nilai signifikan 0,000. Berikut hasil uraiannya :a) Berdasarkan nilai signifikan (sig), Tabel 3 memiliki nilai signifikan (sig) variabel motivasi kerja (X) dengan nilai  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan b) Nilai t-hitung = 6,046 > t-tabel = 0,3338, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Artinya motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi  
Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.725a	.526	.511	3.139

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikatnya (Y) diadapatkn nilai koefisien determinasi. Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai dari hasil analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,526 yang berarti 52,6% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja. Sementara 47,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan meskipun ada variabel lain yang berperan (Han, Hu, Zhao, & Shan, 2025).

## Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Maluku Graha Motor (MGM), yang berlokasi di JL. Wortel Monginisidi No.24, RT.03/RW.02, Lateri, Kec, Baguala, Kota Ambon, Maluku. Dari hasil analisis data terhadap 35 responden, ditemukan bahwa motivasi kerja karyawan adalah hal pokok yang harus dimiliki agar karyawan bisa berkontribusi lebih untuk peningkatan kinerja bisnis dan perusahaan. Adanya motivasi kerja, karyawan akan memberikan hasil kerja yang terbaik, bekerja lebih produktivitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja (Hyseni Duraku et al., 2025).

Hasil uji instrumen penelitian diantaranya uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menunjukkan bahwa dari 16 item pernyataan dari masing-masing variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan variabel kinerja karyawan 20 item dinyatakan valid, dan dari uji reliabilitas untuk variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan diperoleh nilai cronbach's alpha > 0,60, maka dinyatakan reliabel. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal. Hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance untuk variabel lingkungan kerja adalah 0.1000, yang lebih besar dari nilai batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0.1. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel ini adalah 1.000, yang jauh di bawah ambang batas 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas yang signifikan dalam model regresi ini. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terlihat adanya pola tertentu dalam sebaran titik-titik, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini berarti bahwa varians dari residual relatif konstan, sehingga model regresi ini tidak melanggar asumsi homoskedastisitas dan hasil analisis dapat dianggap valid (Caissar, Hardiyana, Nurhadian, & Kadir, 2022).

Hasil olah data analisis regresi linear sederhana diperoleh variabel motivasi kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji hipotesis (uji t) menunjukkan motivasi kerja (X) sebesar 6,046 pada signifikansi 0,000 maka hipotesis diterima, artinya motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan besarnya presentase yang dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) yakni sebesar 52,6%. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova Susanti (2022) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Napolly Sentul, Bogor. Hasil analisis determinasi adalah KD=55,4%, sisanya 44,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar motivasi kerja.

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian dalam analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Berdasarkan uji t dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah pengaruh positif berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja akan semakin meningkat. 2) Nilai koefisien determinan sebesar 0,526 yang berarti 52,6% perubahan nilai kerja dapat disebabkan oleh variabel motivasi kerja. Sementara 47,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai berikut: 1) Untuk pimpinan PT. Maluku Graha Motor (MGM) Ambon agar dapat lebih mempertahankan motivasi kepada karyawan sehingga kinerja karyawan pun lebih baik dengan cara memberikan pengarahan, melalui pendekatan secara emosional kepada karyawan. 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menggunakan variabel yang baru agar hasil penelitian dapat lebih variatif dan menemukan penelitian yang lebih baru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425–435. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v7i4.987>
- Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A., & Adjavon, S. E. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Future Business Journal*, 7(1), 30. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>
- Han, M., Hu, E., Zhao, J., & Shan, H. (2025). High performance work systems and employee performance: the roles of employee well-being and workplace friendship. *Human Resource Development International*, 28(1), 36–55. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2268488>
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Faruq Abdullah, M. Al, Desty Febrian, W., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297. <https://doi.org/10.31539/jomb.v6i1.7570>
- Hyseni Duraku, Z., Jahiu, G., & Geci, D. (2025). The Interplay of Individual and Organizational Factors With Early Childhood Teachers' Level of Work Motivation, job Satisfaction, and Burnout. *International Journal of Educational Reform*, 34(1), 106–121. <https://doi.org/10.1177/10567879221114891>
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Ulya, N., & Mutia Rahmah, A. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LAZNAS DEWAN DAKWAH ISLAMİYAH INDONESIA JAWA BARAT. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 16(01), 63–69. <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v16i01.6362>
- Wahjoedi, T. (2021). The effect of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and work motivation: Evident from SMEs in Indonesia. *Management Science Letters*, 2053–2060. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.3.004>