



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 12963-12972

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. JVCKenwood Electronics Indonesia

Dona Yulianti Suryodipuro^{1✉}, Emanuel Michael Bayudhigantara², Rustomo³

Universitas Pertiwi, Bekasi, Indonesia

Email: 20120128@pertiwi.ac.id^{1✉}

Abstrak

PT. Jvckenwood Electronics Indonesia, Perusahaan ini berdiri pada tanggal 28 November 1996, beroperasi dimulai pada tanggal 11 November 1997. Produk yang dibuat PT. Jvckenwood Electronics Indonesia berupa *Car Audio 2.5 million sets (FY 2021), Portable Audio Set With Speaker, HI-FI Stereo Audio Set With Speaker, Mechanical Assembled Electronics Parts and Components*. Sasaran marketnya pada USA, Eropa, Asia, Japan dan Indonesia. Fenomena yang didapatkan peneliti selama masa pengamatan adalah rendahnya motivasi karyawan yang sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan alat analisis berupa regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

PT. Jvckenwood Electronics Indonesia, this company was founded on November 28 1996, operations began on November 11 1997. Products made by PT. Jvckenwood Electronics Indonesia in the form of Car Audio 2.5 million sets (FY 2021), Portable Audio Set With Speaker, HI-FI Stereo Audio Set With Speaker, Mechanical Assembled Electronics Parts and Components. The target market is the USA, Europe, Asia, Japan and Indonesia. The phenomenon that researchers discovered during the observation period was low employee motivation which had an impact on performance that was not optimal. This research aims to analyze the influence of work motivation on employee performance. The method used is quantitative with an analysis tool in the form of simple linear regression. The results of this research conclude that work motivation has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, JvcEI*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah perkumpulan manusia yang bekerja bersama dengan aktivitas dan tujuan tertentu. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya, karena kinerja individu mempengaruhi efektivitas dan efisiensi keseluruhan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:67), kinerja yang baik dari sumber daya manusia (SDM) adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memainkan peran penting dalam memastikan bahwa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan SDM dilakukan secara efektif. Hal ini merupakan aspek vital untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal dan memastikan bahwa setiap bagian dari organisasi berfungsi dengan baik.

Dalam konteks manajemen, penetapan standar kinerja sebelum pekerjaan dilakukan adalah langkah penting untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Tuwu (2012:117-118) menjelaskan bahwa penilaian kinerja adalah alat manajemen yang penting untuk meningkatkan pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja melibatkan perencanaan yang cermat, penetapan tujuan yang jelas, pengembangan ukuran yang relevan, pelaporan hasil, dan penggunaan informasi tersebut untuk perbaikan di masa depan. Dengan adanya standar yang jelas, perusahaan dapat menilai sejauh mana pencapaian tujuan organisasi dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja merupakan faktor krusial dalam mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal mereka. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dan mampu menyalurkan kemampuan serta keterampilan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu, manajemen perusahaan harus memahami motif

dan kebutuhan karyawan, baik yang berbentuk materi maupun non-materi, fisik maupun rohaniah. Dengan memahami dan memenuhi kebutuhan ini, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Studi kasus di PT. Jvckenwood Electronics Indonesia menunjukkan adanya masalah signifikan terkait dengan motivasi kerja. Selama enam bulan terakhir pada tahun 2023, terdapat peningkatan ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas, yang berdampak negatif pada kinerja perusahaan. Masalah ini menunjukkan adanya rasa jenuh dan bosan di kalangan karyawan, yang merupakan indikator kurangnya motivasi kerja. Dalam hal ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan penyesuaian strategi manajemen untuk mengatasi masalah ini.

Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menetapkan peraturan ketat terkait ketidakhadiran dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Penghargaan ini bisa berupa insentif materi maupun non-materi yang dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas prestasi kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jvckenwood Electronics Indonesia. Dengan memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja, perusahaan diharapkan dapat mengidentifikasi strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi karyawan dan mengatasi masalah yang ada. Melalui penerapan strategi yang efektif, perusahaan dapat mengurangi tingkat ketidakhadiran dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi berkala terhadap program motivasi yang diterapkan. Penilaian yang rutin akan membantu perusahaan dalam menilai efektivitas strategi motivasi yang diterapkan dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Dengan pendekatan yang berkelanjutan, perusahaan dapat memastikan bahwa motivasi karyawan tetap tinggi dan kinerja tetap optimal.

Dengan langkah-langkah ini, diharapkan perusahaan tidak hanya dapat mengatasi masalah ketidakhadiran tetapi juga mencapai dan bahkan melampaui target penjualan produk. Peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan filosofi riset konstruktivisme dan paradigma riset induktif. Strategi riset yang digunakan adalah survei, wawancara, dan kuesioner, dengan metode kuantitatif, waktu cross-sectional, dan teknik pengumpulan data serta analisa. Penelitian ini dilakukan di PT. Jvckenwood Electronics Indonesia pada Mei hingga September 2023 dengan responden karyawan perusahaan tersebut.

Variabel kinerja mengacu pada hasil kerja yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sementara variabel motivasi melibatkan kekuatan, dorongan, dan kebutuhan yang memotivasi seseorang untuk bekerja dengan baik. Dimensi dan indikator motivasi termasuk kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan, sementara dimensi dan indikator kinerja mencakup kuantitas, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu.

Populasi penelitian ini adalah 112 karyawan PT. Jvckenwood Electronics Indonesia, yang juga dijadikan sampel penelitian. Populasi dan sampel ini dipilih berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan penelitian, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019, 2018).

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini melibatkan karyawan PT. Jvckenwood Electronics Indonesia sebagai objek penelitian. Uji validitas digunakan untuk memastikan kuesioner mampu mengungkap hal yang diukur, menggunakan korelasi product moment. Kuesioner dikatakan valid jika koefisien korelasi mencapai nilai kritis. Uji reliabilitas mengukur konsistensi jawaban kuesioner, menggunakan Cronbach's Alpha dengan nilai $> 0,60$ sebagai batas minimum. Uji normalitas, menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, menentukan apakah distribusi data residual normal. Nilai signifikansi $> 0,05$ menunjukkan distribusi normal, sementara $< 0,05$ menunjukkan sebaliknya.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, yang berarti memilih sampel secara sengaja berdasarkan karakteristik tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa purposive sampling melibatkan penilaian peneliti untuk memilih siapa yang memenuhi persyaratan sebagai sampel. Sampel penelitian ini mencakup seluruh karyawan PT. Jvckenwood Electronics Indonesia, berjumlah 112 orang.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode verifikatif untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dengan analisis data kuantitatif/statistik. Analisis korelasi mengukur kekuatan hubungan linear dua variabel menggunakan SPSS Version 24.0, dan interpretasi koefisien korelasi berkisar dari sangat lemah hingga sangat kuat. Koefisien determinasi (R^2) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen, dengan nilai antara nol dan satu. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat hubungan antara satu variabel independen dan satu variabel dependen, dinyatakan dalam persamaan $Y = a + bX + e$.

Uji hipotesis menggunakan uji t untuk menilai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis statistik melibatkan pengujian apakah ada pengaruh motivasi kerja, dengan H0 menyatakan tidak ada pengaruh dan H1 menyatakan ada pengaruh. Bentuk kalimat hipotesis: H0 menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jvckenwood Electronics Indonesia, sementara H1 menyatakan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan menggunakan SPSS untuk memastikan kelayakan pernyataan pada kuesioner. Pengujian melibatkan 112 responden yang memenuhi kriteria, dan hasilnya menunjukkan semua indikator variabel motivasi kerja memiliki koefisien korelasi lebih dari 0,3, sehingga dianggap valid. Indikator-indikator ini mencakup aspek seperti kreativitas, antusiasme, kebutuhan akan perasaan diterima, dihormati, maju, ikut serta, memiliki kedudukan terbaik, dan kemampuan mencapai kekuasaan. Serupa, uji validitas variabel kinerja karyawan menunjukkan semua indikator valid dengan koefisien korelasi lebih dari 0,3, mencakup prestasi, pencapaian kerja, keterampilan, kepuasan, inisiatif, tingkat kehadiran, ketepatan waktu datang dan pulang, serta ketaatan dalam bekerja.

Uji reliabilitas menentukan konsistensi kuesioner, diukur dengan alpha Cronbach. Dengan nilai alpha Cronbach untuk motivasi kerja sebesar 0,739 dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,709, yang keduanya lebih besar dari 0,6, kuesioner dinyatakan reliabel. Ini menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner konsisten dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		112
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3016.32376100
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.044
Test Statistic		.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan Tabel 1, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk pengujian statistik.

Tabel 2. Uji Korelasi

		Correlations	
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.416
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	112	112
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.416	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	112	112

Berdasarkan Tabel 2, hasil korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,416. Ini menunjukkan bahwa ukuran korelasinya termasuk dalam kategori korelasi sedang, yang berada dalam rentang antara 0,40 hingga 0,599.

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35900.059	2433.458		14.753	.000
Motivasi Kerja	.115	.093	.016	2.164	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian Uji t pada Tabel 3 antara variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja pegawai, nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,050 serta t hitung (2,164) > t tabel (1,982). Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jvckenwood Electronics Indonesia.

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengolahan SPSS menghasilkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut: $Y = 35.900,05 + 0,115X + 6,935$. Nilai konstanta sebesar 35.900,05 menunjukkan bahwa jika nilai motivasi kerja adalah 0, maka kinerja pegawai adalah 35.900,05.

Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,115 menunjukkan bahwa motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Ini berarti setiap kenaikan 1% dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,115. Dengan kata lain, semakin tinggi nilai motivasi kerja, semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.503	.519	3030.00330

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5, analisis data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi adalah 0,519 atau 51,9%. Ini berarti bahwa variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 51,9%, sedangkan 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Dengan nilai $t(e) = \sqrt{0,481} = 0,6935$, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji parsial, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 serta t hitung sebesar 2,164 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,982, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Uji simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang juga kurang dari 0,050 dan F hitung sebesar 4,027 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,93. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jvckenwood Electronics Indonesia. Temuan ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh D.R. Suparman, D. Jajang², S.H.G. Wahyudin (2023), Nesmi Seo, Joost L. Rumampuk, Michel J.N. Potolau (2020), dan Alfi Hendri (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih rela dan tanpa paksaan. Peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif pada kinerja karyawan, artinya semakin kuat dorongan motivasi, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya mempengaruhi tetapi juga meningkatkan kinerja

karyawan secara signifikan. Kinerja yang baik merupakan hasil dari motivasi yang efektif, yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang optimal dalam pekerjaan mereka.

Keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat penting dalam organisasi. Meskipun keduanya adalah konsep yang berbeda, motivasi kerja berfungsi sebagai alat penggerak individu untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik dan lebih efisien. Motivasi berperan sebagai faktor pendorong utama yang mempengaruhi bagaimana seorang karyawan melakukan tugasnya. Menurut Wibowo dalam Amalia (2018), motivasi digunakan untuk mendorong tindakan dalam pelaksanaan kinerja, sehingga meningkatkan hasil yang dicapai. Ini menegaskan pentingnya motivasi dalam mencapai kinerja optimal di tempat kerja.

SIMPULAN

Hasil analisis, nilai signifikansi uji parsial sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,050 dan t hitung sebesar 2,164 yang lebih besar dari t tabel 1,982 menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, sementara uji simultan dengan nilai signifikansi 0,000 yang juga kurang dari 0,050 dan F hitung 4,027 yang melebihi t tabel 3,93 mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 0,519 atau 51,9% menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 51,9%, sementara 48,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jvckenwood Electronics Indonesia.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, PT. Jvckenwood Electronics Indonesia disarankan untuk terus meningkatkan upaya dalam memberikan motivasi kepada karyawan. Mengingat bahwa semakin kuat motivasi kerja berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja karyawan, perusahaan sebaiknya fokus pada strategi dan kebijakan yang dapat memperkuat motivasi kerja. Peningkatan motivasi yang efektif akan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ariandi, R. P., Junengsih, & Saputro, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pesat Jaya Utama Jakarta Pusat*. 08(01), 1–9.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap*

- Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. 2, 101–118.*
- Desmawati, Fa'uzabih, & Kumala, D. (2023). *Pengaruh Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt Foresight Global Gunung Putri. 3*(September), 211–218.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama; C. I. Gunawan, Ed.). Purwokerto: CV. IRDH.
- Erica, D., Suryani, I., & Vidada, I. A. (2020). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. 4*(1), 52–58.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). *Kinerja Karyawan: Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Pt Asahi Indonesia. In Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, Pp. 130-137).
- Fauziah, V., Irawan, P. R., Rahman, E., & S.N, J. D. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakuan Karya Mandiri Bogor. 3, 2253–2260.*
- Febriyanto, E., Chamariyah, & Subijanto. (2022). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bni Tbk Cabang Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. 1*(3), 206–218.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Edisi Ke-). Undip.
- Gunawan. 2017. *Pengantar Statistika Inferensial* (Ke-1). Jakarta: Rajawali Pers, ISBN: 978-979-769-877-5.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempatbelas, Jakarta: Bumi Aksara
- Hendri, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Sentosa Jaya. 2*(1), 135–138.
- Irawan, P. R., Abdillah, Taryanto, & Novita, N. P. (2023). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Mulyasari Jakarta. 7*(3), 2601–2605. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.5>
- Jafar, A. K. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putra 1912 Cabang Gowa.*
- Junengsih, Lesmana, Y., & Nuha, F. U. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Section Assembling di PT Aisin Indonesia Automotive Karawang. 3*(3), 727–737.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kristanto, Y., Fa'uzabih, Bahri, S., & Haykal, M. (2023). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pada Pt. Musaya Kreasindo. 8*(1).
- Larasati, S., & Gilang, A. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi) Sindi Larasati Divisi Telkom Timur . Wilayah Telkom Jabar Barat Utara atau Witel Bekasi merupakan. 4*(3), 200–213.
- Maharani, D. A., Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 14*(1), 66–77.

- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 1–10.
- Mangkunegara, A.P. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novrita, P. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian Dan Pertolongan (Basarnas) Pekanbaru*.
- Nurdiansyah, H., & Rahman, R. S. 2019. *Pengantar Manajemen (Pertama)*. Yogyakarta: Diandra Kreatif.
- Nyoto. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama; Asrizal, ed.)*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Ompusunggu, L. S., & Kusmiyanti. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai The effect of work motivation on officer performance*. 18(2), 267–273.
- Rahmawati, R., & Sultoni, M. R. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3, 1652–1659.
- Robbins, P.S dan Timothy A. J. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2012). *Research Methods for Business Students* (6th ed.). Pearson Education.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., Potolau, M. J. N., Ekonomi, F., & Sariputra, U. (2020). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt . telkom kota tomohon*. 17(1), 52–58.
- Sinambela, L. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara, ISBN: 978-602-217-699-2
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. (Setiyawami, Ed.) (Ke-1). Bandung: Alfabeta, ISBN: 978-602-289-373-8.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Sutopo, Ed.) (ke-1). Bandung: Alfabeta, ISBN: 978-602-289-533-6.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. . (2023). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan pt bekaert indonesia karawang*. 9(1), 47–53.
- Susanti, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Napolly Sentul Bogor*.
- Widodo, Suparno Eko. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.