

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gading Semesta Utama

Muhammad Dhaifan Rhamdani¹, Diana Hasan²

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

diana.hasan@umj.ac.id²

E-mail Korespondensi : muhammaddhaifan94@gmail.com

Submitted: 24th January 2026 | **Edited:** 24th February 2026 | **Issued:** 01st April 2026

Cited on: Rhamdani, M. D., & Hasan, D. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gading Semesta Utama. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(2), 593-599.

ABSTRACT

Employee performance plays a crucial role in determining organizational success, including in construction and material supply companies such as PT Gading Semesta Utama. Although employee performance indicators over the past three years have shown an upward trend, several aspects related to discipline and service orientation have not yet reached optimal levels. This condition indicates a gap between performance outcomes and internal human resource factors that influence them. Therefore, this study aims to empirically examine the effect of work motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance at PT Gading Semesta Utama. This study employs a quantitative approach with an associative research design. The research population consists of all employees of PT Gading Semesta Utama, with a saturated sampling technique applied, resulting in the entire population being used as the research sample. Data were collected through structured questionnaires using a Likert scale and analyzed using validity tests, reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, while work discipline shows a negative and insignificant effect. In contrast, job satisfaction has a positive and significant influence on employee performance. These findings suggest that employee performance improvement is more strongly driven by motivational and satisfaction factors than by formal disciplinary mechanisms. The study provides practical insights for organizations in formulating human resource policies that emphasize psychological and motivational aspects to enhance employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal, baik dari aspek kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas, tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh organisasi (Wirawan, 2019).

Secara konseptual, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, antara lain motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan psikologis yang menggerakkan individu untuk mencapai target kerja dan memberikan usaha terbaiknya bagi organisasi. Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, serta tanggung jawab yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya (Putra & Prasetya, 2019). Selain itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan loyalitas kerja (Christian & Ekawati, 2022).

Disiplin kerja umumnya dipahami sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan norma kerja yang berlaku dalam organisasi. Disiplin diharapkan mampu menciptakan keteraturan, efisiensi, serta lingkungan kerja yang kondusif. Namun, dalam praktiknya, penerapan disiplin kerja tidak selalu menghasilkan dampak yang seragam terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Kristanti, 2019; Ridwan, 2023), sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh yang lemah atau tidak signifikan, terutama pada organisasi dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut fleksibilitas dan kreativitas (Bunawan & Tuarangan, 2021).

Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya ketidakkonsistenan temuan empiris (research gap) terkait peran disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan. Variasi konteks organisasi, budaya kerja, serta karakteristik sumber daya manusia diduga menjadi faktor yang menyebabkan perbedaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang mengkaji secara empiris hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada konteks organisasi tertentu.

PT Gading Semesta Utama sebagai perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan penyediaan material menghadapi tuntutan kinerja yang tinggi, baik dari sisi ketepatan waktu, kualitas layanan, maupun koordinasi kerja. Meskipun secara umum kinerja karyawan menunjukkan kecenderungan meningkat dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan masih menghadapi permasalahan terkait kedisiplinan dan orientasi pelayanan yang belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara capaian kinerja dan faktor-faktor internal yang memengaruhinya, sehingga perlu dikaji secara lebih mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gading Semesta Utama. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait determinan kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peran atau jabatan yang diemban dalam periode waktu tertentu. Kinerja tidak hanya dinilai dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga dari proses pelaksanaan kerja yang mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan perilaku kerja karyawan. Wirawan (2019) menjelaskan bahwa kinerja

berkaitan dengan tingkat pencapaian hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Yogatama dan Mudhawati (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan apa yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya serta sejauh mana tindakan tersebut sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi.

Lebih lanjut, kinerja karyawan mencakup aspek kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja tidak hanya menitikberatkan pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga pada mutu dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan tersebut. Kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi, kompetensi, serta dukungan manajerial yang diterima karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang komprehensif mengenai kinerja karyawan menjadi hal yang penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan produktivitas, menjaga daya saing, serta beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Sinambela, 2020).

Motivasi Kerja

Motivasi secara etimologis berasal dari kata Latin *movere* yang berarti menggerakkan atau mendorong seseorang untuk bertindak. Dalam konteks kerja, motivasi dipahami sebagai proses psikologis yang muncul akibat adanya dorongan, baik yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari lingkungan sekitarnya, yang mengarahkan perilaku seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Putra dan Prasetya (2018) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan yang terbentuk dalam diri individu sehingga mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan atau aktivitas kerja guna mencapai tujuan yang diharapkan. Sementara itu, Ambarita et al. (2020) menekankan bahwa motivasi kerja merupakan unsur penting dalam pengelolaan tenaga kerja karena tingkat motivasi yang dimiliki karyawan akan menentukan kualitas kontribusi yang diberikan kepada organisasi.

Motivasi kerja memiliki peranan penting dalam mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas secara optimal dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, ketekunan, dan komitmen yang lebih besar dalam menjalankan tanggung jawabnya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun dan memelihara motivasi kerja karyawan melalui pendekatan yang mencakup faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Upaya tersebut menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja, terutama pada organisasi yang memiliki tuntutan pelayanan dan kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2020).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operasional yang memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia karena tingkat kedisiplinan karyawan berkaitan langsung dengan pencapaian kinerja organisasi. Organisasi dengan tingkat disiplin kerja yang baik cenderung mampu menciptakan keteraturan, efisiensi, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih optimal. Tanpa adanya disiplin kerja yang memadai, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mengendalikan perilaku kerja karyawan serta menjaga kualitas kinerja secara berkelanjutan.

Disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan, kebijakan, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Agustini (2019) dalam Ridwan (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk menaati ketentuan perusahaan sebagai bentuk

tanggung jawab dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan pandangan tersebut, Kristanti (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai sarana manajerial untuk mengarahkan dan membentuk perilaku karyawan agar selaras dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, disiplin kerja tidak hanya berfokus pada kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga mencerminkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai organisasi. Penerapan disiplin yang tepat dapat mendorong perubahan perilaku positif, meningkatkan rasa tanggung jawab, serta memperkuat motivasi dan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, disiplin kerja yang diterapkan secara proporsional dan konsisten berperan penting dalam membangun budaya kerja yang produktif, kondusif, dan berorientasi pada pencapaian kinerja yang berkelanjutan (Hasibuan, 2020).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana karyawan merasakan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Bagi karyawan, kepuasan kerja muncul ketika pekerjaan dinilai menarik, bermakna, dan sesuai dengan harapan pribadi. Sementara itu, bagi organisasi, tingkat kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan keberlangsungan pencapaian tujuan organisasi. Bunawan dan Tuarangan (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang tercermin dari rasa senang dan penerimaan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Christian dan Ekawati (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja ditunjukkan melalui sikap positif karyawan yang tercermin dalam perasaan, sikap, dan perilaku kerja sehari-hari.

Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi, sehingga berpotensi menurunkan tingkat turnover dan meningkatkan loyalitas kerja. Kondisi ini juga menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperkuat kerja sama antarindividu, serta mendorong munculnya kreativitas dan inovasi dalam penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan tidak hanya memberikan manfaat bagi individu, tetapi juga menjadi strategi penting dalam menjaga stabilitas kinerja dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang (Robbins & Judge, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara objektif serta pengujian hipotesis berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan pada PT Gading Semesta Utama, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan penyediaan material, dengan unit analisis berupa karyawan tetap perusahaan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gading Semesta Utama yang berjumlah 60 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Penggunaan teknik ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi dan persepsi karyawan

terhadap variabel yang diteliti serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel (Arikunto, 2020).

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap setiap pernyataan. Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, instrumen penelitian diuji kelayakannya melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien korelasi item terhadap nilai r tabel, sedangkan uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,70 sebagai indikator reliabilitas yang baik (Ghozali, 2021).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25. Tahapan analisis diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi persyaratan penggunaan analisis regresi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil uji parsial t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,615	4,288		2,475	,017
	Motivasi kerja	,628	,152	,476	4,132	,000
	Disiplin kerja	-,019	,114	-,020	-,167	,868
	Kepuasan kerja	,484	,107	,521	4,530	,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gading Semesta Utama. Berdasarkan hasil uji t , variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,628 dengan nilai t hitung sebesar 4,132 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan secara signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal yang mampu meningkatkan semangat, inisiatif, dan tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih optimal dan berorientasi pada pencapaian hasil. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putra dan Prasetya (2019) serta Ambarita et al. (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Yogatama dan Mudhawati (2022) juga menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor psikologis utama yang mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi.

Dengan demikian, hasil empiris ini memperkuat pandangan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan perlu diarahkan pada strategi yang mampu membangun dan mempertahankan motivasi kerja, baik melalui pemenuhan kebutuhan intrinsik maupun pemberian insentif yang sesuai dengan kontribusi karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,019 dengan nilai t hitung -0,167 dan tingkat signifikansi sebesar 0,868. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gading Semesta Utama.

Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan disiplin kerja yang bersifat formal dan prosedural tidak secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Dalam konteks organisasi tertentu, penerapan disiplin yang terlalu menekankan kepatuhan terhadap aturan dapat membatasi fleksibilitas kerja dan menurunkan inisiatif karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian Kristanti (2019) dan Ridwan (2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Namun demikian, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Bunawan dan Tuarangan (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu menjadi determinan utama kinerja, terutama pada organisasi yang menuntut adaptabilitas dan kerja sama tim yang tinggi. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sangat bergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, serta pendekatan manajerial yang diterapkan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat adanya ketidakkonsistenan empiris (research gap) terkait peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan perspektif bahwa disiplin kerja perlu diimbangi dengan pendekatan yang lebih humanis dan partisipatif.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t , variabel kepuasan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,484 dengan nilai t hitung sebesar 4,530 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan sikap kerja yang positif, loyalitas yang lebih tinggi, serta komitmen dalam menyelesaikan tugas. Kepuasan kerja menciptakan kondisi psikologis yang mendukung keterlibatan karyawan secara optimal dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Bunawan dan Tuarangan (2021) serta Christian dan Ekawati (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, penelitian ini juga mendukung pandangan Wirawan (2019) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh sikap dan perasaan individu terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan pada PT Gading Semesta Utama lebih ditentukan oleh faktor motivasi kerja dan kepuasan kerja dibandingkan dengan disiplin kerja. Motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dan berorientasi pada pencapaian hasil, sementara kepuasan kerja berfungsi sebagai penguat sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Sebaliknya, disiplin kerja tidak menunjukkan peran yang berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa penerapan disiplin yang bersifat formal belum tentu selaras dengan kebutuhan dan karakteristik karyawan.

Temuan ini mengimplikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja karyawan tidak cukup dilakukan melalui penegakan aturan dan prosedur kerja semata, tetapi perlu diarahkan pada penciptaan kondisi kerja yang mampu menumbuhkan motivasi dan kepuasan kerja secara berkelanjutan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk lebih menekankan pendekatan yang bersifat partisipatif dan berorientasi pada kebutuhan psikologis karyawan sebagai strategi utama dalam meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ambarita, R., Simanjuntak, P., & Hutagalung, S. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 120-130.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bunawan, R., & Tuarangan, J. (2021). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 45-55.
- Christian, Y., & Ekawati, R. (2022). Kepuasan kerja sebagai determinan sikap kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 14(2), 98-108.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, D. (2019). Disiplin kerja sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 33-41.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putra, A. R., & Prasetya, A. (2018). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 56(1), 154-162.
- Ridwan, M. S. (2023). *Manajemen sumber daya manusia strategis*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yogatama, R., & Mudhawati, S. (2022). Evaluasi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 65-74.