

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMEN GRESIK PABRIK REMBANG

Feby Kismawan^{1*}, Meita Novia²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Terbuka;
042109813@ecampus.ut.ac.id

²Tutor Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka dan
Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Borobudur;
²meitanovia@borobudur.ac.id

Abstrak

Karyawan adalah faktor utama untuk menjalankan suatu perusahaan. Perusahaan mempunyai harapan terhadap karyawannya yaitu karyawan dapat memberikan kinerja baik dalam bekerja. Beberapa faktor dapat memberikan pengaruh karyawan dalam usaha meningkatkan kinerjanya. Oleh sebab itu, dengan adanya penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Semen Gresik. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara simultan dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Gresik dan mengetahui ada tidaknya pengaruh positif signifikan dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Semen Gresik. Penelitian ini dilakukan menggunakan survei yang pengumpulan datanya melalui penyebaran kuisioner. Total responden yang digunakan sebanyak 53 orang dan teknik analisa data yang dipakai yaitu regresi linier sederhana, uji statistik F dan uji statistik T. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi dapat berpengaruh positif terhadap kinerja. Pada dasarnya kinerja karyawan yang baik dapat mendorong keberhasilan, serta tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kata kunci : Kinerja, Signifikan, Motivasi, Keberhasilan

Abstract

Employees are the main factor in running a company. The company has expectations of its employees, namely that employees can provide good performance at work. Several factors can influence employees in efforts to improve their performance. Therefore, with this research it can be seen that motivation has an influence on employee performance at PT Semen Gresik. This research was conducted with the aim of determining whether there is a significant simultaneous influence of work motivation factors on the performance of PT Semen Gresik employees and to determine whether there is a significant positive influence of work motivation factors on the performance of PT Semen Gresik employees. This research was conducted using a survey where data was collected through distributing questionnaires. The total number of respondents used was 53 people and the data analysis techniques used were simple linear regression, F statistical test and T statistical test. The results of the research prove that motivation variables can have a positive effect on

performance. Basically, good employee performance can encourage success and achieve targets set by the company.

Keywords: *Performance, Significant, Motivation, Success*

1. PENDAHULUAN

Berkembangnya pembangunan infrastruktur dan sarana prasarana yang digencarkan oleh pemerintah memberikan dampak baik bagi beberapa perusahaan yang beroperasi di bidang konstruksi khususnya perusahaan persemenan. Peningkatan permintaan semen oleh masyarakat secara tidak langsung menuntut perusahaan harus berkinerja baik dan produktif. Salah satu faktor pendorong perusahaan agar dapat melakukan kinerja baik adalah sikap dan perilaku karyawan di perusahaan. Oleh karena itu, motivasi menjadi salah satu peran krusial dalam peningkatan sikap dan perilaku karyawan (Rahmawati & Sultoni, 2024). Peristiwa atau kejadian yang mencakup sumber daya manusia di PT. Semen Gresik bisa mengatakan bahwa tingkat pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap pegawai yang belum terbentuk disebabkan oleh rendahnya inisiatif yang mempunyai ciri-ciri individu atau lebih pada diri sendiri sehingga menimbulkan masalah-masalah yang ada tidak kondusif. Organisasi tentu mampu berjalan dengan baik dan kondusif apabila pemimpinnya dapat melayani dan memahami karakter setiap pegawai, dengan kompensasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan, seluruh anggota dalam organisasi akan bekerja secara totalitas karena kompensasi mampu memunculkan motivasi terhadap karyawan agar bekerja optimal.

Semakin ketatnya persaingan di era globalisasi menuntut kemampuan perusahaan untuk mampu bersaing satu sama lain. Kesuksesan perusahaan tidak bergantung dengan aspek kekuatan dana dan teknologi saja, melainkan dari aspek kualitas sumber daya manusia. Kesuksesan dalam mencapai target perusahaan tidak terhindar dari manajemen yang berdaya guna dan berhasil terhadap sumber daya manusia (Gautama & Edalmen, 2020). Oleh karena itu, perlu adanya pengupayaan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Taraf kinerja sumber daya manusia yang meningkat bergantung pada tingkat motivasi kerja yang berdampak ke masing – masing individu karyawan. Peningkatan kinerja karyawan diperoleh ketika mereka mendapatkan dorongan motivasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan dorongan motivasi yang memadai dapat mengakibatkan produktivitas kinerja yang menurun (Arianto & Kurniawan, 2020).

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mendapatkan bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh signifikan secara simultan dan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini dimaksudkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Semen Gresik sebagai media informasi tambahan dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia dan membantu pihak yang berkepentingan mengenai motivasi yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Semen Gresik.

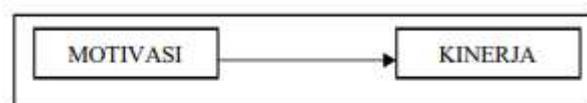
Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi pengaplikasian teori perilaku organisasi dan keilmuan manajemen secara umum pada kajian manajemen sumber daya manusia.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai adalah metode kuantitatif, dimana penelitian umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representative dan menggunakan program SPSS versi 23. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan seksi bengkel mesin dan konstruksi pada pabrik PT. Semen Gresik Rembang yaitu sejumlah 53 orang. Menurut (Arikunto, 2017:173) dengan jumlah populasi dibawah 100, maka sampel adalah seluruh populasi, sehingga teknik penentuan sampel adalah teknik sampling jenuh. Penelitian ini memperoleh data dengan cara penyebaran kuesioner dengan sifat pertanyaan tertutup dan pilihan jawaban bertingkat yang disiapkan oleh peneliti. Jawaban yang terkumpul ditabulasi dan disusun menggunakan skala likert. Data yang didapat dari responden penelitian kemudian dianalisis dengan analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis pertama, pengujian hipotesis kedua menggunakan program SPSS versi 23.

Keberhasilan organisasi erat kaitanya ditentukan dengan kinerja karyawan organisasi. Karyawan menjadi faktor utama dalam upaya memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia, beberapa ahli telah melahirkan beberapa teori tentang kinerja individu dan faktor yang mempengaruhinya. Terdapat salah satu faktor dari individu karyawan yang dirasa perlu untuk peningkatan kinerja karyawan yaitu motivasi. Motivasi dapat dibentuk dari sikap – sikap karyawan saat menghadapi berbagai kondisi kerja di perusahaan. Motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang mendorong diri karyawan secara teratur atau terarah untuk menggapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun sikap dan mental karyawan yang mendukung dan positif dalam upaya memperkuat motivasi kerja agar dapat mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pemaparan teori yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang dianggap relevan dengan kinerja karyawan PT.Semen Gresik. Berikut dapat disajikan dalam model seperti gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka berfikir

Keterangan :
→ Pengaruh secara simultan

Variabel yang diangkat menjadi variabel penelitian ditentukan berdasarkan hasil observasi di lokasi penelitian, serta dikuatkan oleh teori – teori yang relevan dengan permasalahan diatas. Penelitian ini dilakukan sejak 1 April hingga 1 Mei 2024 di PT. Semen Gresik Pabrik Rembang dengan melakukan pengamatan menggunakan pengisian kuisisioner dan tatapmuka dengan karyawan langsung di lokasi yang beralamatkan di Desa Kajar Gunem, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Deskripsi Variabel

Variabel motivasi yang merupakan variabel bebas diukur dengan butir pernyataan yang merupakan penjabaran dari indikator – indikator motivasi berupa kebutuhan afiliasi, kebutuhan berprestasi dan kebutuhan keamanan. Jawaban responden atas pernyataan – pernyataan pada variabel motivasi terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Jumlah Skor	Rata – rata Skor
		STS 1	TS 2	C 3	S 4	SS 5			
1	Dalam bekerja saya disukai oleh banyak orang	0	3	13	29	8	53	210	3,79
2	Dalam bekerja saya diterima sebagai tim	0	2	17	24	10	53	210	3,79
3	Pekerjaan memberikan perlindungan dari gangguan fisik dan bahaya	0	2	20	28	3	53	191	3,60
4	Hubungan saya dalam bekerja sangat harmonis	0	3	8	39	3	53	210	3,79
5	Saya bekerja dengan orang – orang yang kooperatif	0	2	17	31	3	53	196	3,66
6	Saya dapat melakukan pekerjaan melebihi orang lain	0	4	17	25	7	53	194	3,66

7	Saya dapat melewati kerja sasaran	0	3	21	22	7	53	192	3,62
8	Saya dapat memecahkan masalah kompleks bekerja yang dalam	0	3	15	33	2	53	193	3,64
9	Saya dapat menyelesaikan tugas menantang yang	0	2	19	21	11	53	200	3,77
10	Saya melaksanakan aktivitas sosial dengan rekan kerja	0	3	15	19	16	53	207	3,90
Jumlah		0	27	162	271	70	371	2003	37,22

Dari tabel 1 diatas diketahui persepsi karyawan mengenai motivasinya mencapai skor rata – rata sebesar 3, 90. Skor tertinggi terdapat pada pernyataan yang berhubungan dengan indikator kebutuhan afiliasi yaitu tentang aktivitas sosial dengan rekan kerja sebesar 3,90 dan skor terendah sebesar 3,60 terdapat pada pernyataan yang berkaitan dengan indikator kebutuhan keamanan yaitu perlindungan dari ancaman fisik dan kondisi berbahaya.

Karyawan menyatakan cukup setuju sampai dengan sangat setuju afiliasi mereka didapatkan melalui aktivitas sosial dengan rekan kerja. Sebanyak 33 karyawan tidak setuju tentang pekerjaannya yang memberikan perlindungan dari ancaman fisik dan bahaya. Pernyataan yang berkaitan dengan kebutuhan akan keamanan ini muncul karena pekerjaan seringkali dalam kondisi yang kurang ideal sehingga menimbulkan ancaman fisik dan kondisi berbahaya yang sangat berdampak bagi perilaku orang dalam bekerja.

Variabel kinerja merupakan variabel terikat diukur dengan 7 butir pernyataan yang merupakan penjabaran dari indikator – indikator kinerja berupa kemampuan, disiplin dan inisiatif. Setiap butir pernyataan diukur dengan skal 1 sampai 5 , Dimana 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = cukup setuju, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju. Dari hasil penelitian dapat diketahui jawaban responden atas pernyataan tersebut tersaji dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban/ Skor					Jumlah	Jumlah Skor	Rata – rata Skor
		STS	TS	C	S	SS			
		1	2	3	4	5			
1	Saya dapat	0	2	16	28	7	53	199	2,52

	menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepada saya								
2	Saya mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	6	13	24	10	53	197	2,49
3	Saya mempunyai pengalaman dalam menyelesaikan pekerjaan	0	6	13	26	8	53	195	2,46
4	Saya menerima setiap tugas yang diberikan	0	5	17	29	2	53	187	2,36
5	Saya tidak pernah menolak perintah atasan	0	2	21	23	7	53	194	2,45
6	Dalam bekerja saya menaati semua prosedur yang berlaku	0	2	19	14	14	53	199	2,51
7	Dalam bekerja saya menaati semua jadwal yang ditentukan	0	5	18	17	13	53	197	2,49
	Jumlah	0	28	117	161	61	371	1368	17,28

Hasil perhitungan pada tabel 2 memperlihatkan bahwa rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah sebesar 2,46. Hal tersebut menunjukkan persepsi karyawan seksi bengkel mesin dan konstruksi pada pabrik PT. Semen Gresik Rembang terhadap kinerjanya sudah cukup baik. Dari nilai rata-rata skor masing – masing indikator diketahui skor paling tinggi sebesar 2,52 dan skor paling rendah sebesar 2,36. Hasil paling tinggi ditunjukkan oleh tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebanyak 51 karyawan menyatakan cukup setuju sampai dengan sangat setuju untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sisanya sebanyak 2 karyawan menyatakan ketidaksetujuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Nilai skor rata-rata terendah sebesar 2,36 diwakili oleh kesiapan karyawan dalam mendapatkan tambahan tugas. Sebanyak 5 karyawan menyatakan ketidaksetujuannya untuk menerima tambahan tugas. Walaupun dengan nilai skor rata-rata 2,36 atau masih dalam kategori cukup setuju namun kondisi ini tentunya menjadi perhatian khusus bagi PT. Semen Gresik Rembang mengingat kesiapan melaksanakan tambahan tugas adalah hal yang mendasar yang harus dilaksanakan.

3.2 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas variabel *independent* dan variabel *dependent* dan hasilnya tampak pada tabel 3. Berdasarkan tabel tersebut, semua variabel memiliki nilai *person correlation* lebih besar dari 0,30 yang menandakan bahwa semua variabel valid (Duwi Prayitno, 2014: 64).

Tabel 3 Correlations

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.463**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	53	53
Kinerja	Pearson Correlation	.463**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	53	53

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

3.3 Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian dilakukan dengan cara *one shoot* atau pengukuran sekali saja.pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistic *Cronbach alpha*. Dalam uji reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 (Dewi & Sudaryanto 2020). Hasil uji reliabilitas ini ditunjukkan dalam tabel 4. Nilai *Cronbach alpha* pada tabel tersebut memperlihatkan bahwa variabel mempunyai nilai lebih besar dari 0,60 yang membuktikan bahwa alat ukur pada penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 4 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Variabel
.766	.762	10	Motivasi
.816	.816	7	kinerja

3.4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Pengujian dilakukan dengan uji regresi linier sederhana, diketahui nilai constant(a) sebesar 9.481, sedangkan nilai motivasi (b/kofesien regresi) sebesar 0.438. Untuk lebih jelasnya dapat diamati pada tabel 5 sebagai berikut.

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.481	4.400		2.155	.036
	Motivasi	.438	.117	.463	3.735	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

3.5 Hipotesis

1. Pengujian hipotesis pertama

Pengujian hipotesis pertama sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan pada penelitian ini adalah apakah pemberian motivasi (X) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y). Dari hasil perhitungan dengan program SPSS versi 23 diperoleh nilai koefisien regresi sederhana seperti tabel 6 sebagai berikut.

Tabel 6 Koefisien Regresi Sederhana

Model	Koefisien Regresi	Sig.
Konstanta	9.481	0,036
Motivasi kerja (X)	0,438	0,000
	R = 0,463 F = 13.951	R ² = 0,215 Sig = 0,000
		Sig = 0,000

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,215 menunjukkan bahwa 21,5 persen tingkat kinerja karyawan PT Semen Gresik Pabrik Rembang dijabarkan oleh variabel motivasi kerja (X). Selanjutnya 78,5 persen dijabarkan dengan variabel lain diluar model. Variabel yang diteliti mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun harus diakui terdapat variabel yang berpengaruh terhadap kinerja selain variabel yang diteliti. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,463 memberi arti bahwa terdapat hubungan kuat antara kinerja karyawan dengan variabel independent dalam hal ini adalah pemberian motivasi kerja. Tingkat koefisien korelasi 0,000 yang nilainya jauh dibawah 0,05 berarti pengaruh pemberian motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa nilai dari Fhitung sebesar 13,951 sedangkan Ftabel sebesar 2,78. Oleh sebab itu, diketahui bahwa Fhitung > Ftabel yang mempunyai arti H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji hipotesis dapat dilihat juga dari tingkat signifikansi sebesar 0,000 dimana jauh lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat dikemukakan bahwa, pemberian motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan diantara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Semen Gresik Pabrik Rembang. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan uji t atau berdasarkan tingkat signifikansi koefisien regresi. Dari hasil perhitungan SPSS didapatkan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi adalah sebesar 0,438 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Diketahui bahwa nilai thitung 3,735 sedangkan nilai t tabel sebesar 2,008 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dengan kondisi tersebut maka H_0 ditolak H_a diterima. Berdasarkan uji SPSS diketahui tingkat signifikan sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05. Dengan demikian motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Semen Gresik Pabrik Rembang.

4. PEMBAHASAN PENELITIAN

Motivasi kerja adalah perihal sangat penting dalam upaya meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan dengan apa yang di inginkan (Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y, 2021). Kinerja merupakan performa yang mampu diraih oleh individu atau sekumpulan orang pada suatu perusahaan yang sesuai dengan kewajiban individu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara resmi, taat hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Afandy, P., 2018).

Dari hasil penelitian oleh 53 responden di PT.Semen Gresik Pabrik Rembang diketahui terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, sehingga perlu adanya peningkatan dan pertahanan untuk mengoptimalkan motivasi kerja yaitu berdasarkan pemenuhan tugas dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tetap menjalankan aktivitas sosial nya. Motivasi kerja karyawan yang rendah cenderung sejalan dengan rendahnya kinerja karyawan, hal ini disebabkan tidak adanya kesadaran maupun dorongan dari diri individu karyawan. PT.Semen Gresik Pabrik Rembang perlu memberikan penghargaan yang membangun motivasi serta menjamin kebutuhan keamanan yaitu perlindungan dari gangguan fisik dan kondisi berbahaya, sehingga karyawan akan memberikan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini ditunjang oleh penelitian dari Gony, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021), yang mengatakan bahwa meningkatnya motivasi karyawan dapat memberikan pengaruh kinerja baik bagi perusahaan sedangkan menurunnya motivasi karyawan memberikan pengaruh kinerja rendah bagi perusahaan.

Berdasarkan hipotesis pertama diketahui pemberian motivasi kerja secara simultan mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Semen Gresik Pabrik Rembang dengan tingkat kinerja karyawan sebesar 21,5 persen. Dengan demikian, hipotesis ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan PT.Semen Gresik Pabrik Rembang dapat diterima atau teruji kebenarannya. Pada hipotesis kedua didapati bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Semen Gresik Pabrik Rembang. Hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022), yang menyatakan bahwa secara partial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Gresik Pabrik Rembang dan variabel motivasi mempunyai pengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Gresik Pabrik Rembang.

6. SARAN

Berdasarkan dari hasil pengamatan selama penelitian, berikut ini dikemukakan saran untuk PT. Semen Gresik Pabrik Rembang dan bagi peneliti yang ingin melakukan serta mengembangkan penelitian sejenis.

1. Dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan dalam mencapai kinerjanya, terutama yang berkaitan dengan keamanan serta perlindungan dari ancaman fisik dan bahaya, Perusahaan perlu meningkatkan budaya K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), sehingga karyawan mampu bekerja secara aman dan nyaman. Sementara itu permasalahan dalam lingkungan psikologis dapat diatasi dengan penyediaan sarana prasarana seperti teknologi hiburan seperti akses internet yang luas bagi karyawan.
2. Variabel dan responden pada penelitian ini masih terbatas sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya yang sejenis, sebaiknya lebih mengembangkan variabel dan responden yang akan diteliti sehingga hasil penelitiannya lebih tergeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandy, P. (2018). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Arianto, N. & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. 3(3).
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rhineka Cipta
- Dewi, A Sudaryanto. (2020). *Validitas dan Reliabilitas Kuisisioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Gunawarman, & Priyono. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani, Kompensasi, dan Motivasi terhadap OCB pada PT Semen Gresik di Kabupaten Rembang*. Jurnal Mirai Manajemen,7(1), 333-339.
- Gautama & Edalmen. (2020). *Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja karyawan Pt. Techmicron*. *Postgraduate Management Journal*, 2 (1), 24-39
- Gony, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna*. *Productivity Journal*, 2 (4), 330-335.

- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Journal Industrial and Management*, 2(2), 46-52.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Economics, Accounting and Business Journal*. 2(1), 52-63
- Priyatno, D. (2014). *Spss 22 Pengolahan Terpraktis*. Yogyakarta : ANDI
- Rahmawati, R. & Sultoni, M.,R. (2024). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Karimah Tauhid*, 3 (2).