

## LITERATUR REVIEW: PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Murnie Ma'ruuffah<sup>1</sup>, Aisyatul Jannah<sup>2</sup>, Mu'alimin<sup>3</sup>  
murniemr30@gmail.com<sup>1</sup>, aisyatuljannah15@gmail.com<sup>2</sup>, mualimin@uinkhas.ac.id<sup>3</sup>  
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

### ABSTRAK

Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Artikel Literatur Review Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah artikel ilmiah yang bertujuan membangun hipotesis riset pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya, dalam ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode penulisan artikel Literatur Review ini adalah dengan metode library research, yang bersumber dari media online seperti Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Hasil artikel Literatur Review ini adalah bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

### ABSTRACT

*High motivation can encourage employees to work more productively and provide optimal results for the company. The literature Review article on the influence of work motivation on employee performance is a scientific article which aims to build a research hypothesis on the influence between variables which will be used in further research, within the scope of Human Resource Management. The method for writing this Literatur Review article is the library research method, which is sourced from online media such as Google Scholar, Mendeley and other academic online media. The results of this Literatur Review article are that work motivation influences employee performance.*

**Keywords:** Work Motivation, Employee Performance.

### PENDAHULUAN

Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian telah meneliti hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan; tingkat motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik untuk perusahaan. Motivasi Kerja merupakan factor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi.

Menurut Teori hierarki kebutuhan Maslow mengatakan bahwa berbagai kebutuhan dasar, termasuk kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, dapat memengaruhi motivasi pekerja untuk bekerja lebih baik dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk Perusahaan. Selain itu, keinginan karyawan untuk bekerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel tambahan, seperti sistem kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Karyawan dapat merasa lebih termotivasi untuk melakukan lebih banyak pekerjaan jika pemimpin memiliki sistem kompensasi yang adil, budaya perusahaan yang mendukung, dan pemimpin yang dapat menawarkan dukungan, penghargaan, dan pengembangan karier yang jelas. Hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan telah ditunjukkan oleh sejumlah penelitian empiris. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan tingkat produktivitas, kreativitas, dan komitmen yang lebih tinggi. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

Di era globalisasi, sumber daya manusia yang handal sangat penting. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu mencapai tujuan mereka secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia sangat penting bagi sebuah organisasi. Tidak peduli bentuk dan tujuannya, organisasi dibangun dengan visi yang berbeda untuk membantu manusia, dan mereka dikelola dan diawasi oleh manusia untuk mencapai misinya. Oleh karena itu, manusia merupakan elemen strategis dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan/ Lembaga. Sumber daya manusia juga merupakan bagian penting dari bagaimana suatu organisasi mencapai tujuan dan keberhasilannya.

Menurut Sedarmayanti (2017), "Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi." Peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi suatu organisasi karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat. Oleh karena itu, tujuan peningkatan kinerja karyawan adalah salah satu tujuan perusahaan untuk mencapai tujuan tersebut.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah emosi yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu, setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang kuat kepada seluruh karyawannya untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan pekerjaan mereka. Karena kurangnya motivasi, seorang karyawan tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik atau bahkan melampaui standar.

Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan dalam suatu organisasi akan menghasilkan proses kerja yang lebih lancar, yang pada gilirannya akan mempermudah tercapainya tujuan organisasi. Melihat pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja".

Namun masih terdapat gap penelitian terkait factor-faktor yang secara spesifik mempengaruhi motivasi kerja dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di berbagai konteks organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis motivasi kerja dan kinerja karyawan serta mengidentifikasi factor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang dilakukan ialah Studi literature review, yaitu suatu studi yang dilakukan untuk menganalisis dari literatur-literatur yang dipilih dari beberapa sumber sehingga menjadi kesimpulan dan menjadi ide baru. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui aplikasi google scholar dengan mencari artikel ilmiah terdahulu yang berhubungan dengan variabel ini. Kriteria data jurnal yang digunakan meliputi:

- 1) Jurnal terbit dalam rentang waktu 2014-2020
- 2) Data jurnal diperoleh melalui Google Scholar
- 3) Data yang digunakan berupa jurnal yang terkait dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Nama jurnal/penulis	Judul	Tujuan penelitian	Metode	Hasil
1	Jurnal Administrasi	PENGARUH MOTIVASI	Untuk mengetahui	Penelitian penjelasan dengan	Hasil regresi linier berganda, menunjukkan variabel motivasi kerja

	Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015(Rozalia et al., 2015)	KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)	pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.	pendekatan kuantitatif dengan Teknik sampling jenuh	berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $5,925 > t$ tabel 1,990. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung $4,651 > t$ tabel 1,990 hal ini berarti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar $50,605 > F$ tabel 3,112, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2	AGORA Vol. 7, No. 1 (2019) (Susanto, 2019)	PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI PENJUALAN PT REMBAKA	untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian kuantitatif dengan menyebar angket	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014 (Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014)	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian kuantitatif	hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,636. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,013 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ( $0,013 < 0,05$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,226. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja 0,660 atau sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 7 No. 2 Juni 2019	PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA	untuk mengetahui variabel motivasi berpengaruh	Penelitian kuantitatif dengan sampel 30 responden	Motivasi kerja dinyatakan terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

	(Siswanto, Bambang, 2019)	TERHADAP KINERJA KARYAWAN	signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.		
5	AGORA Vol. 3, No. 2, (2015) (Olivia, 2015)	PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SEJAHTERA MOTOR GEMILANG	untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian kuantitatif dengan sampel 110 orang	Secara parsial motivasi relatedness dan growth berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi existence tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi relatedness menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi existence dan motivasi growth.
6	Jurnal Pendidikan Tambusai Halaman 2166-2172 Volume 4 Nomor 3 Tahun 2020 (Suciningrum et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru	untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	Penelitian kuantitatif dengan menyebar angket sebanyak 50 responden	ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru, ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru, dan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.
7	(Karyawan et al., 2018)	PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN	untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.	Penelitian kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 90 orang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan</li> <li>2. Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan</li> <li>3. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.</li> <li>4. Secara simultan atau bersama-sama antara variabel Motivasi kerja, Disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.</li> </ol>
8	Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis Volume 2, Nomor 1, Agustus 2019 (Hanafie & Bungo, 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian kuantitatif sebanyak 74 responden dan Teknik pengambilan sampel menggunakan proposional random sampling	hasil uji regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t < 0,05$ , sehingga hipotesis 1 dapat diterima secara parsial bahwa variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai $\text{sig } t$ sebesar 0,948 sedangkan alfa sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t > 0,05$

					sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak. Dapat di artikan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan Pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai(Y) berdasarkan hasil uji F hitung membuktikan bahwa nilai 14.810 dan signifikan $0.000 < 0,05$ . H3 dapat diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
9	JURNAL IDAARAH, Volume IV, Nomor 1, JUNI 2020. (Agustina et al., 2020)	PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU PADA MTSN DI KECAMATAN BONTOTIRO KABUPATEN BULUKUMBA	Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja guru di MTSN di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode ex post facto dengan sebanyak 67 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh karena populasi terbilang kecil	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja guru pada Madrasah Tsanawiyah Negeri di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki oleh guru, baik dari dalam maupun dari luar dirinya sangat menentukan kemampuan guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di madrasah. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja guru ditentukan oleh kuat atau lemahnya motivasi yang dimilikinya. Dengan demikian perlu dilakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kinerja guru, termasuk membangkitkan motivasi kerja guru agar memiliki keinginan dan semangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di madrasah.
10	Journal of Business and Entrepreneurship Volume 2 No. 1 Oktober 2019. (Nurdin & Djuhartono, 2021)	ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.	Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian diambil secara acak (random sampling) dan diambil 101 sampel dari total data populasi sebanyak 1.391 orang. Sumber data penelitian diperoleh dari dua sumber yaitu data primer yang berasal dari kuesioner yang diisi oleh para	Dari hasil pengolahan data, terdapat hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mempunyai hubungan yang kuat positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan.

				responden, dan data sekunder yang berasal buku, jurnal, internet, dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini.	
--	--	--	--	---	--

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja ialah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan secara maksimal sehingga kinerjanya pun baik.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi yang kuat untuk dapat mendorong karyawan. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Herzberg (2008) terdiri atas dua faktor yaitu:

- Motivator, yang memberikan kepuasan positif yang timbul dari kondisi intrinsik pekerjaan itu sendiri. Contoh: menantang kerja, pengakuan prestasi seseorang, kesempatan untuk melakukan sesuatu yang berarti, keterlibatan dalam pengambilan keputusan, rasa penting untuk sebuah organisasi.
- Faktor Hygiene atau factor pemeliharaan, yang tidak memberikan kepuasan positif atau menimbulkan motivasi yang lebih tinggi meskipun hasil ketidakpuasan dari ketidakhadiran mereka. Ini adalah ekstrinsik untuk pekerjaan itu sendiri dan mencakup aspek-aspek. Contoh: keamanan kerja, praktik pengawasan upah/gaji, kondisi kerja, membayar asuransi.

Pada sampel-sampel tersebut, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan adanya motivasi yang tinggi, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya menjadi baik. Motivasi karyawan adalah kunci keberhasilan perusahaan atau organisasi. Motivasi kerja mampu membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki kinerja kerja yang tinggi untuk berhasil. Memotivasi karyawan dengan penghargaan dan manfaat lainnya menumbuhkan budaya inovasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung oleh organisasi mereka, mereka ingin menantang diri mereka sendiri. Oleh karena itu, pentingnya motivasi di tempat kerja tidak boleh diremehkan.

Selain itu, manajer yang dapat menyadari manfaat apa yang didapat dari memotivasi tim mereka. Ketika manajer menjaga karyawannya untuk terus memotivasi, produksi dapat terus dilakukan tanpa adanya gangguan. Oleh karena itu, manajer dapat mencapai harmoni yang besar di seluruh alur kerja, mempengaruhi produktivitas secara positif. Karyawan yang tidak termotivasi biasanya menghabiskan sedikit atau tanpa usaha untuk menyelesaikan pekerjaan yang diperlukan, sering melakukan pekerjaan minimal tanpa keinginan untuk memberikan hasil yang berkualitas dan secara teratur menghindari acara atau pertemuan di tempat kerja. Tanpa adanya percikan kreativitas, mereka kurang termotivasi untuk tampil. Bagian yang sulit dari motivasi adalah bahwa setiap karyawan memiliki pemicu berbeda yang akan membuat mereka terinspirasi dan pemberi kerja perlu bekerja keras untuk mengidentifikasi cara memotivasi setiap orang berdasarkan keinginan dan kebutuhan pribadi mereka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis literatur, disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan dan target, dan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, yang berdampak pada kinerja mereka. Selain itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja memiliki kemampuan untuk memperlakukan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja yang baik. Terakhir, karyawan yang memiliki kecerdasan emosional memiliki kemampuan untuk mengendalikan emosi mereka dengan baik, sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar dan kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Ibrahim, M. M., & Maulana, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Mtsn Di Kecamatan Bontotiro Kabupaten Bulukumba. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1), 111. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v4i1.14164>
- Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieq Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengukuran Dan Evaluasi Kinerja Supplay Chain Dengan Menggunakan Pendekatan Balanced Scorecard. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 46.
- Hanafie, R. H., & Bungo, M. (2019). 38-122-1-Pb. 2, 53–65.
- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). (Studi Kasus di Perusahaan PT IE ). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Olivia, T. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- siswanto, bambang. (2019). 7(2), 77–87. [https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23\\_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER\\_web.pdf](https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2019/01/2019.01.23_PLAN-NACIONAL-DE-CANCER_web.pdf)
- Suciningrum, F., Rhamanda, A. Z., & Handayani, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *SSRN Electronic Journal*, 4, 2166–2172. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3864629>
- Supatmi, mamik eko, Nirman, U., & Utami, hamidah nayati. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., & ... (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management ...*, 3(October), 3476–3482. <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/1198%0Ahttps://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/download/1198/809>