Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (2) 2025, Page: 26815-26821

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam

M. Iqbal[1], Sri Gustina Pane[2], Ismail Nasution[3]
[1]Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
[2]Universitas Islam Sumatera Utara, Medan
[3]Universitas Islam Sumatera Utara, Medan

Corresponding Author: M.Iqbal Email: m.iqbaall2003@gmail.com

Published: September , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan listrik negara UP3 Lubuk Pakam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 65 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menyebar angket atau kuesioner, kemudian Teknik pengujian instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan SPSS Versi 22. Model persamaan regresi Y = 4.738+1.000X1+0.484X2+e Sudah layak untuk digunakan. Hasil penelitian ini mununjukan bahwa pengujian secara simultan pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Perusahaan listrik negara UP3 Lubuk Pakam memperoleh F hitung sebesar 184,115 dengan signifikansi 0.000 yang artinya Fhitung 184,115 > Ftabel 3,145 adapun t hitung dari variabel motivasi sebesar 7.769> t tabel 1.670, serta diperoleh nilai signifikan 0.000 < 0.05 dan t hitung variabel kepuasan kerja sebesar 10.363 > t tabel 1.670, serta diperoleh nilai signifikan 0.000 < 0.05, maka dapat disimpulkan hasil dalam penelitian ini menunjukkan Motivasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan Kepusan Kerja secara simultan bepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai setiap tujuan perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya. Peran SDM menjadi semakin signifikan di tengah era globalisasi dan perkembangan teknologi, di mana dinamika pasar kerja dan tuntutan profesionalisme terus berkembang pesat.

Dalam organisasi modern, pengelolaan SDM menjadi aspek krusial yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu lembaga. Manajemen SDM tidak hanya berfokus pada perekrutan, pelatihan, dan pengelolaan karyawan, tetapi juga melibatkan pengembangan potensi, pemberdayaan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa manusia bukan sekadar sumber daya, tetapi juga modal intelektual yang berperan strategis dalam inovasi dan daya saing organisasi. Selain itu, tantangan dalam pengelolaan SDM semakin kompleks seiring dengan perubahan demografi

tenaga kerja, keberagaman budaya, hingga kebutuhan akan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi Organisasi dituntut untuk merancang strategi yang inklusif dan adaptif. agar mampu memenuhi kebutuhan karyawan sekaligus mencapai target bisnis.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada bagaimana SDM dikelola secara efektif dan efisien. Dengan manajemen SDM yang baik, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat loyalitas karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang positif demi mencapai tujuan bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggrisnya *perfomance* Usman (2010;112).

Menurut Wibowo, (2014:98), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja

Berkembangnya sebuah organisasi tidak terlepas oleh adanya sebuah kinerja, sebuah keharusan bagi setiap karyawan untuk mencapai kinerja yang baik agar tujuan utama dari perusahaan dapat tercapai, hal ini tentu tidak lepas dari kualitas dan kapasitas karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. (Yandra, 2022:1)

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendirinya adalah pengetahuan, keterampilan dan kompetesi yang dimiliki, motivasi, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Factor dari luar dirinya antara lain gaya kepimpinan atasan, hubungan antara para karyawan, lingkungan kerja, temat karyawan bekerja. (Lyta dan Harmon, 2017)

Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak terjadi dengan sendirinya dan secara instan namun dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Lemahnya kinerja karyawan akan mencerminkan pelayanan yang diberikan, juga bias menimbulakn dampak atau citra negativ dari masyarakat terhadap perusahaan, yang secara tidak langsung juga mencerminkan kualitas dari perusahaan yang bersangkutan, meskipun hanya dilakukan beberapa oknum tetapi bias menggambarkan kualitas keseluruhan karyawannya (Nurwanda, 2018)

Keberhasilan pada suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap organisasi termasuk perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatakan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan karyawan (Nurhidaya, 2018:1)

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan berbagai faktor yang memengaruhinya, termasuk motivasi dan kepuasan kerja. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan arah, membangun kepercayaan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Seorang pemimpin yang efektif dapat menginspirasi dan memotivasi tim untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang optimal.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya.

motivasi kerja turut serta menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan individu maupun organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal yang mendorong sescorang untuk melakukan pokerjaan dengan semangat, dedikasi, dan produkivias yang tingsi. Dalam kontcks organisasi, tingkat motivasi kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap efisiensi, kualitas kerja, dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2015:238) mereka menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Kedua pendapat ini menegaskan bahwa motivasi menjadi dasar utama yang memengaruhi perilaku kerja seseorang dalam lingkungan organisasi.

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi kebutuhan dasar, tujuan pribadi, serta kepuasan individu dalam bekerja. Sementara itu, faktor

eksternal mencakup lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan budaya organisasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Maslow (1943) dalam teorinya tentang hierarki kebutuhan, seseorang akan termotivasi jika kebutuhan dasarnya, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, dapat terpenuhi. Dalam praktiknya, kurangnya motivasi kerja sering kali menjadi tantangan yang di hadapi oleh banyak organisasi

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan strategi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pendekatan ini dapat mencakup pemberian insentif, peningkatan komunikasi internal, pengembangan kompetensi karyawan, serta penerapan gaya kepemimpinan yang mendukung. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih produktif, loyal, dan mampu memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi.

Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Oleh karena itu perlunya pemberdayaan SDM melalui kinerja karyawan. Untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal, diperlukan peran motivasi yang efektif serta kepuasan kerja yang tinggi. Motivasi dan kepuasan kerja menjadi dua aspek yang saling berkaitan dalam memengaruhi perilaku, semangat, dan produktivitas karyawan.

Di sisi lain, motivasi kerja memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana seseorang bersedia memberikan upaya terbaiknya untuk mencapai target. Hasibuan (2016:141) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang menciptakan kegairahan kerja sehingga seseorang bersedia bekerja secara produktif dan berorientasi pada hasil. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berkomitmen,disiplin, dan inovatif dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut Sutrisno (2016:76), motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Riyadi & Mulyapradana (2017:116) yang memberi kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain motivasi, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja Karyawan. Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai kepuasan kerja, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, atau tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dia miliki, maka secara otomatis karyawan tidak fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap kinerjanya.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan PLN Lubuk Pakam adalah kepuasan kerja,dimana menurut Hasibuan (2016,202) kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral,kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Peneliti terdahulu yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah penelitian Dian Kristianto(2012) serta Florida Dessy Putri Sanuddin,A.M. Rosa Widjojo (2013).

PT Perusahaan Listrik Negara UP3 Lubuk Pakam atau PT (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang Penyediaan dan distribusi tenaga listrik. UP3 (Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan) adalah salah satu unit yang berada di bawah PT PLN yang bertanggung jawab untuk melayani kebutuhan listrik pelanggan di wilayah tertentu, termasuk pemeliharaan jaringan listrik, pengelolaan pasokan listrik, dan pengembangan infrastruktur kelistrikan. Sebagai perusahaan yang memberikan jasa pada masyarakat, perusahaan berupaya mengelola manajemen sumber daya manusia dengan cara-cara profesional demi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan, terdapat beberapa permasalahan yang ada pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam, terutama kinerja pegawai yang kurang maksimal. Hal tersebut tentunya berkaitan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja. Belum maksimalnya pemberian motivasi dari perusahaan kepada para pegawai, seperti adanya pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja dengan jarang melakukan inpeksi di lapangan, sehingga masih ditemukan praktik-praktik pekerjaan dilapangan yang tidak sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) perusahaan yang berlaku. Hal ini ditandai dengan masih adanya masalah komunikasi internal, komunikasi yang kurang efektif anatar Divisi atau manajer dan staf yang menyebabkan kebingungan dalam melaksanakan tugas. Masalah lain yang terjadi pada PT. (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam yaitu

adanya hubungan yang kurang baik antar pegawai, namun para pegawai sebisa mungkin untuk tetap profesional dalam melakukan pekerjaannya. Ketidakpuasan para pegawai ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Dari hasil pendapat diatas menjelaskan bahwasannya kepuasan kerja diciptakan oleh perusahaan untuk perusahaan itu sendiri dengan cara bisa membuat kenyamanan bagi seluruh SDM pada perusahaan tersebut.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif. Pengumpulan dan penyusunan data disertai dengan analisis variabel-variabel yang terlibat.Menurut Manullang, (2019:67), "populasi adalah kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan". Adapun populasi sasaran dalam penelitian ini adalah 65 jumlah orang karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam. Menurut Sugiyono (2020) sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian Sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang atau keseluruhan karyawan hal ini berdasarkan penggunaan teknik sampling jenuh dimana populasi pada penelitian ini sebanyak 65 orang jumlah karyawan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian yang digunakan adalah Observasi, menurut (Sugiyono, 2019:203)mengungkapkan observasi adalah proses yang terdiri dari proses pengamatan dan pencatatan pada fenomena yang terdapat pada objek pengamatan. Tujuan observasi adalah untuk menunjukkan aktivitas yang terjadi, orang yang terlibat, dan makna kejadian dari perspektif mereka yang meliputi kondisi motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas), Uji Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t, Uji F, Uji Determinasi)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.738	1.195		3.964	.000
	Motivasi	1.000	.129	.513	7.769	.000
	Kepuasan Kerja	.484	.047	.684	10.363	.000

Berdasarkan Tabel 5.16 maka dapat di peroleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: Y = 4,738 + 1,000,X_1 + 0,484X_2 dimana :

Berdasarkan persamaan diatas nilai konstanta (a) adalah 4,738 yang berarti jika variabel m0tivasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai = 0 maka nilai kinerja karyawan adalah 4,738. Nilai koefisien variabel Motivasi (X_1) adalah 1,000 artinya jika Motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar1.000. Koefesien regresi bernilai positif antara Motivasi dan kinerja. Hal ini menunjukan apabila Motivasi semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat. Nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 0,484 artinya jika motivasi mengalami kenaikan sebesar I maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.484. Koefesien regresi bernilai positif antara Kepuasan Kerja dan kinerja. Hal ini menunjukan apabila Kepuasan Kerja semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat.

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya.

Tabel 2. Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.738	1.195		3.964	.000
	Motivasi	1.000	.129	.513	7.769	.000
	Kepuasan Kerja	.484	.047	.684	10.363	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t-hitung variabel motivasi sebesar 7,769 dan t-tabel 1,670 sehingga dapat disimpulkan bahwa 7,769 > 1,670 serta diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_1 diterima H_0 ditolak. Jadi variabel Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. nilai t-hitung Variabel Kepuasan Kerja sebesar 10,363 dan t-tabel 1,670 sehingga dapat disimpulkan bahwa 10,363 > 1,670 serta diperoleh nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H_2 diterima H_0 ditolak. Jadi variabel Kepuasan kerja secara parsial berengaruh terhadap kinerja.

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas memiliki pengaruh secara bersamaan terhadap variabel terikat. Untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni pada nilai probabilitasnya".

Tabel 3. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	273.832	2	136.916	184.115	.000[b]
	Residual	46.106	62	.744		
	Total	319.938	64			

Berdasarkan tabeldiatas, dapat diketahui hasil dari uji simultan atau uji-F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 184,115 dan nilai F_{tabel} 3,145 maka F_{hitung} 184,115 > F_{tabel} 3,145 dengan tingkat signifikansi 0.000 < a 0.05. Hasil tersebut diketahui bahwa nilai F_{hitung} (184,115) lebih besar dari F_{tabel} (3,145). Berdasarkan hipotesis. maka dapat diartikan H_0 ditolak dan H_1 diterima. sehingga secara Keseluruhan variabel independen yaitu Motivasi dan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebagai variabel dependen

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini ,maka dapat di uraikan kesimpulan sebagai berikut: Motivasi secara partial berpengaru positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam. Kepuasan Kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam. Motivasi dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) U3 Lubuk Pakam.

REFERENCES

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis,* 18(1), 9– 15.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Farida, U., & Hartono, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* II. Umpo Proses.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Harmiansyah Oki, S. Y. T. K. A. F. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Kai Stasiun Belawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), 6*(1), 82–88.

Irma Islamiah (2021:60) Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus BMT Marthaamanah wilayah Daerah istimewah Yogyakarta.

Indrasari, M. (2018). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka.

Kristianto, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada RSUD Tugurejo Semarang). *Jurnal Bisnis Strategi*, 20(2), 52-63

Lyta, R., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap
Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(3), 505-515

Mandasari, J., Arif, M., & Firman, D. (2023). The Influence of Work Environment and Leadership Style on Employee Job Satisfaction Through Motivationa as an Intervening Variable. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis, 1*(1), 2340– 2352.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital Dan Kewirausahaan, 1*(1), 16–28.

Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50(4), 370-396.

Nurwanda, A. (2018). *Analisis Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Citra Perusahaan*. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(2), 120-130

Nurhidaya, S. (2018). *Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Organisasi*. Jurnal Ilmu Manajemen.

Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. M. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45-53
Rivai, H., Veithzal, & Sagala, E. J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
PT. Raja Grafindo.

Rivai, V. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. PT. Raja Grafindo.

Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017a). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan, 13*, 106–117.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.

Riyadi, S., & Mulyapradana, A. (2017b). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan, 13(1),* 106–117.

Sedarmayanti, S. (2018). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Refika Aditama.

Supriadi. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemimpin Sebagai Variabel Moderating pada Universitas Islam Sumatera Utara. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), 2*(3), 48– 59.

Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group.

Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alfabeta.

Tri Finta Syandi Syah Endra (2021:50) Pengaruh Motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta.

Usman. (2010). Manajemen (Teori, praktek dan riset pendidikan). Bumi Aksara. Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Keempat. Rajawali Pers..

Wibowo, W. (2007). Manajemen Kinerja. PT. Raja Grafindo Persada.

Yandra, R. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
Afandi,pandi. "Manajemen sumber daya manusia (teori,konsep,dan indikator)."riau: Zanafa publishing 3 (2018).
Sustrisno, E (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.jaakarta Prenadamedia Group.

Sustrisno, E (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia.jakarta kencana. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif R&D. Jakarta, Alfabeta

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet
Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alphabet