

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya)

Susanti Usman¹, KMT Lasiatun², Meike Negawati Kesek³,
Dodi Setiawan Riatmaja⁴, Jedithjah Naapia Tamedy Papi⁵, Ahmad Muktamar B⁶

¹Universitas Gunadarma

²UNIMUS

^{3,5} Politeknik Negeri Manado

⁴Universitas Amikom Yogyakarta

⁶Institut Lamadukkelleng Sengkang

Email: : susanti_usman@staff.gunadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui studi literatur dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Faktor-faktor yang diteliti meliputi motivasi, kepuasan kerja, kompetensi, budaya organisasi, kepemimpinan, dan dukungan kerja. Kinerja pegawai dianggap sebagai faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi di pasar yang kompetitif saat ini. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memainkan peran sentral dalam mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, seperti merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pegawai yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan metode analisis literatur (library research) yang mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur yang relevan. Dengan menganalisis dan mensintesis temuan-temuan ini, mereka dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Data ini akan dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang akan dipelajari meliputi lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut dapat saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain dalam memengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari library research ini adalah bahwa: 1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 2) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai; 3) dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja, Motivasi kerja.*

Abstract

This study aims to investigate the factors that affect employee performance through literature studies in the field of Human Resource Management. Factors studied include motivation, job satisfaction, competencies, organizational culture, leadership, and job support. Employee performance is considered a key factor in achieving organizational success in today's competitive market. Human Resource Management (HRM) plays a central role in managing factors that affect employee performance, such as recruiting, developing, motivating, and retaining qualified employees. This study used a literature analysis method (library research) that collected data from various relevant literature sources. By analyzing and synthesizing these findings, they were able to identify the factors that most influence employee performance. This data will be analyzed qualitatively to identify factors that affect employee performance. The factors to be studied include work environment, job satisfaction, and work motivation. These factors can interact and influence each other in influencing employee performance. The results of this research library are that: 1) the work environment affects

employee performance; 2) job satisfaction affects employee performance; 3) and Work Motivation affects employee performance.

Keywords: *Human Resource Management, Performance, Work environment, Job satisfaction, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja pegawai menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki kinerja pegawai yang tinggi cenderung mencapai tujuan bisnisnya dengan lebih baik dan dapat bersaing di pasar yang semakin kompleks (Abbas, D. S., dkk (2020). Pengantar manajemen untuk organisasi publik dan bisnis. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting bagi manajemen dalam mengembangkan strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sentral dalam mengelola faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. MSDM bertanggung jawab dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan pegawai yang berkualitas Kadarisman, M. (2012). Dalam konteks ini, studi literatur tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor ini saling berinteraksi dan berdampak pada kinerja pegawai.

Melalui studi literatur, para peneliti dan praktisi dapat mengumpulkan pengetahuan dan wawasan dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan menganalisis dan mensintesis temuan-temuan ini, mereka dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini akan membantu manajemen dalam merancang kebijakan dan praktik terbaik dalam mengelola sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui studi literatur dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor ini dan memberikan panduan praktis bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini akan melibatkan pencarian dan analisis literatur terkait dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan menggunakan pendekatan analisis literatur, penelitian ini akan mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur yang relevan. Data ini kemudian akan dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja

Menurut Armstrong dan Baron (2014), kinerja dapat didefinisikan sebagai "hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka." Kinerja mencakup pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kepatuhan terhadap prosedur, dan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017), kinerja dapat didefinisikan sebagai "hasil kerja yang mencerminkan sejauh mana individu mencapai tujuan kerja mereka." Kinerja melibatkan efektivitas (sejauh mana tujuan dicapai) dan efisiensi (sejauh mana tujuan dicapai dengan menggunakan sumber daya yang tersedia). Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2017), kinerja merupakan "kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi." Kinerja mencakup pencapaian tujuan, kompetensi dalam melaksanakan tugas, tingkat kontribusi terhadap keberhasilan organisasi, dan adaptabilitas terhadap perubahan.

Sehingga kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja aktual yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Kinerja mencakup pencapaian tujuan, produktivitas, kualitas kerja, kontribusi terhadap keberhasilan organisasi, serta faktor-faktor seperti motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap organisasi. Definisi kinerja juga mencakup aspek efektivitas (sejauh mana tujuan dicapai) dan efisiensi (sejauh mana

tujuan dicapai dengan menggunakan sumber daya yang tersedia). Secara teori terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Akbar, S. (2018). Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh, Performance/Kinerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, etika kerja, dan kepuasan kerja. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Factor yang mempegaruhi kenerja yaitu Kebutuhan karyawan, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, serta Partisipasi kerja. Sedangkan menurut Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai diantaranya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja.

Penting untuk dicatat bahwa faktor-faktor ini dapat berinteraksi dan saling mempengaruhi satu sama lain dalam memengaruhi kinerja seseorang. Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan individu yang bersangkutan. Adapun aspek-aspek yang dinilai untuk mengukur kinerja seseorang dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan tujuan pengukuran. Berikut adalah beberapa aspek umum yang sering dinilai untuk mengukur kinerja individu, diantaranya Pencapaian Tujuan, Produktivitas, Kualitas Kerja, Kompetensi dan Keterampilan, Inisiatif dan Kreativitas, Kolaborasi dan Kerjasama, Kepatuhan dan Kepatuhan Terhadap Aturan, Kemampuan Problem Solving, Sikap dan Etika Kerja, Pengembangan Pribadi, Lingkungan kerja adalah konteks atau kondisi di mana individu bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mengacu pada segala hal yang ada di sekitar individu saat bekerja, termasuk faktor fisik, sosial, dan psikologis yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka. secara umum lingkungan kerja terdiri dari Lingkungan fisik yaitu mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, tata letak ruangan, dan fasilitas kerja. Faktor-faktor ini dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan keamanan individu di tempat kerja. Selanjtnya Lingkungan social Lingkungan yang melibatkan hubungan antara individu dengan rekan kerja, atasan, dan pihak lain dalam organisasi. Faktor-faktor seperti budaya organisasi, komunikasi, kolaborasi, dukungan sosial, dan iklim kerja dapat membentuk lingkungan sosial di tempat kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2019), lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar individu saat bekerja, termasuk kondisi fisik, budaya organisasi, hubungan antarpegawai, dan kualitas interaksi dengan atasan dan rekan kerja. Menurut Schneider, Brief, dan Guzzo (1996), lingkungan kerja adalah kumpulan karakteristik organisasi yang secara kolektif mempengaruhi individu yang bekerja di dalamnya. Ini termasuk norma organisasi, kebijakan, tuntutan pekerjaan, dukungan sosial, dan kualitas hubungan kerja. Menurut Hackman dan Oldham (1976), lingkungan kerja terdiri dari elemen-elemen yang dipersepsikan oleh individu yang bekerja, termasuk tugas-tugas yang mereka lakukan, hubungan sosial di tempat kerja, dan lingkungan fisik di mana mereka bekerja.

Penting untuk diingat bahwa lingkungan kerja dapat bervariasi antara organisasi dan dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja individu. Definisi dan pemahaman tentang lingkungan kerja dapat membantu organisasi dalam merancang strategi dan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang relevan. Ini adalah tingkat kepuasan, kebahagiaan, atau kepuasan pribadi yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, meliputi Fitur pekerjaan, Gaji dan penghargaan, Kesempatan pengembangan dan promosi, Keseimbangan kerja-hidup. Kepuasan kerja yang tinggi dapat memiliki berbagai dampak positif, baik bagi individu maupun organisasi, seperti peningkatan motivasi, kinerja, komitmen, dan kesejahteraan mental (Jufrizen, J., & Sitorus, T. S., 2021). Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja penting bagi pengelolaan sumber daya manusia dan penciptaan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan.

Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan atau kekuatan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan, berprestasi, dan berperilaku produktif dalam konteks pekerjaan. Ini adalah faktor psikologis yang mempengaruhi tingkat energi, intensitas, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas-tugas kerja. Ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu Motivasi Eksternal motivasi yang berasal dari faktor-faktor eksternal yang memberikan insentif atau tekanan kepada individu untuk melakukan tindakan atau mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor motivasi eksternal ini dapat berupa dari Imbalan dan penghargaan, Hukuman dan sanksi, dan Lingkungan kerja internal. Sedangkan Motivasi Internal Motivasi internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri individu, termasuk kebutuhan, minat, hasrat, ambisi, atau kepuasan pribadi. Faktor-faktor motivasi internal ini meliputi Kebutuhan pribadi, Minat dan hasrat, Tujuan pribadi dan Pencapaian dan kepuasan diri. Penting untuk dicatat bahwa motivasi eksternal dan internal dapat saling berinteraksi dan berdampak satu sama lain. Motivasi eksternal dapat memicu motivasi internal jika individu merasakan kepuasan atau pencapaian pribadi dari insentif eksternal, sementara motivasi internal dapat meningkatkan respons terhadap faktor-faktor motivasi eksternal. Motivasi kerja penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan kondisi yang mendukung motivasi yang tinggi dalam organisasi (Yanuari, Y., 2019). Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja individu, produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

METODE

Studi ini menggunakan metode analisis literatur (library research), Arikunto, S., 2014 mengatakan metode library research merupakan serangkaian penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dari berbagai sumber pustaka seperti buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen. yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber literatur terkait Manajemen Sumber Daya Manusia. Data yang relevan kemudian dianalisis secara kualitatif untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan studi literatur yang dilakukan, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori meliputi lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja. Tujuannya adalah untuk mengkaji dan meninjau secara kritis pengetahuan, gagasan, dan temuan yang ada dalam literatur akademik yang relevan, serta merumuskan kontribusinya secara teoritis dan metodologis terhadap topik yang diteliti (Adlini, M. N., dkk., 2022). Fokus penelitian ini adalah menemukan teori, hukum, dalil, prinsip, atau gagasan yang dapat digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Penelitian ini bersifat deskriptif, di mana data yang telah dikumpulkan dianalisis secara sistematis untuk memberikan pemahaman dan penjelasan yang jelas kepada pembaca.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja melibatkan adanya fasilitas dan infrastruktur yang mendukung serta aspek sosial yang memfasilitasi para pekerja dalam menjalankan tugas mereka. Anggota organisasi atau karyawan yang terlibat dalam pekerjaan yang sama, berbagi tanggung jawab, atau menghadapi tantangan yang serupa membutuhkan lingkungan yang mendukung kolaborasi mereka. Lingkungan kerja mencakup semua peluang yang memungkinkan para pegawai untuk memberikan kontribusi secara produktif, aman, dan menyenangkan. Hernawan (2022) menyebutkan bahwa Kualitas lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada peningkatan produksi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas organisasi dan mengurangi biaya yang ditanggung oleh perusahaan.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara lingkungan kerja yang baik dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik yang nyaman, budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dukungan sosial, dan hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan atasan. Penelitian oleh Sugiarti (2020)

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,732 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6%. Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Berdasarkan hasil penelitiannya ada pengaruh yang positif dari variable lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Irwan dan Irfan (2021), Hernawan (2022), dan Warongan et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja

Kepuasan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang saling terkait. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini cenderung berdampak positif terhadap kinerjanya. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun tim. Kepuasan kerja memiliki peran sebagai prediktor kinerja karena ada korelasi moderat antara kepuasan kerja dan kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung melakukan tugas mereka dengan lebih baik sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan. Studi menunjukkan bahwa perasaan positif yang terkait dengan kepuasan kerja dapat mendorong kreativitas, meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan, serta meningkatkan daya ingat dan kemampuan untuk memperoleh informasi yang relevan (Nurrohmat, A., & Lestari, R., 2021). Selain itu, perasaan positif juga dapat meningkatkan tingkat ketekunan dalam menjalankan tugas dan menarik dukungan dan bantuan lebih banyak dari rekan kerja. Beberapa indikator kepuasan kinerja menurut Nabawi, R., 2019 meliputi indikator kepuasan kerja menyenangkan pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, lebih kreatif, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki otonomi dalam pekerjaan, mendapatkan pengakuan atas kontribusinya, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi. Selain itu, kepuasan kerja juga berhubungan dengan retensi karyawan yang lebih tinggi, di mana karyawan yang puas cenderung tetap berada di organisasi lebih lama dan memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Dalam penelitiannya Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y., 2020 menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja serta menunjukkan hubungan positif antarkepuasan kerja dan loyalitas kerja. Sehingga dapat disimpulkan, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja dapat berperan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan (Wijaya, I. K., 2018). Penelitian ini sejalan dengan peneliti lain yang dilakukan (Jufrizen, J., & Sitorus, T. S., 2021) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan kepuasan kerja kepada para pegawai dalam bentuk insentif atau penghargaan atas kinerja yang telah mereka lakukan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan kerja para pegawai.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk dengan sukarela menggunakan keterampilan, keahlian, tenaga, dan waktu yang dimilikinya dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Untuk memotivasi individu agar sejalan dengan tujuan organisasi, penting untuk memahami motivasi individu yang bekerja di dalamnya. Motivasi adalah faktor kunci yang menentukan perilaku individu dalam bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan refleksi sederhana dari motivasi (Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E., 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. seperti yang telah dilakukan oleh Jufrizen, J., & Sitorus, T. S., (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanuari, (2019) yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" menyatakan terdapat bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya juga mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang sejalan antara motivasi kerja dan kinerja, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan (Rizal, A. S., 2019). Motivasi kerja memainkan peran penting dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang terkait dengan lingkungan kerja. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seseorang (Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N., 2020).

Sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Selain itu, terdapat hubungan yang sejalan antara motivasi kerja dan kinerja, di mana semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja berperan penting dalam memotivasi dan mengarahkan perilaku individu dalam lingkungan kerja. Oleh karena itu, pemahaman yang baik tentang motivasi individu dalam organisasi menjadi penting untuk memotivasi individu agar sejalan dengan tujuan organisasi.

SIMPULAN

Adapun Kesimpulan dari Hasil dari library research ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik yang nyaman, budaya organisasi yang positif, komunikasi yang efektif, dukungan sosial, dan hubungan kerja yang baik antara rekan kerja dan atasan.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ketika karyawan merasa dihargai, memiliki otonomi dalam pekerjaan, mendapatkan pengakuan atas kontribusinya, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, mereka cenderung mencapai kinerja yang lebih tinggi.
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi motivasi kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja berperan penting dalam memotivasi dan mengarahkan perilaku individu dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, D. S., dkk. (2020). Pengantar manajemen untuk organisasi publik dan bisnis. CV WIDINA MEDIA UTAMA.
- Adlini, M. N., dkk. (2022). Metode penelitian kualitatif studi pustaka. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 6(1), 974-980.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jiaganis, 3(1).
- Arikunto, S. (2014). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Mirai Management, 5(2).
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173-180.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja, 18(2), 218-222.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).

- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. manajemen sumber daya manusia, 1-53.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94-103.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia), 5(1), 9-16.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Akuntansi, 82-85.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMP. Jurnal Ulul Albab, 23(1), 15-22.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior. Pearson Education.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. Journal of Management and Digital Business, 1(1), 1-12.
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. Economics, Business and Management Science Journal, 1(1), 6-13.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 3(2), 479-486.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 963-972.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. Journal of Education Research, 1(3), 251-257.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. Agora, 6(2).
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. Journal of Management, 18(2), 295-320.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship, 2(1), 45-54.
- Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review MSDM). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), 414-423