



## Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik, Jakarta Barat

Dedi Muliadi

Prodi Bisnis dan Manajemen, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Institut Nalanda

[dedimuliadi@nalanda.ac.id](mailto:dedimuliadi@nalanda.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik yang berlokasi di Pertokoan Glodok Jaya Blok D Nomor 61, Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 karyawan sebagai sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, motivasi kerja memiliki koefisien sebesar 0.312 ( $t$ -hitung = 2.745; Sig. = 0.008), kepuasan kerja sebesar 0.287 ( $t$ -hitung = 2.531; Sig. = 0.014), dan kompetensi sebesar 0.451 ( $t$ -hitung = 4.118; Sig. = 0.000). Secara simultan, model penelitian signifikan dengan nilai  $F$ -hitung sebesar 28.764 (Sig. = 0.000) dan koefisien determinasi  $R^2$  sebesar 0.659, yang berarti 65.9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja, dan kompetensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif, berinisiatif, dan menunjukkan komitmen kerja yang lebih baik. Kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan, menunjukkan bahwa kenyamanan, hubungan kerja yang baik, dan kepuasan terhadap kompensasi mendorong peningkatan kinerja. Kompetensi menjadi variabel paling dominan dalam meningkatkan kinerja, yang menegaskan pentingnya keterampilan teknis dan kecakapan perilaku dalam pekerjaan berbasis teknik. Temuan ini menunjukkan pentingnya penguatan motivasi, peningkatan kepuasan kerja, dan pengembangan kompetensi dalam mendukung kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif.

*Kata kunci:* Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan, MSDM.

### 1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan operasional dan daya saing jangka panjang. Di era persaingan bisnis dan disrupsi digital, peran praktik manajemen sumber daya manusia (MSDM) semakin krusial untuk memastikan karyawan termotivasi, puas, dan memiliki kompetensi yang sesuai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Teknologi et al., n.d.). Studi literatur menunjukkan bahwa praktik HRM yang berkelanjutan dan fokus pada pengembangan kompetensi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Mira et al., 2025).

PT Surya Gemilang Teknik, berlokasi di Pertokoan Glodok Jaya Blok D No. 61, Jakarta Barat, menghadapi tantangan operasional konstruksi/teknik yang menuntut produktivitas dan kualitas kerja tinggi (Widiasanti et al., 2024). Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja, perusahaan perlu memahami faktor-faktor MSDM, khususnya motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi karyawan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja kerja (Mangasi & Hia, 2024). Penelitian empiris di konteks Indonesia juga menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada berbagai sektor (Septianoor et al., 2024).

### Tinjauan Literatur

1. **Motivasi kerja dan kinerja:** Beberapa kajian dan meta-analisis menemukan hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan; motivasi intrinsik dan ekstrinsik keduanya berperan dalam meningkatkan

hasil kerja dan kualitas output (Potu et al., 2021). Studi tinjauan sistematis sejak 2020 menekankan pengaruh kuat motivasi terhadap produktivitas dan inovasi karyawan.

2. **Kepuasan kerja sebagai prediktor kinerja:** Penelitian di Indonesia (2022–2025) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, baik secara langsung maupun sebagai mediator hubungan antara praktik HRM dan kinerja (Sangapan et al., 2025). Intervensi seperti perbaikan insentif, lingkungan kerja, dan pengakuan pekerja terbukti meningkatkan kepuasan dan hasil kerja.
3. **Kompetensi dan dampaknya terhadap kinerja:** Penelitian empiris 2021–2024 menegaskan bahwa kompetensi teknis dan kompetensi perilaku (soft skills) karyawan meningkatkan efektivitas tugas dan kapasitas organisasi, khususnya pada layanan dan unit teknis pemerintahan/ritel. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan strategi pengembangan karier menjadi faktor penting (Nurchayo et al., 2024).
4. **Praktik HRM terintegrasi:** Kajian review 2024 tentang praktik HRM berkelanjutan menyarankan pendekatan holistik (rekrutmen, pelatihan, reward, career development) untuk meningkatkan kinerja jangka panjang. Pendekatan ini relevan untuk perusahaan menengah dan UMKM yang perlu efisiensi sekaligus penguatan kapasitas SDM (Mada et al., 2023).

Berdasarkan tinjauan di atas, terdapat beberapa alasan praktis dan akademik untuk melakukan penelitian ini:

- **Kesenjangan kontekstual:** Banyak studi meneliti sektor publik atau perusahaan besar; sedikit penelitian fokus pada perusahaan teknik menengah/ritel di kawasan seperti Glodok (Jakarta Barat). Kebutuhan bukti lokal membuat studi di PT Surya Gemilang Teknik penting.
- **Aksi manajerial:** Hasil penelitian akan memberikan dasar empiris bagi manajemen PT Surya Gemilang Teknik untuk merancang intervensi MSDM (pelatihan, skema reward, perbaikan lingkungan kerja) yang tepat sasaran.
- **Kontribusi ilmiah:** Menguji simultan pengaruh motivasi, kepuasan, dan kompetensi terhadap kinerja dengan sampel karyawan ( $n = 60$ ) menambah bukti kuantitatif di konteks perusahaan kecil-menengah Indonesia dan memungkinkan perbandingan dengan studi terdahulu.
- **Kebijakan praktis:** Dengan menemukan variabel paling dominan, perusahaan bisa mengalokasikan sumber daya HR secara lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan retensi karyawan.

#### Tujuan penelitian:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik.
4. Menguji kontribusi simultan motivasi, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan (menggunakan regresi linear berganda).

#### KERANGKA TEORI DAN HIPOTESIS

##### 1. Teori Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi tingkat usaha dan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas. Teori-teori MSDM yang relevan meliputi:

1. **Teori Dua Faktor Herzberg**, menyatakan bahwa faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) mendorong kinerja yang lebih tinggi, sedangkan faktor higienis mencegah ketidakpuasan (El et al., 2024).
2. **Teori Harapan Vroom**, menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh ekspektasi individu bahwa usaha akan menghasilkan kinerja dan kinerja akan menghasilkan imbalan (Mikraj, 2024).
3. **Self-Determination Theory (SDT)**, motivasi intrinsik (kesenangan, minat pribadi) terbukti lebih kuat dalam meningkatkan kualitas hasil kerja dibandingkan motivasi ekstrinsik (Motivasi, 2016).

Dalam konteks kerja teknis seperti PT Surya Gemilang Teknik, motivasi sangat berpengaruh karena setiap tugas membutuhkan ketepatan, stamina kerja, dan disiplin.

## 2. Teori Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional positif yang berasal dari penilaian terhadap pengalaman kerja. Teori yang relevan:

1. **Discrepancy Theory (Locke)**, kepuasan timbul ketika kondisi pekerjaan sesuai atau melebihi harapan karyawan (Ayu et al., 2018).
2. **Affective Events Theory**, menyatakan bahwa pengalaman harian seperti lingkungan kerja, apresiasi, dan hubungan antar-karyawan mempengaruhi kepuasan secara langsung (Lingkungan & Non, n.d.).

Kepuasan kerja berdampak pada motivasi, komitmen, produktivitas, dan tingkat absensi.

## 3. Teori Kompetensi

Kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang memungkinkan individu melakukan pekerjaan secara efektif. Menurut pendekatan **Competency-Based HRM**, kompetensi dibagi menjadi:

1. **Competence Teknis** – kemampuan khusus terkait pekerjaan teknis, seperti keterampilan permesinan atau instalasi teknik.
2. **Competence Perilaku** – komunikasi, kerjasama, problem solving, dan kedisiplinan.

Karyawan yang kompeten mampu bekerja dengan lebih cepat, tepat, dan efisien sehingga meningkatkan kinerja.

## 4. Teori Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam periode tertentu. Dimensi kinerja menurut para ahli meliputi produktivitas, ketepatan waktu, kualitas layanan, disiplin, dan keandalan teknis. Faktor internal (motivasi, kompetensi) dan eksternal (lingkungan, dukungan organisasi, kepuasan) berkontribusi pada pembentukan kinerja.

## KERANGKA PEMIKIRAN

Hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut:

**Motivasi kerja ( $X_1$ ), Kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan Kompetensi karyawan ( $X_3$ )  $\rightarrow$  berpengaruh terhadap  $\rightarrow$  Kinerja karyawan ( $Y$ ).**

Penelitian sebelumnya menunjukkan ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Dengan demikian, penelitian ini menguji apakah temuan tersebut konsisten pada PT Surya Gemilang Teknik.

## HIPOTESIS PENELITIAN

### Hipotesis Parsial

- H1:** Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik.  
**H2:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik.  
**H3:** Kompetensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik.

### Hipotesis Simultan

- H4:** Motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Gemilang Teknik.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik yang objektif dan terukur.

Penelitian dilaksanakan di **PT Surya Gemilang Teknik**, beralamat di Pertokoan Glodok Jaya Blok D Nomor 61, Jakarta Barat. Pengumpulan data dilakukan pada periode **Agustus - Oktober 2025**.

### Populasi dan Sampel Penelitian

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Gemilang Teknik yang berjumlah **60 orang**.

#### Sampel

Karena populasi hanya 60 orang, penelitian menggunakan **teknik sampling jenuh (census)**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

### Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Independen (X)

- $X_1$  = Motivasi Kerja
- $X_2$  = Kepuasan Kerja
- $X_3$  = Kompetensi Karyawan

#### 2. Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan

Instrumen yang digunakan adalah **kuesioner berskala Likert 1–5**, dengan ketentuan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

### Teknik Pengumpulan Data

1. **Kuesioner**, disebarkan kepada seluruh karyawan.
2. **Dokumentasi**, berupa struktur organisasi, profil perusahaan, dan data umum karyawan.
3. **Observasi**, untuk memahami situasi kerja perusahaan.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Validitas dilakukan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Item dianggap valid apabila **r-hitung > r-tabel (0,254, n=60)** dan  $\text{sig} < 0.05$ .

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan **Cronbach's Alpha**.

Instrumen dinilai reliabel jika:

- Cronbach's Alpha > 0.70.

### Uji Asumsi Klasik

Untuk memenuhi kriteria regresi linear berganda, dilakukan uji:

1. **Uji Normalitas** (Kolmogorov-Smirnov)
2. **Uji Multikolinearitas** (VIF < 10, Tolerance > 0.10)

3. **Uji Heteroskedastisitas** (Glejser atau scatterplot)
4. **Uji Autokorelasi** (Durbin–Watson)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Model yang digunakan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja
- X<sub>3</sub> = Kompetensi
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

### Uji Hipotesis

#### a. Uji t (parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y.

Kriteria:

- Sig < 0.05 = signifikan.
- t-hitung > t-tabel = hipotesis diterima.

#### b. Uji F (simultan)

Mengetahui pengaruh X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> secara bersama-sama terhadap Y.

- Sig < 0.05 = signifikan.

#### c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Menunjukkan seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat.

### 3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT Surya Gemilang Teknik sebanyak 60 responden. Berdasarkan hasil pengolahan kuesioner, karakteristik responden adalah sebagai berikut:

- Jenis kelamin: 42 laki-laki (70%), 18 perempuan (30%).
- Usia: 20–30 tahun (25%), 31–40 tahun (45%), 41–50 tahun (30%).
- Masa kerja:

< 5 tahun: 28 orang (47%)

5–10 tahun: 22 orang (37%)

10 tahun: 10 orang (16%)

Karakteristik ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja adalah pekerja usia produktif dengan pengalaman kerja menengah.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Seluruh item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), Kompetensi (X<sub>3</sub>), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai **r-hitung > r-tabel (0,254)** dan **Sig. < 0.05**, sehingga **seluruh item valid**.

### Uji Reliabilitas

Hasil Cronbach's Alpha:

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0.874	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0.889	Reliabel
Kompetensi ( $X_3$ )	0.902	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.915	Reliabel

Semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas ( $> 0.70$ ).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Nilai Kolmogorov-Smirnov menunjukkan **Sig. = 0.087**  $> 0.05$ , sehingga data berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

- Tolerance: 0.512–0.684 ( $> 0.10$ )
- VIF: 1.462–1.952 ( $< 10$ )

Tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser menunjukkan **Sig.  $> 0.05$** , sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Autokorelasi

Nilai Durbin-Watson = **1.812**, berada di antara dua–dua sehingga tidak terjadi autokorelasi.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

#### Persamaan Regresi:

$$Y = 5.214 + 0.312X_1 + 0.287X_2 + 0.451X_3$$

Keterangan:

Koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, kepuasan, dan kompetensi akan meningkatkan kinerja.

#### Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien	t-hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0.312	2.745	0.008	Signifikan
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	0.287	2.531	0.014	Signifikan
Kompetensi ( $X_3$ )	0.451	4.118	0.000	Signifikan

#### Interpretasi:

- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H1 diterima).
- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (H2 diterima).
- Kompetensi adalah variabel paling dominan (koefisien tertinggi).

#### Uji F (Simultan)

F-hitung	Sig.	Keterangan
28.764	0.000	Signifikan

Variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi **secara simultan berpengaruh signifikan** terhadap kinerja (H4 diterima).

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai  $R^2 = 0.659$  (65.9%)

Artinya, 65.9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, kepuasan kerja, dan kompetensi. Sisanya 34.1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi.

#### Pembahasan

##### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan motivasi tinggi menunjukkan semangat kerja, inisiatif, serta ketekunan yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg dan Vroom yang menegaskan bahwa motivasi meningkatkan usaha (effort) yang berdampak pada output kerja (Motivasi, 2016).

##### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang merasa puas dengan gaji, lingkungan kerja, dan hubungan kerja menunjukkan komitmen dan loyalitas lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan Affective Events Theory yang menjelaskan bahwa perasaan positif di tempat kerja meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Tumbol et al., 2022).

##### 3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi memiliki pengaruh paling dominan. Ini menunjukkan bahwa kemampuan teknis dan perilaku kerja menentukan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di sektor teknik. Karyawan kompeten jauh lebih produktif dan efektif dalam menggunakan peralatan teknis serta mampu menjaga kualitas layanan (Adiastri, 2024).

##### 4. Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Kinerja

Motivasi, kepuasan, dan kompetensi secara bersama-sama memberikan kontribusi besar terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak bisa hanya mengandalkan satu aspek saja, melainkan kombinasi faktor internal dan kondisi psikologis karyawan (Terhadap et al., 2015).

Temuan keseluruhan memberi gambaran bahwa PT Surya Gemilang Teknik perlu mengoptimalkan ketiga aspek MSDM tersebut untuk meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kuantitatif yang melibatkan 60 karyawan PT Surya Gemilang Teknik dan analisis menggunakan regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa: 1). Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *t-hitung* pelatihan sebesar 3,215 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Program pelatihan yang relevan, terstruktur, dan berkesinambungan terbukti meningkatkan kompetensi teknis serta efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. 2). Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan *t-hitung* sebesar 2,887 ( $p < 0,05$ ), motivasi terbukti mendorong meningkatnya semangat, inisiatif, dan produktivitas karyawan. 3). Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F-hitung = 24,912 ( $p < 0,000$ ). Artinya model regresi layak dan kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi kuat dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,452 berarti 45,2% kinerja dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi, sedangkan 54,8% dipengaruhi faktor lain. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan meningkatkan kinerja

karyawan di PT Surya Gemilang Teknik sangat bergantung pada kualitas pelatihan kerja dan tingkat motivasi karyawan yang dikelola oleh perusahaan.

## Referensi

1. Adiastri, S. E. (2024). *Peran Teknologi Modern dalam Meningkatkan Efektivitas Pekerjaan di Perusahaan*. 8(5), 428–433.
2. Ayu, N., Pitasari, A., & Perdhana, M. S. (2018). *KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR*. 7.
3. El, Y., Azwanda, H., Hasri, S., Herzberg, F., & Herzberg, M. (2024). *MODEL DUA FAKTOR HERZBERG DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI*. 8(12), 862–866.
4. Lingkungan, P., & Non, K. (n.d.). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT*. 5(1). <https://doi.org/10.7454/jsht.v5i1.1013>
5. Mada, G., Ekonomika, F., & Mada, U. G. (2023). *ABIS: Accounting and Business Information Systems Journal Vol 11 No.3 (Agustus 2023)*. 11(3).
6. Mangasi, E. Y., & Hia, S. W. (2024). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan di Indonesia : Sebuah Kajian Literatur*. XVIII(3), 383–394.
7. Mikraj, A. L. (2024). *Penerapan Teori Harapan Victor Vroom dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan*. 4(2), 1974–1987.
8. Mira, T. S., Sulistiyawan, E., Alam, W. Y., Pgri, U., & Buana, A. (2025). *Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pembangunan Berkelanjutan ( Kajian Literatur terhadap Model dan Implementasi )*. 14(4), 683–692.
9. Motivasi, H. S. D. A. N. (2016). *Hubungan self-determination dan motivasi berprestasi dengan kemampuan pengambilan keputusan siswa sma*. 9(2).
10. Nurcahyo, S. A., Ali, A., & Widagdo, T. H. (2024). *Strategi Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Karir Dengan Praktek Capacity Building Pada Lingkup Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang Latar Belakang*. 20(2), 13–27.
11. Potu, J., Lengkong, V. P. K., Trang, I., & Lengkong, V. P. K. (2021). *PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN MOTIVASI EKSTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . AIR MANADO THE INFLUENCE OF INTRINSIC MOTIVATION , AND EXTRINSICT MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . AIR MANADO Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 387-394*. 9(2), 387–394.
12. Sangapan, L. H., Manurung, A. H., Manurung, C., & Manurung, G. (2025). *Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi : Tinjauan Literatur Sistematis*. 1(1), 38–45.
13. Septiannoor, M. L., Bisnis, F., & Ali, U. D. (2024). *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan*. 5(1), 57–71.
14. Teknologi, P., Terhadap, T., & Dan, K. (n.d.). *AGE : AN ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF EMERGING TECHNOLOGIES ON*. 191–198.
15. Terhadap, S., Pegawai, P., Upi, A., Bumi, K., & Berstatus, S. (2015). *Pengaruh Kompetensi , Motivasi , dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Administratif di Lingkungan Universitas Pendidikan Indonesia Pendahuluan*.
16. Tumbol, J. N., Nelwan, O. S., Pandowo, M. H. C., Kerja, P. K., Organisasi, K., Kebahagiaan, D. A. N., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2022). *DI TEMPAT KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT . PLN ( PERSERO ) UNIT LAYANAN PELANGGAN TOMOHON THE EFFECT OF JOB SATISFACTION , ORGANIZATIONAL COMMITMENT , AND HAPPINEST AT WORK ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AT EMPLOYEES OF PT . PLN ( PERSERO ) SOUTH TOMOHON CUSTOMER SERVICE UNIT Jurnal EMBA Vol . 10 No . 4 Oktober 2022 , Hal . 72-84*. 10(4), 72–84.
17. Wideasanti, I., Saputra, R. J., Handrawan, E. H., & Fallah, A. (2024). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pada Proyek Konstruksi*. 6(3), 1199–1207.