

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
CV DIGINUSA TUFFERO
(Studi Pada CV DIGINUSA TUFFERO Dusun Klandungan Landungsari
Kecamatan Dau Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

PRISTI MAIMUNA SAROH

22101081342



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2025

ABSTRAK

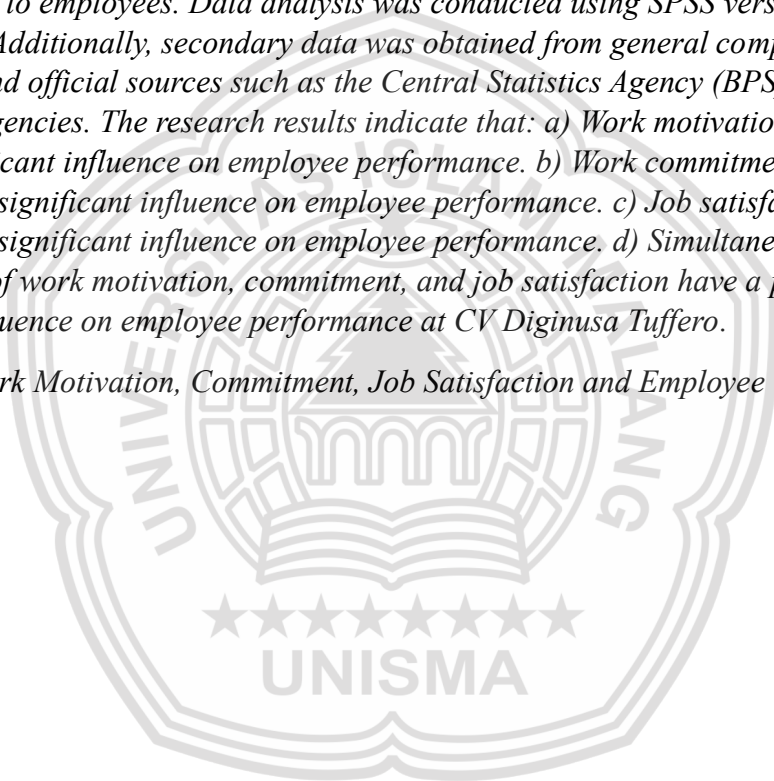
Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di CV Diginusa Tuffero. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan tehnik sampling jenuh metode pengambilan sampel dilakukan dengan melibatkan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Diginusa Tuffero, dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden yang dipilih menggunakan teknik non-probability sampling. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form kepada karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 25 for Windows. Serta data sekunder yang di dapat melalui informasi umum perusahaan dan dari sumber resmi seperti Badan Pusat Statistik (BPS) dan instansi pemerintah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: a) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Komitmen kerja juga menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. d) Secara simultan, variabel motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Diginusa Tuffero.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Komitmen, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the influence of work motivation, commitment, and job satisfaction variables on employee performance at CV Diginusa Tuffero. The method used in this study is a quantitative method using a saturated sampling technique, where the sampling method involves all members of the population as research samples. The population in this study consists of all employees working at CV Diginusa Tuffero, with a sample size of 37 respondents selected using non-probability sampling techniques. The data collected are primary data obtained through the distribution of online questionnaires using Google Forms to employees. Data analysis was conducted using SPSS version 25 for Windows. Additionally, secondary data was obtained from general company information and official sources such as the Central Statistics Agency (BPS) and government agencies. The research results indicate that: a) Work motivation has a positive significant influence on employee performance. b) Work commitment also has a positive significant influence on employee performance. c) Job satisfaction has a positive significant influence on employee performance. d) Simultaneously, the variables of work motivation, commitment, and job satisfaction have a positive significant influence on employee performance at CV Diginusa Tuffero.

Keywords: *Work Motivation, Commitment, Job Satisfaction and Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

UMKM saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam menghadapi tantangan globalisasi. Arus globalisasi telah memberikan banyak peluang bagi pelaku UMKM, seperti terbukanya akses ke pasar internasional, kemudahan memperoleh teknologi, serta informasi yang lebih cepat. Namun demikian, globalisasi juga membawa tantangan besar, terutama dalam hal persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan besar baik dari dalam maupun luar negeri. Untuk dapat bersaing, UMKM harus mampu beradaptasi dan melakukan perubahan, salah satunya melalui penerapan teknologi digital dalam kegiatan bisnis mereka.

Pemanfaatan media sosial, dan platform e-commerce menjadi langkah strategis untuk mempertahankan eksistensi di tengah persaingan pasar yang terus berkembang. Selain itu, kemajuan teknologi juga memungkinkan UMKM untuk menjangkau konsumen di luar negeri secara lebih mudah. Tuntutan kualitas produk pun semakin meningkat, sehingga UMKM dituntut untuk terus berinovasi dan memenuhi standar global, termasuk sertifikasi halal dan standar mutu lainnya. Pemerintah dan berbagai lembaga keuangan turut mendukung pertumbuhan UMKM dengan memberikan kemudahan akses pembiayaan, seperti melalui program KUR dan layanan dari fintech.

Peningkatan kapasitas sumber daya manusia juga menjadi prioritas melalui pelatihan-pelatihan yang mencakup bidang manajemen, pemasaran digital, hingga

keuangan. Tak hanya itu, kerja sama dan kemitraan dengan pihak industri besar maupun komunitas bisnis juga terus dikembangkan guna memperluas jaringan serta memperkuat posisi UMKM dalam perekonomian nasional. Dengan semua langkah tersebut, UMKM memiliki peluang besar untuk tumbuh dan bersaing secara berkelanjutan dalam era globalisasi.

Tabel : 1.1 Data UMKM Di Indonesia Per Desember 2024

Kategori	Jumlah / Persentase	Keterangan
Jumlah UMKM	65,5 juta unit usaha	Setara dengan 99,9% dari total unit usaha di Indonesia
Jumlah Usaha Besar	± 5.550 unit usaha	Setara dengan 0,01% dari total unit usaha
Kontribusi UMKM terhadap PDB Nasional	± 61% (± Rp9.300 triliun)	PDB Indonesia dari sektor UMKM
Kontribusi terhadap ekspor nonmigas	± 15%	Didominasi oleh makanan, kerajinan, dan tekstil
Serapan Tenaga Kerja oleh UMKM	± 97% dari total tenaga kerja nasional	± 117–123 juta orang

Sumber: Kementerian Koperasi (2025)

Data dari Kementerian Koperasi dan UKM per Desember 2024 menunjukkan bahwa UMKM memegang peranan yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. Terdapat sekitar 65,5 juta unit usaha yang tergolong dalam kategori UMKM, mencakup 99,9% dari total usaha yang beroperasi di Indonesia. Sementara itu, jumlah usaha besar hanya sekitar 5.550 unit atau 0,01%, yang menandakan bahwa struktur ekonomi Indonesia sangat bergantung pada Bidang usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memiliki peranan penting. Ditinjau dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), UMKM memberikan sumbangsih yang signifikan, yaitu sekitar 61% dengan nilai mencapai Rp9.300 triliun. Ini menandakan bahwa UMKM tidak hanya berperan dalam

ekonomi lokal, tetapi juga memiliki dampak yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional secara keseluruhan.

Selain itu, UMKM juga menyumbang sekitar 15% terhadap total ekspor nonmigas, yang sebagian besar berasal dari sektor makanan, kerajinan, dan tekstil. Hal ini menunjukkan bahwa produk UMKM memiliki daya saing di pasar global. Dalam hal penyerapan tenaga kerja, UMKM juga memainkan peran yang sangat vital dengan menyerap sekitar 97% dari total tenaga kerja di Indonesia, atau setara dengan 117–123 juta orang. Hal ini membuktikan bahwa UMKM tidak hanya menjadi penopang perekonomian, tetapi juga memiliki peran signifikan dalam menekan angka pengangguran dan meningkatkan taraf hidup masyarakat..

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa UMKM memiliki peran strategis dalam pembangunan ekonomi nasional. Untuk itu, penguatan sektor UMKM melalui dukungan dalam hal inovasi, akses modal, pemanfaatan teknologi digital, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan agar UMKM mampu berkembang dan beradaptasi dalam menghadapi tantangan ekonomi global yang semakin kompleks.

Motivasi kerja merupakan faktor psikologis yang mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal. Motivasi bisa bersifat intrinsik, seperti kepuasan pribadi, maupun ekstrinsik, seperti insentif atau penghargaan. Di sisi lain, komitmen organisasi mencerminkan keterikatan emosional serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja merupakan bentuk penilaian karyawan terhadap kenyamanan dan kondisi kerja yang mereka rasakan. Ketiga

aspek ini motivasi, komitmen, dan kepuasan memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas dan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut teori kebutuhan Maslow, motivasi kerja timbul dari dorongan untuk memenuhi kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Dalam konteks UMKM, motivasi sering kali dipengaruhi oleh faktor sederhana seperti keamanan kerja dan pengakuan. Selain itu, teori dua faktor Herzberg menjelaskan bahwa Unsur-unsur pendorong seperti keberhasilan dalam bekerja dan rasa tanggung jawab memiliki peran signifikan dalam membangkitkan semangat kerja karyawan pada sektor UMKM

Komitmen kerja menjadi hal penting bagi kelangsungan usaha kecil. Berdasarkan teori Allen & Meyer, komitmen terdiri dari komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan, yang membentuk loyalitas karyawan terhadap usaha. Komitmen juga dipengaruhi oleh hubungan timbal balik, sebagaimana dijelaskan dalam teori sosial pertukaran.

Kepuasan kerja juga berdampak langsung pada produktivitas karyawan UMKM. Berdasarkan teori keadilan (*Equity Theory*), kepuasan muncul saat karyawan merasa diperlakukan adil, baik dari segi upah maupun beban kerja. Sementara itu, teori discrepancy menekankan pentingnya kesesuaian antara harapan dan realitas kerja.

Akhirnya, menurut teori goal setting dan teori ekspektansi Vroom, kinerja karyawan akan meningkat bila mereka memiliki tujuan yang jelas dan percaya bahwa kerja keras mereka akan menghasilkan imbalan yang layak. Oleh karena itu,

penting untuk mengkaji secara lebih dalam bagaimana motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan di sektor UMKM.

Salah satu contoh nyata dari UMKM di sektor makanan yang mengalami tantangan dalam pengelolaan SDM adalah CV Diginusa Tuffero. Perusahaan ini tidak hanya berkontribusi dalam membuka lapangan pekerjaan di daerah, tetapi juga ikut serta dalam menggerakkan ekonomi lokal. CV Diginusa Tuffero berdiri sejak tahun 2020, dan memproduksi berbagai jenis makanan ringan berbasis lokal. Dalam beberapa tahun terakhir perusahaan menghadapi fluktuasi produktivitas dan penurunan efektivitas kerja. berdasarkan hasil observasi, ditemukan sejumlah indikasi yang mengarah pada penurunan kinerja pegawai. Beberapa gejala yang terlihat antara lain keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, rendahnya inisiatif pribadi, semangat kerja yang lemah, serta tingginya ketergantungan terhadap instruksi atasan. Fenomena ini menandakan adanya kendala dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi keberlangsungan bisnis.

Meskipun sudah banyak penelitian yang meneliti hubungan antara motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, namun studi yang secara bersamaan mengeksplorasi ketiga variabel tersebut dalam konteks UMKM di sektor makanan, khususnya di Kota Malang dan pada perusahaan seperti CV Diginusa Tuffero, masih jarang ditemukan. Kondisi ini menunjukkan adanya ruang penelitian yang penting untuk diisi guna memberikan kontribusi yang lebih relevan dan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Oleh karena itu penting untuk melakukan kajian yang secara spesifik menyoroti perusahaan kecil dan menengah seperti CV Diginusa

Tuffero, guna memahami dinamika kinerja karyawan di tengah keterbatasan sumber daya dan struktur manajemen yang lebih fleksibel.

Rendahnya performa karyawan yang terjadi di CV Diginusa Tuffero mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap aspek-aspek internal, khususnya dalam mengelola motivasi dan komitmen pegawai. Perusahaan perlu menyusun strategi sumber daya manusia yang tidak hanya berfokus pada output kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan, pengakuan, serta potensi pengembangan diri karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang komprehensif terkait berbagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta menjadi referensi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajerial yang lebih optimal.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.2 Bagaimana komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.3 Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 1.2.4 Bagaimana variabel motivasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan

- a. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.
- c. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh simultan dari motivasi kerja, komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih dan nilai guna bagi berbagai pihak yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diteliti.

- a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur yang membahas hubungan ketiga faktor tersebut dengan kinerja karyawan, serta memberikan wawasan baru dalam pengembangan teori motivasi dan manajemen karyawan.

- b. Secara praktis

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan untuk menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, meningkatkan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan, serta memperbaiki kinerja dan daya saing perusahaan. Penelitian ini juga berpotensi menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dalam ranah yang serupa.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui motivasi kerja, komitmen, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, Dengan demikian, simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat, sehingga mereka mampu menjalankan pekerjaan dengan lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.
- b. komitmen berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tanggung jawab dan kewajiban.
- c. kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi rasa puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, maka semakin baik pula performa kerja yang mereka tampilkan.
- d. Variabel motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen tersebut secara bersama-

sama memberikan kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Adapun beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan, yaitu CV Diginusa Tuffero, dengan jumlah responden sebanyak 37 orang. Hal ini menyebabkan hasil penelitian belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan UMKM lainnya yang memiliki karakteristik dan budaya organisasi yang berbeda.
- b. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert. Meskipun metode ini efisien, namun kurang dapat menggali secara mendalam persepsi, motivasi, dan pengalaman subjektif karyawan terkait faktor-faktor yang diteliti.
- c. Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu yang relatif singkat, sehingga peneliti tidak dapat melakukan pengamatan secara longitudinal terhadap perubahan motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan dalam jangka waktu yang lebih lama.
- d. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel independen, yaitu motivasi kerja, komitmen, dan kepuasan kerja. Padahal dalam kenyataannya, terdapat faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan sistem penghargaan.

5.3 Saran

a. Peningkatan Motivasi Kerja

Perusahaan perlu lebih memperhatikan pemenuhan kebutuhan dasar karyawan, baik dari aspek biologis seperti jam istirahat yang cukup, maupun kebutuhan aktualisasi diri seperti pemberian pelatihan, penghargaan atas pencapaian, dan peluang pengembangan karier. Pemberian insentif tambahan atau bonus prestasi juga dapat menjadi pendorong motivasi yang efektif.

b. Penguatan Komitmen Karyawan

Untuk meningkatkan komitmen, perusahaan disarankan membangun ikatan emosional yang lebih kuat dengan karyawan melalui pendekatan personal dan lingkungan kerja yang suportif. Selain itu, penanaman nilai-nilai perusahaan dan budaya organisasi yang positif dapat memperkuat loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan.

c. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Perusahaan perlu terus mengevaluasi dan meningkatkan aspek-aspek yang memengaruhi kepuasan dalam bekerja, seperti system pengupahan yang adil, ikatan kerja harmonis, kejelasan jenjang karier, serta gaya kepemimpinan partisipatif. Kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak langsung pada meningkatnya kinerja dan retensi karyawan.

d. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Strategis

Perusahaan diharapkan dapat mengembangkan sistem manajemen SDM yang lebih terstruktur dan berorientasi pada pengembangan individu, agar potensi yang dimiliki karyawan dapat dimaksimalkan secara berkelanjutan.

e. Bagi peneliti selanjutnya

Direkomendasikan untuk menyertakan variabel lain sebagai tambahan yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, guna memperkaya kajian dan memperluas pemahaman terhadap faktor-faktor penentu kinerja karyawan, khususnya dalam konteks UMKM



DAFTAR PUSTAKA

- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., & Alwahaibi, N. (2020). *The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals*. Heliyon, 6(9), <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e04829>
- Aningtyas, E. S., & Supriyono, S. (2022). Pengaruh Kepercayaan, Persepsi Harga, dan Ulasan Produk Terhadap Minat Beli Ulang Produk Zoya di Outlet Kediri. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 1592. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2588>
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <http://journal.admi.or.id/index.php/JAMAN/article/view/181>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39–43. <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Bonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bumh Kota Semarang. *Applied Research in Management and Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/arimbi.v22i2.120>
- Breuer, C., Boronczyk, F., & Rumpf, C. (2021). Message personalization and real-time adaptation as next innovations in sport sponsorship management? How run-of-play and team affiliation affect viewer response. *Journal of Business Research*, 133, 309–316. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.05.003>
- Buana, P. T., Foam, S., Putri, A. O., Harsuti, H., & Zuhaena, F. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Produksi. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499semnasieda*, 1(2).
- C.L., K., C.S., K., & N., K. (2021). The Impact of Training on Employee Performance in a Selected Apparel Sector Organization in Sri Lanka. *Global Journal of Management and Business Research*, 133, 13–20. <https://doi.org/10.34257/GJMBRAVOL21IS2PG13>
- Hartati, T. (2020). Analysis of Influence of Motivation, Competence, Compensation toward Performance of Employee. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 1031–1038. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.933>
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F. P. (2020). Integrating Motivational, Social, And Contextual Work Design Features: A Meta-

- Analytic Summary And Theoretical Extension Of The Job Characteristics Model. *Journal Of Applied Psychology*.
- Idris, M., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis di RSUD Lawang-Malang). *E-JRM Prodi Manajemen*, 123–141.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Liana, Y., & Neva Denjayanti, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada Umkm (Studi Pada Umkm Paguyuban Keripik Tempe Sanan Kota Malang). *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 15(2), 251–256. <https://doi.org/10.56521/manajemen-dirgantara.v15i2.760>
- Lina, R., & Marihi, L. O. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia* - e-ISSN 3026-4499, 1(2), 616–622. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v1i.1533>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). Boston, MA: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A.A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.Bandung
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2020). *Issues in Business ethics and corporate social responsibility*: Sage Publications.
- Nur, T., & Sinaga, S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan generasi milenial di era digital. *Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(1), 255–262. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jrme.v2i1.3493>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Putri, R. A., Wolor, C. W., & Marsofiyati. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 374–384.
- Rizal, M., Alam, H. V, & Asi, L. L. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen* ..., 5(3), 1126–1140. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/18216>

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Jakarta Barat: Penerbit Pearson Education Limited.
- Sara, D. A., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Motivation And Job Satisfaction As Intervening Variables On Permanent Employees. *Eduvest - Journal of Universal Studies*, 2(10), 2006–2018. <https://doi.org/10.59188/eduvest.v2i10.617>
- Simbolon, A. S., Robiansyah, A., Masakazu, K., & Suryani, N. (2020). *The Analysis of Leadership Style and Motivation Toward Performance of Employees*. 143(Isbest 2019), 1–4. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200522.001>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Sutrisnawati, S., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Produktivitas Kerja. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(4), 2587–2594. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1725>
- Suwardi, & Utomo, J. (2011). PEGAWAI (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) Analisis Manajemen. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*, 5(1), 75–86. <https://www.neliti.com/id/publications/244184/pengaruh-motivasi-kerja-kepuasan-kerja-dan-komitmen-organisasional-terhadap-kiner>
- Virgana, V. (2021). the Effect of Job Performance Through Organizational Culture, Work Environment, Personality, and Motivation. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22(2), 87–98. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.2.87-98>
- Yusa, V. De, & Rananda, A. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Education Journal: Journal Educational Research and Development*, 3(1), 19–24. <https://doi.org/10.31537/ej.v3i1.138>