



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpd.v2i2>

Received: 13 Juni 2024, Revised: 17 Juni 2024, Publish: 19 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Faktor Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT PCS Petrokopindo Cipta Selaras

Alfin Ilman Huda¹, Luky Dwi Hartanto², Misbachul Munir³

¹Universitas Sunan Giri Surabaya, Surabaya, Indonesia, alfinilmanh@gmail.com

²Universitas Sunan Giri Surabaya, Surabaya, Indonesia, ldwihartanto@gmail.com

³Universitas Sunan Giri Surabaya, Surabaya, Indonesia, misbachulmunir637@gmail.com

Corresponding Author: alfinilmanh@gmail.com¹

Abstract: *This research is expected to be a reference for companies and also literature to understand management science in the world of education. This method/research uses qualitative research with a research case study approach. The results show that there are several factors that can improve employee performance, one of which is the factor of work motivation. There are two types of work motivation, namely extrinsic and intrinsic work motivation. The practical implications of the findings of this study in the context of management are work motivation factors to improve employee performance at PCS Petrokopindo Cipta Selara due to extrinsic and intrinsic work motivation. Extrinsic work motivation such as compensation, bonuses for overtime, suitable work environment and working conditions can increase employee performance. Therefore, companies must be careful in compensation issues and the bonuses given must be in accordance with the hard work and results that employees have given to the company, as well as the work environment must be comfortable and facilities such as security for work must also be complete and also of high quality. Intrinsic work motivation such as a sense of achievement and results, and challenges at work can also improve employee performance because with a sense of satisfaction with their work, they understand how to work optimally and enthusiastically. and challenges at work are also needed so that employees do not feel bored and they become challenged to complete their work optimally.*

Keyword: *Performance, Work motivation, Extrinsic work motivation, Intrinsic work motivation*

Abstrak: Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dan juga literatur untuk memahami ilmu manajemen dalam dunia pendidikan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adalah ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu faktor dari motivasi kerja. Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi kerja secara ekstrinsik dan juga intrinsik. Implikasi praktis dari temuan penelitian ini dalam konteks manajemen yaitu faktor motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PCS Petrokopindo Cipta Selara dikarenakan motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi kerja

ekstrinsik seperti kompensasi, bonus saat lembur, lingkungan kerja dan kondisi kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus berhati-hati dalam masalah kompensasi serta bonus yang diberikan harus sesuai dengan kerja keras dan juga hasil yang telah diberikan karyawan bagi perusahaan, begitu pula dengan lingkungan kerja harus nyaman serta fasilitas seperti keamanan untuk kerja juga harus lengkap dan juga berkualitas. Motivasi kerja intrinsik seperti rasa pencapaian dan hasil, dan tantangan dalam pekerjaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya rasa puas akan pekerjaannya maka mereka mengerti bagaimana bekerja secara maksimal dan antusias. dan tantangan di tempat kerja juga diperlukan agar karyawan tidak merasa bosan dan mereka menjadi tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara optimal.

Kata Kunci: Kinerja, Motivasi kerja, Motivasi kerja ekstrinsik, Motivasi kerja intrinsik.

PENDAHULUAN

Pendahuluan Tenagakerja memiliki tempat yang taktis bagi lembaga untuk menggapai target. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur serta memberdayakan karyawannya agar dapat bekerja dengan profesional untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari perusahaan. Di era persaingan kerja saat ini diperlukan posisi kerja yang sesuai dengan keahlian pekerja, agar produktifitas mereka tetap optimal. Namun seringkali ditemui pekerja yang tidak bekerja dengan sesuai keahliannya dan menjadikan mereka tidak puas atas pekerjaan.

Pekerja yang merasakan ketidakpuasan kerja biasanya memiliki pandangan buruk terhadap institusi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki pandangan negatif condong kurang termotivasi waktu bekerja, sehingga dapat menyebabkan kinerjanya tidak optimal.

Seringkali kinerja seorang karyawan menurun karena kemungkinan ketidaknyamanan di tempat kerja, upah atau gaji minimum, ketidakpuasan dalam bekerja dan juga motivasi Supatmi et al., (2013). Intinya jika perusahaan ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada para karyawannya agar para karyawan tersebut mau dan mengetahui bagaimana cara mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk bekerja (Ningsih *et al.*, 2022).

Seseorang yang bekerja karena keinginan tertentu. Hidayat *et al.*, (2024). Pegawai dapat termotivasi jika penetapan tujuan perusahaan didasarkan pada kepentingan dan kebutuhan mereka. Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Motivasi kerja dapat memotivasi pekerja harus bekerja lebih keras untuk meningkatkan produktivitas mereka dan mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan Yenni, Y. (2019).

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan tanggapan terhadap sukses tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan Alfani, R. (2014). Kinerja adalah merupakan cerminan starta perwujudan suatu program atau pelaksanaan kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi melalui perencanaan strategis organisasi Lengkong *et al.*, (2019). Kinerja pada perusahaan modern memerlukan perhatian dalam pengelolaannya, karena jika kinerja karyawan pada perusahaan tidak dikelola dengan baik maka akan menjadi penghambat aktivitas perusahaan untuk mencapai tujuannya (Wardhani et. al., 2016). Kinerja merupakan suatu aktivitas kerja yang berlandaskan pada keahlian untuk mencapai hasil yang diharapkan Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M. (2022). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh orang yang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya menurut keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu (Hasibuan, 2018).

Motivasi kerja adalah segala dorongan yang membimbing seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Meyer et al., 2004). Nasution, M. I., & Priangkatara, N. (2022) Motivasi pegawai mempunyai peranan yang sangat utama sebab dengan dukungan tersebut diinginkan setiap pegawai akan bekerja keras dan semangat untuk

mencapai kinerja yang baik. Menurut Sastrohadiwiryo (2013) Motivasi bisa dimaknai keadaan pikiran dan sikap mental seseorang yang memberi energi, mendorong tindakan (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memuaskan atau mengurangi ketidakseimbangan.

PT Petrokopindo Cipta Selaras (PCS) merupakan perseroan yang bergerak dibidang logistik industri yang membantu dalam pengelolaan barang, pengangkutan, pendistribusian barang, penyiapan lahan industri, perbengkelan dan masih banyak lagi jasa terkait jasa lainnya. Perusahaan ini memiliki berbagai jenis bisnis berupa persewaan alat berat, truk, gudang dan unit pengemasan bergerak, proyek dan transportasi limbah B3, bisnis umum, bengkel mobil. Disamping itu untuk mendukung berjalannya perusahaan ini, terdapat visi dan misi. Visi perusahaan sebagai berikut menjadi perusahaan fasilitas logistik dan jasa lainnya yang menjadi pilihan utama pelanggan. Sedangkan misi yang dimiliki oleh perusahaan sebagai berikut mendukung penyediaan peluang logistik dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, meningkatkan hasil usaha jasa dengan mengutamakan kualitas dan ketepatan waktu usaha barang dan jasa, mengembangkan peluang usaha lainnya untuk meningkatkan pendapatan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PCS Petrokopindo Cipta Selara dengan judul Faktor motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PCS Petrokopindo Cipta Selaras.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dan juga literatur untuk memahami ilmu manajemen dalam dunia pendidikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja merupakan performa yang berarti kinerja karyawan, proses manajemen atau keseluruhan organisasi, dimana kinerja harus dapat dibuktikan dengan bukti yang konkrit dan terukur (Adha et al., 2019). Rivai, V. (2004) Kinerja adalah kinerja atau kesuksesan individu secara maksimal selama kurun waktu tugas tertentu relatif terhadap standar, tujuan, atau kebutuhan kinerja yang telah menjadi ketentuan dan disetujui. Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor kunci untuk mencapai tujuan perusahaan (Werdhiastutie et al., 2020). Kinerja karyawan mengukur sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaan serta tanggung jawabnya dengan baik dan maksimal. (Darvishmotevali & Ali, 2020).

Motivasi kerja adalah keinginan kerja yang timbul dari diri pegawai guna berperilaku sedemikian rupa sehingga pegawai mempunyai keinginan dan kesempatan untuk mengerahkan keterampilan yang dimilikinya, yaitu: pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan untuk pelaksanaan kegiatan tersebut dan bertanggung jawab. (Suseno, M. N. M., 2010). Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam menentukan produktivitas dan efisiensi karyawan (Salleh et al., 2016) Motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang datang dari dalam dan luar seseorang untuk membentuk perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (Craig C. Pinder, 2008).

Faktor motivasi atau keadaan internal merupakan kesenangan kerja dimana ketika bekerja menimbulkan ukuran inspirasi yang kokoh untuk mencapai kinerja pegawai. Jika kondisi ini tidak ada, maka kecil kemungkinan kondisi ini akan timbul ketidakpuasan secara berlebih. (Manullang, 1981) mengemukakan bahwa faktor-faktor motivator terdiri dari:

1. Penghargaan.
2. Apresiasi.
3. Hasil kerja.
4. Tanggung jawab.
- 5 Pengembangan.

Motivasi intrinsik merupakan dorongan yang dihasilkan oleh diri sendiri dimana karyawan dapat bekerja karena merasakan ketertarikan dan kepuasan dalam bekerja sehingga

memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan. Motivasi intrinsik disebut juga faktor motivasi.

METODE

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian studi kasus kualitatif. Yin (1984) menjelaskan metode penelitian studi kasus sebagai penelitian empiris yang mengkaji fenomena kontemporer dalam konteks dunia nyata; dilakukan dengan metode wawancara, informannya adalah pegawai PCS Petrokopindo Cipta Selaras, narasumber terdiri 2 orang pegawai yang telah bekerja dan mengabdikan selama 3 tahun. Kedua pegawai ini tentu memiliki alasan sendiri peran apa yang membuat motivasi kerja pegawai tersebut dapat terbangun sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara kepada pegawai untuk mengetahui peran motivasi kerja dan alasan yang membuat hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pada pegawai di PCS Petrokopindo Cipta Selaras. Wawancara sebaiknya dilakukan secara tidak terstruktur dan mendalam secara fenomenologis hanya kepada orang-orang yang pernah mengalami langsung fenomena yang sama (Flood, 2010).

Proses analisis data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis naratif. Pendekatan naratif berfokus pada makna yang diberikan seseorang terhadap suatu pengalaman melalui proses naratif (Esin et al., 2014) dan mempertimbangkan hubungan kata-kata dalam satu atau lebih teks dan hubungan antara teks tersebut dengan realitas sosial. Aspek penting dari cerita adalah berisi kejadian maupun pengalaman yang membawa perubahan yang menguntungkan dalam situasi atau kondisi tertentu (Herman dan Vervaeck, 2019). Penelitian naratif dapat dilakukan dengan sumber-sumber seperti studi biografi atau autoetnografi, atau dengan beberapa orang yang mempunyai pengalaman serupa dengan menggunakan sejarah lisan. (Tomaszewski et al., 2020). Teknik triangulasi sumber digunakan untuk menguji keakuratan informasi tersebut. Triangulasi sumber artinya membandingkan hasil wawancara dari masing-masing narasumber atau sumber data penelitian untuk menjamin keakuratan informasi yang diperoleh sebagai pembandingan. Namun penelitian ini dibatasi oleh waktu informan yang sangat terbatas. Menurut Olsen (2004), Triangulasi pada dasarnya adalah pendekatan multi-metode yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan dan menganalisis data

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor motivasi kerja menjadi salah satu aspek dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi bisa berbentuk ekstrinsik atau intrinsik. Motivasi ekstrinsik memerlukan perantara antara tindakan dan beberapa konsekuensi tersendiri, seperti imbalan nyata, sehingga kepuasan dihasilkan dari konsekuensi eksternal yang memandu tindakan tersebut, sedangkan motivasi intrinsik muncul dari dalam diri individu tanpa paksaan atau dorongan dari orang lain. berdasarkan kemauan mereka sendiri (Putra, A. K., & Frianto, A., 2013).

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja eksternal. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai PCS Petrokopindo Cipta Selaras. yaitu Pak Yohanes yang menyatakan bahwa "kompensasi dan bonus yang diberikan di PCS Petrokopindo Cipta Selaras sudah sesuai dengan tenaga yang saya keluarkan, terkadang jika ada lembur bonus yang diberikan juga lumayan besar sehingga saya menjadi termotivasi untuk bekerja dengan maksimal" (Yohanes : wawancara, 2024). Pernyataan yang mendukung bahwa motivasi kerja dapat membangun kinerja yang lebih baik juga diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan lain yaitu Pak Redo yang menyatakan bahwa "Lingkungan kerja disini cukup nyaman baik dari rekan kerja maupun kelengkapan alat kerja yang membuat saya aman bekerja di sini, kompensasi dan bonus yang diberikan juga lumayan apalagi juga terkadang ada lembur dengan bonus yang cukup bagi saya, tentu hal-hal seperti ini membuat saya termotivasi untuk bekerja secara maksimal di PCS Petrokopindo Cipta

Selaras (Redo : wawancara, 2024). Dari hasil wawancara yang telah dilakukan diatas yaitu motivasi kerja ekstrinsik seperti kompensasi, bonus, lingkungan kerja dan fasilitas yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memotivasi mereka untuk bekerja lebih keras dan tentu saja secara maksimal tulus dari hati mereka.

Faktor Motivasi kerja intrinsik terhadap kinerja karyawan. Hasil wawancara kepada karyawan PCS Petrokopindo Cipta Selaras yaitu Pak Yohanes menyatakan bahwa "Bagi saya, motivasi utama datang dari rasa puas ketika saya berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan melihat dampak positif dari pekerjaan saya terhadap tim dan perusahaan. Ada rasa bangga tersendiri ketika target yang diberikan dapat tercapai atau bahkan terlampaui, saya juga suka ketika ada masalah yang perlu dipecahkan karena ini membuat pekerjaan lebih dinamis dan tidak monoton. Selain itu, saya merasa dihargai ketika kontribusi saya diakui oleh atasan dan rekan kerja" (Yohanes : wawancara, 2024). Pernyataan yang mendukung mengenai faktor motivasi kerja yang dapat membangun kinerja karyawan diungkapkan oleh Pak Redo yang menyatakan bahwa "Saya merasa puas karena ada rasa pencapaian dan keberhasilan pribadi. Melihat bahwa upaya dan strategi yang saya terapkan berhasil, itu sangat memuaskan. Ini memberikan saya dorongan untuk terus berusaha lebih baik lagi. Tantangan dalam pekerjaan juga sangat memotivasi saya. Saya suka ketika ada masalah atau situasi sulit yang perlu diatasi. Ini membuat pekerjaan saya lebih menarik dan saya merasa lebih hidup ketika harus berpikir kreatif untuk menemukan solusi." (Redo : wawancara, 2024). Dari kedua wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja intrinsik seperti rasa pencapaian dan keberhasilan, tantangan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mereka memiliki motivasi dari diri sendiri dan tentu saja dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Motivasi kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki motivasi untuk bekerja tentu kinerja mereka tidak akan setengah-setengah dan hasilnya menjadi maksimal. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja tentu saja mereka tidak akan bekerja dengan sepenuh hati dan hasilnya tidak akan maksimal. Motivasi sendiri tergolong atas dua jenis yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik dipicu oleh diri sendiri dimana seseorang akan timbul motivasi atas dasar keinginan pribadi seperti mendapatkan kepuasan akan pekerjaannya dan mendapatkan tantangan dalam bekerja. Motivasi ekstrinsik dipicu dari luar diri sendiri seperti adanya penghargaan atas hasil pekerjaannya, bonus yang sesuai dengan hasil kerjanya, dan juga lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Oleh karena itu, untuk mendapatkan kinerja yang maksimal perlu adanya faktor motivasi kerja untuk mendukung kinerja yang maksimal tersebut dapat terbangun dan terealisasikan.

PT PCS memulai perjalanannya sejak 18 April 1990 dan masih merupakan perusahaan yang menyediakan layanan sarana logistik untuk berbagai perusahaan. Perusahaan ini berlokasi di jalan Dr Wahidin Sudirohusodo 126 Gersik, Jawa Timur. PT Petrokopindo Cipta Selaras pada awal berdiri merupakan ide pengembangan dari Ketua Koperasi Karyawan Keluarga Besar PT Petrokimia Gresik yaitu bapak Kartoatmodjo Tarmidie. Pada awal berdiri PT Petrokopindo Cipta Selaras bertujuan untuk dijadikan sebagai bengkel yang menangani alatberat dan kendaraan operasional yang dimiliki oleh Petrokimia Gresik. Pada awalberdiri PT Petrokopindo Cipta Selaras bernamakan sebagai CV Petrokopindoyang dinaungi oleh koperasi Petrokimia Gresik. Sebelum pada akhirnya PTPetrokopindo Cipta Selaras berkembang dalam berbagai bidang usaha lainnya yang disahkan pada tanggal 19 April 1990 No. 36 untuk menjadi perusahaan yang mempunyai bidang usaha tersendiri dan berkembang menjadi PT Petrokopindo Cipta Selaras. Hasil penelitian kualitatif mengenai faktor motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan pcs petrokopindo cipta selaras menunjukkan ada beberapa faktor motivasi yang memiliki dampak kepada peningkatan kinerja karyawan, antara lain faktor motivasi eksterinsik dan instrinsik. Faktor motivasi ekstrinsik dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja,

dikarenakan motivasi ini sebagai dukungan kepada karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang tidak menyenangkan. Sedangkan motivasi intrinsik dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja, dikarenakan motivasi ini berasal dari dalam diri yang membuat karyawan menjadi terpacu untuk menyelesaikan tugas. Motivasi ekstrinsik meliputi kompensasi, bonus saat lembur, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja yang memadai. Sedangkan motivasi intrinsik meliputi rasa pencapaian dan keberhasilan dan tantangan dalam pekerjaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya adalah faktor motivasi kerja. Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perusahaan dan juga literatur untuk memahami ilmu manajemen dalam dunia pendidikan. Implikasi praktis dari temuan penelitian ini dalam konteks manajemen yaitu faktor motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan di PCS Petrokopindo Cipta Selara dikarenakan motivasi kerja ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi kerja ekstrinsik seperti kompensasi, bonus saat lembur, lingkungan kerja dan kondisi kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu, perusahaan harus berhati-hati dalam masalah kompensasi serta bonus yang diberikan harus sesuai dengan kerja keras dan juga hasil yang telah diberikan karyawan bagi perusahaan, begitu pula dengan lingkungan kerja harus nyaman serta fasilitas seperti keamanan untuk kerja juga harus lengkap dan juga berkualitas. Motivasi kerja intrinsik seperti rasa pencapaian dan hasil, dan tantangan dalam pekerjaan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya rasa puas akan pekerjaannya maka mereka mengerti bagaimana bekerja secara maksimal dan antusias. dan tantangan di tempat kerja juga diperlukan agar karyawan tidak merasa bosan dan mereka menjadi tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka secara optimal. .

REFERENSI

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Alfani, R.2014. Analisis Penilaian Kinerja Berbasis Balanced Scorecard Pada Pt Petrokopindo Cipta Selaras Gresik (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Craig C. Pinder, 2008. *Work motivation in organizational behaviour*. Psychology Press.
- Darvishmotevali, M., & Ali, F. 2020. Job insecurity, subjective well-being and jobperformance: The moderating role of psychological capital. *InternationalJournal of Hospitality Management*, 87, 102462.
- Esin, C., Fathi, M., & Squire, C.2014. Narrative analysis: The constructionist approach. *The SAGE handbook of qualitative data analysis*, 203-216.
- Flood, A. (2010). Understanding phenomenology. *Nurse researcher*, 17(2).
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, L., & Vervaeck, B. (2019). *Handbook of narrative analysis*. U of Nebraska Press.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Jufrizen, J., Rizki, B. O., & Arif, M.2022. Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Engagement on Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 4(1), 18-33.

- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- M. Manullang, 1981, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia, Jakarta.
- Meyer, J. P., T. E Becker., C. Vandenberghe. 2004. Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89(6),991-1007.
- Moleong Lexy J. 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. I., & Priangkata, N. (2022). Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economics, Social Science, Entrepreneurship and Technology (IJESSET)*, 1(1), 50-64.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- Olsen, W. (2004). Triangulation in social research: qualitative and quantitative methods can really be mixed. *Developments in sociology*, 20, 103-118.
- Putra, A. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kepuasan kerja. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 59-66.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Grafindo Persada, Jakarta.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7(1).
- Suseno, M. N. M. 2010. Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94-109.
- Salleh, S. M., Zahari, A. S. M., Said, N. S. M., & Ali, S. R. O. 2016. The influence of work motivation on organizational commitment in the workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(58), 139-143.
- Sohail, B. ., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S., & Azeem, M. 2014. Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journals of Management and Bussiness*, 14 (6).
- Tomaszewski, L. E., Zarestky, J., & Gonzalez, E. (2020). Planning qualitative research: Design and decision making for new researchers. *International Journal of Qualitative Methods*, 19, 1609406920967174.
- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. 2020. Achievement Motivation as Antecedents of Quality Improvement of Organizational Human Resources. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 747-752.
- Yin, R. K. (1984). *Case study research : design and methods*. Sage Publications.
- Yenni, Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 27-41.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(8).
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.