

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KFC ALAM SUTRA

Fitriyani¹, Kunto Atmojo², Abdul Basir³
Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Mitra Bangsa
Email: fitriyanififi0@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Motivation on Employee Performance at KFC Alam Sutera. The method used is simple linear regression with a quantitative approach, involving a sample of 35 respondents from KFC Alam Sutera employees. The results show that Work Motivation has a significant effect on Employee Performance, with a t-value of 5.328 and a significance level of < 0.001 . The F-test indicates that the model is statistically significant overall ($F = 28.388$; $Sig < 0.001$). The R Square value of 0.462 indicates that 46.2% of the variation in employee performance is explained by work motivation.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Simple Linear Regression*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di KFC Alam Sutera. Metode yang digunakan adalah regresi linear sederhana dengan pendekatan kuantitatif dengan sampel 35 responden dari karyawan KFC Alam Sutera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t hitung 5,328 dan signifikansi $< 0,001$. Uji F menunjukkan model signifikan secara simultan (F hitung = 28,388; $Sig < 0,001$). Nilai R Square sebesar 0,462 menunjukkan bahwa 46,2% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh motivasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Sederhana

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak utama operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Noe (2006), SDM berkontribusi besar terhadap efektivitas dan daya saing perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM yang optimal, perusahaan akan kesulitan bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin ketat. Kinerja karyawan, yang didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2011), sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi kerja (Ivancevich, 2007).

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap kerja positif, disiplin, bertanggung jawab, dan produktif, sedangkan karyawan dengan motivasi rendah akan mengalami penurunan semangat kerja, tingginya tingkat ketidakhadiran, serta meningkatnya potensi turnover. Kondisi ini dapat menghambat pencapaian target perusahaan.

KFC Alam Sutera, sebagai bagian dari jaringan restoran cepat saji global, menghadapi tantangan untuk menjaga kualitas layanan yang cepat, tepat, dan konsisten. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya indikasi masalah, seperti keterlambatan karyawan, menurunnya kedisiplinan, dan lambannya penyelesaian tugas. Hal ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi kerja yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan citra perusahaan.

Dari sisi akademis, sejumlah penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Irfan et al., 2023; Dunggio & Putri, 2024; Susanti & Rohima, 2023). Namun, masih terdapat keterbatasan riset yang secara spesifik membahas fenomena motivasi kerja dalam konteks restoran cepat saji di Indonesia, khususnya pada cabang KFC Alam Sutera.

Dengan demikian, terdapat gap penelitian yang ingin dijawab melalui studi ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KFC Alam Sutera?,
2. Seberapa besar kontribusi motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan?, dan
3. Strategi apa yang dapat diterapkan manajemen KFC untuk meningkatkan motivasi kerja agar berdampak positif terhadap kinerja karyawan?

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KFC Alam Sutera.
2. Mengetahui seberapa besar kontribusi motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.
3. Memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen KFC dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi motivasi kerja.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis berupa penguatan literatur mengenai hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam konteks industri jasa makanan cepat saji. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi manajemen KFC Alam Sutera dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen SDM merupakan strategi untuk mengelola tenaga kerja dalam organisasi agar dapat berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Darmadi (dalam Rubi Babullah, 2024), fungsi manajemen SDM meliputi perencanaan, perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, hingga pemutusan hubungan

kerja. Tujuan utama MSDM adalah memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang termotivasi, produktif, dan adaptif terhadap perubahan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak, bekerja, dan berusaha mencapai tujuan tertentu. Hasibuan (2019) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama secara efektif dan terintegrasi. Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan, harapan, dan tujuan pribadi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

Teori hierarki kebutuhan Maslow membagi motivasi menjadi lima tingkatan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Suwatno & Priansa, 2011). Herzberg menambahkan melalui teori dua faktor bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan hygiene factors (gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan) (Robbins & Judge, 2017). Dengan demikian, motivasi kerja dapat dipahami sebagai kombinasi faktor kebutuhan dan dorongan organisasi.

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) mencakup kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Indikator-indikator ini banyak digunakan dalam penelitian empiris untuk mengukur tingkat motivasi karyawan.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu (Gomes, 2019). Rivai (2015) menyebut kinerja sebagai tingkat pencapaian individu dalam

melaksanakan tugas sesuai standar yang ditetapkan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Afandi (2018), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, kejelasan tugas, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Faktor lingkungan kerja dan beban kerja juga berperan penting dalam menentukan produktivitas karyawan (Septiana *et al.*, 2018).

c. Indikator Kinerja

Gomes (2019) mengklasifikasikan indikator kinerja menjadi lima, yaitu:

1. Kuantitas pekerjaan (volume output yang dihasilkan).
2. Kualitas pekerjaan (ketelitian, kerapian, dan ketepatan hasil kerja).
3. Kemandirian (kemampuan menyelesaikan tugas tanpa pengawasan).
4. Inisiatif (kesediaan memulai pekerjaan tanpa diminta).
5. Adaptabilitas (kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan).

4. Penelitian Terdahulu

1. Irfan *et al.* (2023): Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Liny Jaya Informatika.
2. Dunggio & Putri (2024): Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Omiyage Grup F&B.
3. Lie *et al.* (2021): Motivasi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma.
4. Susanti & Rohima (2023): Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pratama Mega Kencana.

Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat asumsi bahwa motivasi kerja

merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, motivasi kerja (X) diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hipotesis:

- Ho: Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Alam Sutera.
- Ha: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KFC Alam Sutera.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis melalui pengolahan data numerik menggunakan alat analisis statistik. Desain penelitian asosiatif dipilih karena penelitian ini berupaya mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) di KFC Alam Sutera. Analisis utama yang digunakan adalah regresi linier sederhana, sesuai dengan tujuan untuk mengukur pengaruh satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

1. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KFC Alam Sutera yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, maka teknik pengambilan sampel menggunakan metode **sampling jenuh**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 35 responden. Teknik ini dipilih agar hasil penelitian lebih representatif dan tidak ada bias seleksi.

2. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 1–5, di mana skala 1 menunjukkan “sangat tidak setuju” dan skala 5 menunjukkan “sangat setuju”.

1. **Variabel independen (X) – Motivasi Kerja**, diukur dengan indikator: kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Hasibuan, 2019).
2. **Variabel dependen (Y) – Kinerja Karyawan**, diukur dengan indikator: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, dan adaptabilitas (Gomes, 2019).

3. Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis regresi, data diuji kualitasnya melalui:

1. **Uji Validitas**, untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengungkapkan data sesuai dengan yang diukur. Item dianggap valid jika nilai r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05.
2. **Uji Reliabilitas**, untuk mengetahui konsistensi instrumen. Reliabilitas diukur menggunakan Cronbach's Alpha, dengan kriteria reliabel jika nilai $\alpha >$ 0,70 (Ghozali, 2018).

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

1. **Uji Asumsi Klasik**
 - 1) **Uji Normalitas** menggunakan Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data residual terdistribusi normal.
 - 2) **Uji Heteroskedastisitas** dengan metode Glejser untuk memastikan tidak ada pola tertentu pada residual.
 - 3) **Uji Linearitas** untuk memastikan hubungan antar variabel bersifat linear.
2. **Analisis Regresi Linier Sederhana**
Model persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- 1) Y = Kinerja Karyawan
- 2) X = Motivasi Kerja

- 3) a = konstanta
 4) b = koefisien regresi
 5) e = error
3. **Uji Hipotesis**
- 1) **Uji t** digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja. Hipotesis diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$.
 - 2) **Uji F** digunakan untuk mengetahui signifikansi model regresi secara keseluruhan. Model dianggap layak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $Sig < 0,05$.
 - 3) **Koefisien Determinasi (R^2)** digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Teknik analisis dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26 untuk memperoleh hasil perhitungan yang lebih akurat dan efisien.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Validitas (r-hitung > 0,3888)	Semua item valid	Layak digunakan
Reliabilitas (Cronbach's Alpha)	Motivasi Kerja = 0,868; Kinerja = 0,737	Reliabel, konsistensi baik

Seluruh item pertanyaan pada variabel motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid karena r-hitung > r-tabel (0,3888). Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha sebesar 0,868 untuk motivasi kerja dan 0,737 untuk kinerja karyawan, keduanya >0,60, sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan pada analisis berikutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Hasil	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Sig. = 0,200 (>0,05)	Data berdistribusi normal
Multikolinearitas	–	Tidak diuji (hanya 1 variabel X)
Heteroskedastisitas	Sig. = 0,762 (>0,05)	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai signifikansi 0,200 (>0,05), sehingga data residual berdistribusi normal. Hal ini berarti model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Uji Multikolinearitas Tidak dilakukan karena penelitian hanya menggunakan satu variabel independen (motivasi kerja), sehingga secara otomatis terbebas dari masalah multikolinearitas. Uji Heteroskedastisitas Hasil uji Glejser menunjukkan nilai signifikansi 0,762 (>0,05), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya, varian residual bersifat homogen atau sama pada setiap tingkat variabel independen. Dengan demikian, model regresi memenuhi seluruh syarat asumsi klasik.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Koefisien B	Std. Error	Beta	t-hitung	Sig.
Konstanta (a)	8,607	1,594	–	5,399	<0,001
Motivasi Kerja (X)	0,463	0,087	0,68	5,328	<0,001

Persamaan regresi:

$$Y = 8,607 + 0,463X$$

Interpretasi:

Konstanta sebesar **8,607** berarti jika motivasi kerja (X) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) diprediksi bernilai 8,607. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar **0,463** menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin motivasi kerja akan meningkatkan

kinerja karyawan sebesar 0,463. Nilai sig. <0,001 (<0,05) mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah **positif dan signifikan**.

Tabel 4. Hasil Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	209,338	1	209,34	28,388	<0,001
Residual	243,348	33	7,374	–	–
Total	452,686	34	–	–	

Nilai F-hitung = **28,388** dengan sig. <0,001 (<0,05) lebih besar dari F-tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dibentuk signifikan. Artinya, motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R	R Square	Adjusted R ²	Std. Error
0,7	0,462	0,446	2,716

Nilai R² = **0,462** menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan **46,2%** variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya **53,8%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Hasil uji t menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($\beta = 0,463$; sig. <0,001). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg dan Maslow yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan motivasional dalam meningkatkan performa kerja, serta mendukung penelitian Adeina *et al.* (2023) dan Irfan *et al.* (2023).

2. Pengaruh Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan (H2)

Hasil uji F memperkuat temuan uji t, di mana motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 28,388$; sig. <0,001). Namun, nilai R² sebesar 0,462 menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya menjelaskan kurang dari separuh variasi kinerja. Faktor lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi kemungkinan besar juga berkontribusi.

Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan aspek motivasi dengan memberikan penghargaan, peluang pengembangan karier, dan lingkungan kerja kondusif agar kinerja karyawan semakin optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada 35 responden karyawan KFC Alam Sutera, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. **Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan** dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,463 (sig. <0,001). Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 28,388 (sig. <0,001).
3. Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,462 menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat menjelaskan 46,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya 53,8% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Temuan penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Herzberg tentang faktor motivator (prestasi, pengakuan, tanggung jawab) dan Maslow mengenai pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri.

Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Adeina *et al.*, 2023; Dunggio

& Putri, 2024; Susanti & Rohima, 2023) yang menemukan hubungan positif motivasi terhadap kinerja. Namun, nilai R^2 yang hanya 46,2% menunjukkan bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor. Elemen lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, serta budaya organisasi juga berpotensi besar dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian, motivasi kerja terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di KFC Alam Sutera, serta manajemen KFC Alam Sutera perlu fokus meningkatkan motivasi melalui penghargaan berbasis kinerja, pelatihan berkelanjutan, serta lingkungan kerja kondusif agar kinerja karyawan semakin optimal.

SARAN

1. Bagi Perusahaan (KFC Alam Sutera):

- 1) Perlu meningkatkan motivasi karyawan melalui pemberian penghargaan, bonus, atau insentif berbasis kinerja.
- 2) Memberikan kesempatan pengembangan karier dan pelatihan agar karyawan merasa lebih termotivasi dan dihargai.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kebutuhan psikologis karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- 1) Disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi agar model lebih komprehensif.
- 2) Penelitian dapat diperluas dengan jumlah sampel yang lebih besar dan lokasi berbeda untuk meningkatkan generalisasi hasil.

3. Bagi Akademisi:

- 1) Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan dalam kajian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, serta memperkaya

literatur di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adeina, R., Putra, Y., & Lestari, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Global Inti Persada. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 77–85.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
- Darmadi, H. (2024). Manajemen sumber daya manusia. Dalam R. Babullah (Ed.), *Pengantar MSDM modern*. Prenada Media.
- Dunggio, M. R., & Putri, A. K. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Omiyage Grup F&B. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 55–66.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. (2007). *Human resource management*. McGraw-Hill.
- Irfan, A., Lestari, P., & Rahmawati, D. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Liny Jaya Informatika. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 101–110.
- Lie, M., Santoso, A., & Hutabarat, T. (2021). Pengaruh motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan PT Bank Mestika Dharma. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 88–97.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Noe, R. A. (2006). *Human resource management: Gaining a competitive advantage*. McGraw-Hill.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Septiana, R., Widodo, A., & Pratama, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 33–44.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, R., & Rohima, N. (2023). Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pratama Mega Kencana. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(1), 45–55.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.