

**Analisis Hubungan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam
Citra Mandiri**

***An Analysis Of The Relationship Between Work Motivation And Employee Performance
At Citra Mandiri Savings And Loan Cooperative***

Nispah Arrida Nahari, Muhammad Haris Fadhillah

Universitas Koperasi Indonesia

nispaharridan@student.ikopin.ac.id

mharisfadhillah@ikopin.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Mandiri, Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung. Permasalahan kinerja di KSP ini diindikasikan oleh penurunan signifikan jumlah anggota dan inkonsistensi kedisiplinan. Fenomena ini diduga berkaitan dengan masalah motivasi berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg (faktor intrinsik dan ekstrinsik). Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif asosiatif dengan teknik sensus melibatkan 24 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Variabel motivasi kerja diukur dari faktor Motivator dan Higienis, sedangkan kinerja karyawan diukur dari Efektivitas & Efisiensi, Otoritas & Tanggung Jawab, Disiplin, dan Inisiatif. Mengingat data residual tidak berdistribusi normal, pengujian hubungan dilakukan menggunakan statistik nonparametrik Uji Koefisien Korelasi Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori Cukup Baik, sementara kinerja karyawan berada pada kategori Baik. Namun, hasil uji Korelasi *Kendall Tau* menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di KSP Citra Mandiri. Indikator yang paling rendah adalah kepuasan karyawan terkait gaji (Faktor Higienis) dan Kedisiplinan dalam kehadiran (Kinerja). Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, khususnya yang berkaitan dengan gaji, belum menjadi faktor utama yang menentukan kinerja karyawan di KSP ini. KSP Citra Mandiri disarankan untuk mengevaluasi menyeluruh aspek sistem dan proses kerja, serta mengembangkan *Key Performance Indicators* (KPI) yang lebih spesifik, yang mungkin menjadi hambatan utama produktivitas.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Koperasi Simpan Pinjam

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between work motivation and employee performance at the Citra Mandiri Savings and Loan Cooperative (KSP) in Cileunyi District, Bandung Regency. Performance issues within this cooperative were identified through a significant decline in membership and inconsistent work discipline. This phenomenon is hypothesized to be related to motivational factors based on Herzberg's Two-Factor Theory (intrinsic and extrinsic factors). The research employed a descriptive-associative quantitative approach using a census technique, involving all 24 employees as respondents. Data were collected via questionnaires. The work motivation variable was measured through Motivator and Hygiene factors, while employee performance was assessed based on Effectiveness & Efficiency, Authority & Responsibility, Discipline, and Initiative. Due to the non-normal distribution of residual data, the relationship was tested using non-parametric statistics, specifically the Kendall's Tau Correlation Coefficient. Descriptive analysis results indicate that work motivation is in the "Fairly Good" category, while employee performance is categorized as "Good." However, the Kendall's Tau test results revealed no significant relationship between work motivation and employee performance at KSP Citra Mandiri. The lowest-rated indicators were employee satisfaction regarding salary (Hygiene Factor) and

attendance (Performance). These findings suggest that increasing work motivation, particularly regarding compensation, is not currently the primary determinant of employee performance at this cooperative. KSP Citra Mandiri is advised to conduct a comprehensive evaluation of its work systems and processes and to develop more specific Key Performance Indicators (KPIs), as these may be the primary barriers to productivity.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, Savings and Loan Cooperative.

PENDAHULUAN

Koperasi Simpan Pinjam (KSP) memegang peranan krusial sebagai institusi keuangan non-bank yang berfungsi sebagai pilar ekonomi kerakyatan, utamanya dalam menyediakan akses permodalan bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) (Basyid, 2024). KSP tidak hanya menjalankan fungsi intermediasi keuangan, tetapi juga berperan aktif dalam mewujudkan inklusi keuangan serta menjembatani kesenjangan akses yang kerap dialami masyarakat di lembaga keuangan konvensional (Purnomo & Solihin, 2023). Eksistensi koperasi ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, di mana koperasi dimaknai sebagai badan usaha yang melandaskan kegiatan berdasar prinsip koperasi dan berasaskan kekeluargaan.

KSP Citra Mandiri yang berlokasi di Kecamatan Cileunyi, Kabupaten Bandung, merupakan salah satu koperasi aktif yang menjalankan mandat tersebut. Namun, dalam beberapa tahun terakhir, KSP ini menghadapi tantangan internal serius yang mengancam keberlanjutan dan efektivitas operasionalnya, yang tercermin dari data internal dan observasi lapangan.



Gambar 1. Perkembangan Jumlah Anggota KSP Citra Mandiri

Berdasarkan gambar 1, jumlah anggota KSP mengalami penurunan yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa adanya disinsentif dan rendahnya loyalitas anggota, yang berpotensi disebabkan menurunnya kualitas pelayanan dan kinerja karyawan yang kurang optimal.

Selain itu, rendahnya kedisiplinan karyawan juga menjadi faktor yang mempengaruhi rendahnya kinerja karyawan. Pada tahun 2024, jumlah absen terendah pada bulan Juni sebanyak 20 kali absensi dan jumlah absen tertinggi pada bulan Januari sebanyak 111 kali. Hal ini mengindikasikan adanya inkonsistensi yang serius dalam kepatuhan karyawan terhadap peraturan jam kerja, yang secara langsung berpotensi mengganggu efektivitas operasional harian dan mencerminkan rendahnya komitmen secara tanggung jawab karyawan secara umum.

Penurunan kinerja karyawan disebabkan karena rendahnya motivasi kerja, yang mana variabel ini merupakan factor prediktif utama dalam mendorong kinerja yang optimal (Hasibuan, 2020). Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan produktivitas, ketepatan waktu, dan inisiatif yang lebih baik. Berdasar hasil observasi, 72% karyawan dengan skor motivasi kerja tinggi juga mencatatkan skor kinerja di atas 80.

Untuk menganalisis masalah ini, akan digunakan Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori ini membagi factor motivasi menjadi dua kelompok, yaitu factor higienis (ekstrinsik) dan factor motivator (intrinsik). Faktor higienis merupakan faktor-faktor yang mencegah ketidakpuasan, seperti gaji, kondisi kerja, dan administrasi, sedangkan factor motivator merupakan faktor-faktor yang mendorong kepuasan dan peningkatan kinerja, seperti

pengakuan, pencapaian, tanggung jawab, dan peluang pengembangan diri.

Berdasarkan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan dan pengurus KSP Citra Mandiri, terdapat dugaan kuat bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh masalah pada kedua faktor Herzberg: (1) faktor higienis (ekstrinsik): meskipun gaji UMR terpenuhi, isu terkait kondisi kerja non-finansial ataupun hubungan interpersonal antar karyawan dan manajemen masih menjadi sumber ketidaknyamanan yang memicu ketidakdiploinan; dan (2) faktor motivator (intrinsik): karyawan merasa kurang mendapatkan pengakuan (rekognisi) atas pencapaian dan kurangnya peluang pengembangan diri atau tanggung jawab yang lebih besar. Ketiadaan faktor intrinsik ini diduga menjadi penyebab utama rendahnya inisiatif dan menurunnya efektivitas kerja, meskipun gaji telah dinaikkan.

Fenomena ini menegaskan bahwa faktor intrinsik memegang peranan yang lebih esensial dalam membentuk tanggung jawab, semangat kerja harian, dan inisiatif karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk menguji seberapa besar pengaruh motivasi kerja, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, terhadap kinerja karyawan KSP yang diukur melalui dimensi Efektivitas & Efisiensi, Otoritas & Tanggung Jawab, Disiplin, dan Inisiatif.

Penelitian ini bertujuan mengisi celah dengan fokus spesifik pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) dan secara metodologis akan secara eksplisit menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (berdasarkan kerangka Herzberg) terhadap kinerja karyawan KSP, menggunakan empat dimensi terukur yang telah ditetapkan, untuk memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen SDM koperasi modern (Hutagalung & Batubara, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif di Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Citra Mandiri. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KSP Citra Mandiri yang berjumlah 24 orang. Teknik pengambilan sampel yang

digunakan adalah sensus dengan cara mengambil seluruh karyawan KSP Citra Mandiri menjadi sampel.

Variabel independen (X) adalah motivasi kerja, sedangkan variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan. Secara rinci pengukuran kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Sub-variabel	Indikator	Kode	
Motivasi Kerja (X)	Faktor Motivator (Intrinsik)	Perasaan berhasil dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target kerja yang ditetapkan	x_1	
		Tingkat pengakuan dan apresiasi atas hasil kerja dari atasan maupun rekan kerja	x_2	
		Tingkat tanggung jawab yang diemban karyawan dalam pelaksanaan tugasnya	x_3	
	Faktor Higienis (Ekstrinsik)	Kesesuaian pekerjaan dengan minat, tantangan, dan kepuasan pribadi yang diperoleh		x_4
			Kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan, promosi, atau peningkatan keterampilan	x_5
		Tingkat kecukupan gaji yang diterima karyawan	x_6	
		Rasa aman terhadap kelangsungan pekerjaan	x_7	
		Hubungan dengan atasan/rekan kerja	x_8	
		Kebijakan perusahaan (insentif, promosi, dan administrasi)	x_9	
		Pemberian fasilitas terbaik pada tempat kerja	x_10	
Kinerja Karyawan (Y)	Efektivitas dan Efisiensi	Pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan	y_1	
		Memaksimalkan waktu sesuai dengan hasil kerja	y_2	
	Otoritas dan Tanggung Jawab	Pemberian apresiasi terhadap karyawan atas hasil kerja yang produktif	y_3	
		Paham peran dan tanggung jawab pekerjaannya	y_4	
		Membuat tindakan sesuai lingkup wewenangnya	y_5	
	Disiplin	Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan	y_6	
		Mematuhi jam kerja dan peraturan yang berlaku.	y_7	
		Kedisiplinan dalam kehadiran	y_8	
		Konsisten dalam melakukan pekerjaan	y_9	
		Inisiatif	Mempunyai ide dan kreativitas untuk perbaikan kerja	y_10
Mampu mengambil tindakan sesuai jobdesc	y_11			
Proaktif dalam menyelesaikan masalah	y_12			

kerja.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 24 responden, studi dokumentasi, dan wawancara terstruktur kepada informan yaitu pengurus, manajer, dan beberapa karyawan.

Teknik analisis data dibagi menjadi dua, yaitu analisis kuantitatif deskriptif dan analisis kuantitatif asosiatif dengan analisis regresi linier sederhana. Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji normalitas untuk menguji kelayakan data yang telah diperoleh dari kuesioner. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk menguji ketepatan instrumen yang digunakan, adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Indikator	P-Value	Simpulan
x 1	$0.000 \leq 0.05$	Valid
x 2	$0.009 \leq 0.05$	Valid
x 3	$0.041 \leq 0.05$	Valid
x 4	$0.001 \leq 0.05$	Valid
x 5	$0.000 \leq 0.05$	Valid
x 6	$0.009 \leq 0.05$	Valid
x 7	$0.000 \leq 0.05$	Valid
x 8	$0.002 \leq 0.05$	Valid
x 9	$0.016 \leq 0.05$	Valid
x 10	$0.009 \leq 0.05$	Valid
y 1	$0.000 \leq 0.05$	Valid
y 2	$0.000 \leq 0.05$	Valid
y 3	$0.000 \leq 0.05$	Valid
y 4	$0.001 \leq 0.05$	Valid
y 5	$0.000 \leq 0.05$	Valid
y 6	$0.001 \leq 0.05$	Valid
y 7	$0.014 \leq 0.05$	Valid
y 8	$0.000 \leq 0.05$	Valid
y 9	$0.001 \leq 0.05$	Valid
y 10	$0.000 \leq 0.05$	Valid
y 11	$0.001 \leq 0.05$	Valid
y 12	$0.001 \leq 0.05$	Valid

Uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach's alpha* untuk menguji konsistensi dan kestabilan instrumen saat digunakan. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Simpulan
Motivasi Kerja (X)	$0.785 > 0.70$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	$0.886 > 0.70$	Reliabel

Dikarenakan uji kelayakan telah dilakukan, selanjutnya analisis kuantitatif deskriptif dapat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik data masing-masing variabel dengan 5 kelas interval berdasar dari skor jawaban kuesioner dari rentang 1 sampai dengan 5. Dalam menentukan skor interval digunakan rumus berikut.

$$I = \frac{(SKt \times n) - (SKr \times n)}{5}$$

$$I = \frac{(5 \times 24) - (1 \times 24)}{5} = 19$$

Dimana, SKt = skor tertinggi (5); SKr = skor terendah (1); n = jumlah sampel (24). Kemudian dibuatlah kelas interval yang dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Kriteria Skoring

Kelas ke-	Interval	Kriteria
1	24 – 42	Tidak Baik
2	43 – 61	Kurang Baik
3	62 – 80	Cukup Baik
4	81 – 99	Baik
5	100 – 120	Sangat Baik

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual terdistribusi normal atau tidak dengan pendekatan *one sample Kolmogorov-smirnov* sebagai syarat penggunaan regresi linier sederhana. Sebelum melakukan uji normalitas, data ordinal akan ditransformasi terlebih dahulu menjadi data interval menggunakan metode suksesif interval (MSI). Adapun hasil uji normalitas setelah data ditransformasikan dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Uji Model	P-Value	Simpulan
Motivasi Kerja (X) → Kinerja Karyawan (Y)	$0.025 \leq 0.05$	Tidak Berdistribusi Normal

Dikarenakan hasil uji tidak berdistribusi normal, maka uji regresi linier sederhana tidak dapat dilakukan. Dalam mengatasi hal ini, maka digunakan pendekatan statistik nonparametrik menggunakan uji korelasi kendall untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan (Yanto, 2025). Uji korelasi kendall direkomendasikan untuk mengukur tingkat kesesuaian antara dua variabel ketika asumsi parametrik tidak terpenuhi (Sugiyono, 2017).

Adapun pada penelitian ini pengujian koefisien korelasi kendall dibantu dengan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum mengenai masing-masing variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Sub-variabel	Indikator	Kode	Skor	Kriteria	
Faktor Motivator (Intrinsik)	Perasaan berhasil dalam menyelesaikan tugas atau mencapai target kerja yang ditetapkan	x_1	75	Cukup Baik	
	Tingkat pengakuan dan apresiasi atas hasil kerja dari atasan maupun rekan kerja	x_2	77	Cukup Baik	
	Tingkat tanggung jawab yang diemban karyawan dalam pelaksanaan tugasnya	x_3	90	Baik	
	Kesesuaian pekerjaan dengan minat, tantangan, dan kepuasan pribadi yang diperoleh	x_4	77	Cukup Baik	
	Kesempatan untuk berkembang melalui pelatihan, promosi, atau peningkatan keterampilan	x_5	92	Baik	
	Faktor Higienis (Ekstrinsik)	Tingkat kecukupan gaji yang diterima karyawan	x_6	61	Kurang Baik
		Rasa aman terhadap kelangsungan pekerjaan	x_7	63	Cukup Baik
		Hubungan dengan atasan/rekan kerja	x_8	96	Baik
		Kebijakan perusahaan (insentif, promosi, dan administrasi)	x_9	74	Cukup Baik
		Pemberian fasilitas terbaik pada tempat kerja	x_10	83	Baik
Rata-rata Skor Motivasi Kerja			78.8	Cukup Baik	

Berdasarkan tabel 6, motivasi kerja dinilai cukup baik. Adapun indikator yang paling baik penilaiannya adalah x_3, x_5, x_8, dan x_10, sedangkan penilaian yang paling rendah terdapat pada x_6 mengenai gaji. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun dari gaji telah memenuhi standar UMR, akan tetapi para karyawan merasa kurang puas dikarenakan beban kerja yang diberikan cukup banyak jika dibandingkan dengan gaji yang diberikan.

Tabel 7. Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Sub-variabel	Indikator	Kode	Skor	Kriteria
Efektivitas dan Efisiensi	Pekerjaan sesuai prosedur yang telah ditetapkan	y_1	75	Cukup Baik
	Memaksimalkan waktu sesuai dengan hasil kerja	y_2	82	Baik
	Pemberian apresiasi terhadap karyawan atas hasil kerja yang produktif	y_3	81	Baik
Otoritas dan Tanggung Jawab	Paham peran dan tanggung jawab pekerjaannya	y_4	79	Cukup Baik
	Membuat tindakan sesuai lingkup wewenangnya	y_5	93	Baik
	Bertanggung jawab atas hasil pekerjaan	y_6	81	Baik
Disiplin	Mematuhi jam kerja dan peraturan yang berlaku.	y_7	81	Baik
	Kedisiplinan dalam kehadiran	y_8	80	Cukup Baik
	Konsisten dalam melakukan pekerjaan	y_9	79	Cukup Baik
Inisiatif	Mempunyai ide dan kreativitas untuk perbaikan kerja	y_10	80	Cukup Baik
	Mampu mengambil tindakan sesuai jobdesc	y_11	84	Baik
	Proaktif dalam menyelesaikan masalah kerja.	y_12	95	Baik
Rata-rata Skor Kinerja Karyawan			82.5	Baik

Berdasarkan tabel 7, kinerja karyawan dinilai baik. Hampir semua indikator mendapatkan penilaian yang baik, akan tetapi masih terdapat penilaian yang cukup baik diantaranya y_1, y_4, y_8, y_9, dan y_10. Secara garis besarnya, para karyawan di KSP masih kurang disiplin dan belum paham dengan tanggung jawab pada perannya masing-masing.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil deskriptif yang telah diuraikan, diketahui bahwa kinerja karyawan dinilai baik meskipun ada beberapa indikator yang dinilai kurang yang disebabkan kurangnya motivasi terkait dengan gaji, insentif, promosi, dan kesesuaian pekerjaan dengan deskripsi kerja. Dalam memastikan hubungan antara dua variabel ini, maka digunakan uji statistik korelasi kendall untuk melihat signifikansi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Adapun hasil uji statistik korelasi kendall dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Kendall

Variabel	τ hitung	P-Value	Simpulan
Motivasi Kerja (X)	0.019 <	0.900 >	Tidak terdapat
→ Kinerja Karyawan (Y)	0.246	0.05	Hubungan

Berdasarkan tabel 8, terlihat bahwa nilai τ (tau) kurang dari nilai tabel τ atau nilai *p-value* kurang dari 0.05 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di KSP Citra Mandiri. Hasil ini menunjukkan bahwa dugaan penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh motivasi kerja tidak terbukti (Adinda et al., 2023; Ningsih et al., 2022; Pratiwi et al., 2022), khususnya di KSP Citra Mandiri. Sehingga KSP Citra Mandiri perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem dan proses kerja yang mungkin menjadi penghambat produktivitas, karena peningkatan motivasi ternyata tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Analisis deskriptif menunjukkan motivasi kerja dinilai cukup baik, sedangkan kinerja karyawan dinilai baik. Selanjutnya, motivasi kerja tidak memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan pada KSP Citra Mandiri.

Saran yang dapat diberikan bagi penelitian selanjutnya, khususnya di tempat ini diharapkan dapat meneliti variabel lain seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kompetensi karyawan (Priharti & Rika, 2022). Jika diperlukan dapat menambah variabel moderasi seperti dukungan atasan dan budaya organisasi. Sedangkan saran bagi KSP Citra Mandiri dapat melakukan evaluasi menyeluruh yang diantaranya mengembangkan *key performance*

indicators (KPI) yang lebih spesifik, dan kaitkan dengan sistem insentif yang telah berjalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- 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>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. PT. Bumi Aksara.
- Hutagalung, M. W. R., & Batubara, S. (2021). Peran Koperasi Syariah Dalam Meningkatkan Perekonomian dan Kesejahteraan Masyarakat Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(3), 1494–1498.
- 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.
- Pratiwi, H., Nasution, I., Sulaiman, F., & Sari, D. P. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 6(2), 168–172.
- Purnomo, Y. J., & Solihin, J. (2023). The Effect of Leadership and Motivation on Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1357–1365.
- RR Dimas Veronica Priharti, & Rika, M. (2022). Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 45–59. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.481>

- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yanto, Y. (2025). *Statistika Nonparametrik Untuk Penelitian Bidang Teknik Industri*. Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.