

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia (FAZNET) Surabaya**Riske Mareta Ery Cindia¹, Kridho Hary Gunawan²**¹⁻² Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesiariske.mareta789@gmail.com¹, krido@untag-sby.ac.id²*Penulis Korespondensi: riske.mareta789@gmail.com**Abstract**

This study aims to demonstrate and analyze the influence of Competence, Organizational Culture, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Mitra Java Multimedia, both partially and simultaneously. The population in this study consisted of 52 respondents who were employees of PT. Mitra Java Multimedia. The sampling technique used was a saturated sample with a data collection method through distributing questionnaires using quantitative data types. The analysis methods in this study included Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, and Multiple Linear Regression Analysis. Hypothesis testing was carried out using the t-test and F-test, while the analysis calculations were carried out using the SPSS version 25 application. The results showed that competence (X1), Organizational Culture (X2), and Work Motivation (X3) had a significant effect on Employee Performance at PT. Mitra Java Multimedia, both partially and simultaneously. In addition, the Adjusted R Square value of 0.800 indicates that these three variables are able to explain 80% of the variation in employee performance, while the remainder is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Competence, Organizational Culture, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Java Multimedia baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 52 responden yang merupakan karyawan PT. Mitra Java Multimedia. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan jenis data kuantitatif. Metode analisis dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, serta Analisis Regresi Linier Berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji F, sedangkan perhitungan analisis dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Java Multimedia, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,800 mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan 80% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Article history

Received: Januari 2026

Reviewed: Januari 2026

Published: Januari 2026

Plagiarism checker no 80

Prefix DOI :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

Kata Kunci: Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan	
--	--

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi, terutama internet, telah meningkatkan ketergantungan masyarakat pada layanan digital dalam berbagai bidang. Data dari APJII (2025) jumlah pengguna internet di Indonesia mencapai 229,4 juta jiwa dengan tingkat penetrasi sebesar 80,66%. Keadaan ini menjadikan industri penyedia layanan internet (Internet Service Provider/ISP) sebagai sektor yang terus berkembang dan sangat bersaing. Dalam menghadapi persaingan itu, perusahaan harus mengembangkan teknologi dan jaringan serta mamstika pengelolaan sumber daya manusai (SDM) yang efisien, sebab keberhasilan oraganisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja para karyawan (Armstrong M, 2020).

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki peran signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan daya saing sebuah perusahaan. Kinerja seorang karyawan menunjukkan kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan mencapai sasaran organisasi (Noor, 2013). Beberapa elemen internal yang dipercaya memengaruhi kinerja karyawan meliputi keterampilan, budaya perusahaan, dan semangat kerja. Kompetensi memungkinkan karyawan untuk beroperasi dengan efektif dan menyesuaikan diri dengan perubahan dalam teknologi (Wibowo, 2016). Budaya organisasi menciptakan nilai dan perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan perusahaan (Schein, 2017). Sementara itu, motivasi kerja berfungsi sebagai faktor utama dalam meningkatkan semangat, kesetiaan, dan tanggung jawab karyawan (Robbins dan Judge, 2019).

PT. Mitra Java Multimedia (FAZNET) Surabaya, yang berperan sebagai penyedia layanan internet, mengalami kesulitan dalam mempertahankan kinerja karyawan di tengah persaingan yang ketat dalam industri. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakakuratan dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi serta perlunya peningkatan dalam kemampuan dan motivasi kerja karyawan. Meskipun beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, mayoritas penelitian tersebut difokuskan pada sektor pemerintahan atau perbankan, sedangkan penelitian di sektor swasta yang berfokus pada teknologi masih sangat sedikit. Sebagai hasilnya, penelitian ini memiliki peran penting untuk menganalisis dampak kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ISP, khususnya di PT. Mitra Java Multimedia di Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni dalam mengelola hubungan dan peran tenaga kerja dengan tujuan efektivitas dan efisiensi untuk mendukung tercapainya sasaran perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai strategi yang fokus pada rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2016:10).

Kompetensi

Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam menerapkan keterampilan ke dalam lingkungan tempat kerja secara optimal (Rahadi et al., 2021:9).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2018).

Motivasi Kerja

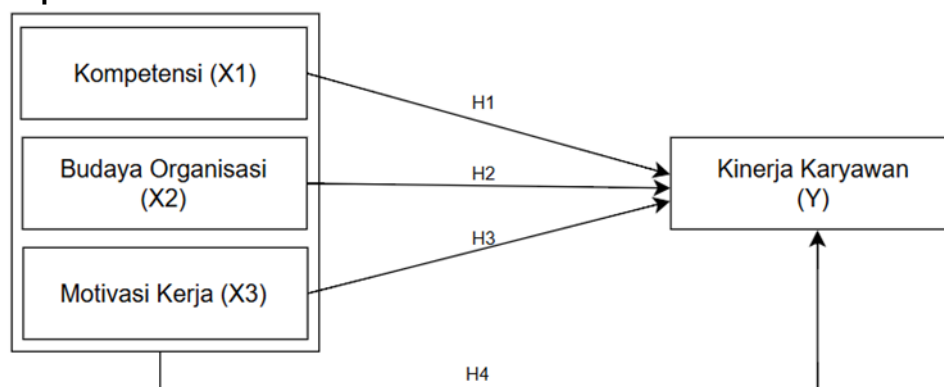
Motivasi kerja adalah sebagai kondisi internal yang memengaruhi individu dalam

membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja (Muhlifin, 2024).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat pencapaian yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. (Silaen et al., 2022:30)

Kerangka Konseptual



H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia Surabaya.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia Surabaya.

H3: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia Surabaya.

H4: Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia Surabaya.

METODE PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal, karena bertujuan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen berdasarkan data yang bersifat numerik yang dianalisis secara statistik.

b. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mitra Java Multimedia Surabaya yang beralamat di Ruko No. 25, Jl. Bung Tomo No. 8 Kav. 25, Kel. Ngagel, Kec. Wonokromo, Surabaya. Pelaksanaan penelitian berlangsung pada periode bulan Oktober-Desember 2025.

c. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif, yaitu data berupa angka dan dapat diolah dengan metode statistik. Data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengukur pengaruh kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner kepada karyawan PT. Mitra Java Multimedia Surabaya. Adapun, data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen pendukung perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi, serta informasi mengenai jumlah karyawan.

e. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Java Multimedia Surabaya yang berjumlah 52 orang.

f. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh (*census sampling*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 52 karyawan PT. Mitra Java Multimedia Surabaya.

g. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Instrumen kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan yang disusun menggunakan skala Likert lima poin untuk memperoleh data dari responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,610	0,273	Valid
	X1.2	0,446	0,273	Valid
	X1.3	0,599	0,273	Valid
	X1.4	0,679	0,273	Valid
	X1.5	0,548	0,273	Valid
	X1.6	0,476	0,273	Valid
	X1.7	0,552	0,273	Valid
	X1.8	0,476	0,273	Valid
	X1.9	0,398	0,273	Valid
	X1.10	0,583	0,273	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,511	0,273	Valid
	X2.2	0,615	0,273	Valid
	X2.3	0,444	0,273	Valid
	X2.4	0,629	0,273	Valid
	X2.5	0,587	0,273	Valid
	X2.6	0,386	0,273	Valid
	X2.7	0,559	0,273	Valid
	X2.8	0,611	0,273	Valid
	X2.9	0,440	0,273	Valid
	X2.10	0,385	0,273	Valid
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,515	0,273	Valid
	X3.2	0,549	0,273	Valid
	X3.3	0,383	0,273	Valid
	X3.4	0,617	0,273	Valid
	X3.5	0,492	0,273	Valid
	X3.6	0,412	0,273	Valid
	X3.7	0,737	0,273	Valid
	X3.8	0,739	0,273	Valid
	X3.9	0,598	0,273	Valid
	X3.10	0,497	0,273	Valid
	X3.11	0,710	0,273	Valid
	X3.12	0,652	0,273	Valid
	X3.13	0,721	0,273	Valid
	X3.14	0,558	0,273	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,576	0,273	Valid
	Y.2	0,521	0,273	Valid
	Y.3	0,610	0,273	Valid

	Y.4	0,565	0,273	Valid
	Y.5	0,663	0,273	Valid
	Y.6	0,715	0,273	Valid
	Y.7	0,598	0,273	Valid
	Y.8	0,677	0,273	Valid
	Y.9	0,663	0,273	Valid
	Y.10	0,685	0,273	Valid

Sumber: Olah Data SPSS Uji Validitas (2025)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,711	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,690	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,853	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,826	0,60	Reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39510263
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.077
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

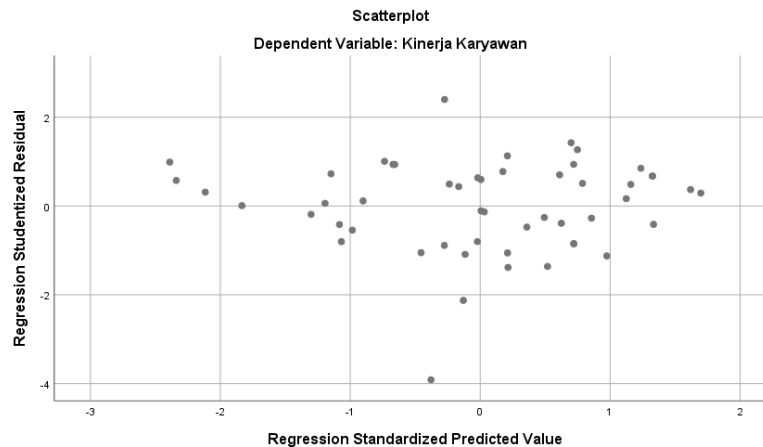
d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.896	3.691		-2.140	.038		
	Kompetensi	.369	.074	.359	4.955	.000	.748	1.338
	Budaya Organisasi	.476	.058	.551	8.180	.000	.864	1.158
	Motivasi Kerja	.218	.042	.353	5.209	.000	.856	1.169

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Analisis Linier Berganda dan Uji t (parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.896	3.691		-2.140	.038
	Kompetensi	.369	.074	.359	4.955	.000
	Budaya Organisasi	.476	.058	.551	8.180	.000
	Motivasi Kerja	.218	.042	.353	5.209	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 6. Hasil Uji F (simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427.626	3	142.542	68.929	.000 ^b
	Residual	99.262	48	2.068		
	Total	526.887	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.812	.800	1.43804

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pembahasan**Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji t, variabel Kompetensi (X1) terdapat nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai t hitung 4,955 > t tabel 2,011, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan

demikian, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Java Multimedia Surabaya.

Koefisien regresi sebesar 0,369 menunjukkan arah positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan kompetensi karyawan akan diikuti oleh peningkatan kinerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki karyawan telah dimanfaatkan dengan baik dalam mendukung pelaksanaan tugas.

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Sariana et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai t hitung $8,180 > t$ tabel 2,011 sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi sebesar 0,476 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai, kebiasaan kerja, dan suasana kerja yang tercipta di perusahaan mampu mendukung efektivitas dan produktivitas karyawan.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian (Setiawan & Wulansari, 2023) yang juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung 5,209 $> t$ tabel 2,011, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi sebesar 0,218 bernilai positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang mereka hasilkan. Hal ini selaras dengan penelitian (Basyid, 2024) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja.

Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_4 diterima. Artinya, Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia Surabaya.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,800 menunjukkan bahwa 80% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 20% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Hayati et al., 2025) yang menyatakan bahwa kompetensi, budaya organisasi, dan motivasi kerja secara bersama-sama

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia (FAZNET) Surabaya”. Pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia Surabaya. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $4,955 > t$ tabel 2,010 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin tinggi kompetensi karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia Surabaya. Hasil uji t menunjukkan t hitung $8,180 > t$ tabel 2,010 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia Surabaya. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $5,209 > t$ tabel 2,010 dengan

signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat kinerjanya.

4. Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Java Multimedia Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui uji F yang menunjukkan $F_{hitung} 68,929 > F_{tabel} 2,81$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_4 diterima. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,800 menunjukkan bahwa 80% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut secara bersama-sama.

Saran

1. Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil analisis deskriptif bisa membantu melihat bagian mana yang sudah kuat dan mana yang masih perlu ditingkatkan. Dua pernyataan dengan mean tertinggi yaitu *"Saya memahami dengan baik informasi serta prosedur kerja yang diperlukan"* (mean 4,71), menggambarkan bahwa kompetensi karyawan sudah sangat baik pada dua aspek tersebut sudah sangat baik. Namun, pernyataan dengan mean terendah, yaitu *"Saya merasa keterampilan saya sudah cukup untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan"* (mean 4,46), menunjukkan bahwa masih ada sebagian karyawan yang merasa keterampilannya belum sepenuhnya memadai. Oleh karena itu, secara umum perusahaan disarankan untuk memperkuat pengembangan kompetensi karyawan, khususnya memberikan pelatihan yang lebih terarah guna meningkatkan keterampilan karyawan agar kinerja karyawan semakin optimal.
2. Berdasarkan kesimpulan yang menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil analisis deskriptif dapat membantu melihat aspek budaya kerja yang sudah kuat dan yang masih perlu ditingkatkan. Pernyataan dengan mean tertinggi yaitu *"Saya berkomunikasi secara terbuka dengan anggota tim dalam pelaksanaan pekerjaan"* (mean 4,63), menggambarkan bahwa komunikasi terbuka antar karyawan sudah berjalan sangat baik dan menjadi kekuatan dalam mendukung kelancaran kerja. Namun, pernyataan dengan mean terendah, yaitu *"Saya bersedia bekerja keras untuk mendukung kemajuan perusahaan"* (mean 4,27), menunjukkan bahwa komitmen karyawan dalam memberikan usaha terbaik masih dapat ditingkatkan. Oleh karena itu, secara umum perusahaan disarankan untuk memperkuat budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan komitmen kerja, serta secara khusus meningkatkan dukungan dan apresiasi agar karyawan terdorong memberikan kinerja yang lebih optimal.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hasil analisis deskriptif dapat memberikan gambaran mengenai aspek motivasi yang sudah kuat dan yang masih perlu diperbaiki. Dua pernyataan dengan mean tertinggi yaitu *"Saya menikmati tugas utama dalam pekerjaan saya sehari-hari"* dan *"Saya berusaha melaksanakan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab"* (mean 4,73), menggambarkan bahwa motivasi internal karyawan sudah sangat baik dan menjadi faktor penting yang mendukung kinerja mereka. Namun, pernyataan dengan mean terendah yaitu *"Saya merasa termotivasi ketika hasil saya dihargai secara terbuka"* (mean 4,37), menunjukkan bahwa bentuk penghargaan yang lebih nyata masih kurang dirasakan oleh sebagian karyawan. Oleh karena itu, secara umum perusahaan disarankan untuk menjaga motivasi kerja melalui lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Serta secara khusus, perusahaan juga dapat meningkatkan pemberian penghargaan yang lebih terbuka agar motivasi karyawan tetap stabil dan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong M, T. S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th Editi). Kogan Page.
- Basyid, A. (2024). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43.
<https://doi.org/https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen Sumber daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. ALfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hayati, R., Husainah, N., Haryanto, C., & Yusuf, M. (2025). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Kharisma Utama. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7(4).
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i4.6819>
- Muhlifin, M. H. (2024). *MOTIVASI KINERJA* (Sutarman (ed.)). <https://back.ijems.id/>
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). *KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA*.
<https://www.researchgate.net/publication/354521794>
- Sariana, Nurnajamuddin, M., & Serang, S. (2022). YUME : Journal of Management. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 201-216. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.346>
- Setiawan, S. N., & Wulansari, P. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Budiman Maju Megah Farmasi (Bumame) Bandung. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 627-631. <https://doi.org/10.37034/infec.v5i2.570>
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., Asir, M., Arta, I. P. S., Siregar, L. A., Mahriani, E., Umiyati, H., Haerana, Renaldi, R., Ahdiyat, M., Ahmad, D., Sihotang, R. B., Komalasari, I., & Widiyawati. (2022). *E-Book MANAJEMEN SDM* (N. Risnawati (ed.)).
<https://www.researchgate.net/publication/366668938>