

| ARTIKEL PENELITIAN

Motivasi Kerja Sumber Daya Manusia dalam Organisasi: Sebuah Tinjauan Pustaka

Intan Febrina¹, Hayatul Khairul Rahmat^{1*}

¹Universitas Budi Luhur, Jakarta, Indonesia

*Corresponding Author: hayatul.khairulrahmat@budiluhur.ac.id

| ABSTRACT

This study aims to study: the definition of work motivation, the approach to work motivation, the purpose of work motivation, the driving factors, and the view of work motivation in organizations. This study used a literature study method. The findings of this study were that motivation has forms such as intentions, hopes, desires, and goals to be achieved. In addition, the purpose of work motivation is to give encouragement to oneself and have an impact on colleagues, increase cooperation between colleagues, increase personal and group discipline, foster a good work atmosphere, improve organizational welfare, increase the sense of responsibility in each employee. There are also several views or models of motivation in organizations, namely the traditional model, the human relationship model, and the human resources model.

| KEYWORDS

Work Motivation; Organization; Literature Review.

PENDAHULUAN

Pengangguran adalah masalah yang sangat penting bagi ekonomi negara maju maupun berkembang, dan itu memengaruhi perencanaan pembangunan. Berkurangnya tingkat pembangunan ekonomi menyebabkan peningkatan pengangguran. Penurunan lapangan kerja disebabkan oleh penurunan pembangunan ekonomi. Pengangguran akan terjadi jika tenaga kerja tidak terserap secara optimal. Prasaja (dalam Kasanah et al., 2018) menyatakan bahwa pengangguran di Indonesia merupakan masalah besar karena konsekuensi dari pengangguran menimbulkan masalah sosial. Salah satu masalah ekonomi makro yang paling menantang dan berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan masyarakat adalah pengangguran. Penelitian sebelumnya oleh Rizal dan Mukaromahi (dalam Rahman & Riani, 2023) menunjukkan bahwa pengangguran tidak hanya merupakan masalah sosial yang ditangani secara kolektif, tetapi juga merupakan masalah psikologis bagi individu yang mengalaminya. Berdasarkan pernyataan diatas menunjukan bahwa pengangguran di Indonesia bisa juga terjadi karena banyak faktor salah satu yang menjadi faktor adalah kurang nya motivasi kerja antar individu. Semangat atau motivasi kerja yang masih sangat minim diterapkan oleh masyarakat, khususnya masyarakat di Indonesia. Motivasi kerja sangat erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu maupun kelompok, dan SDM harus ada di dalam suatu organisasi karena mereka dapat memberikan aset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu memiliki SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai untuk mencapai tujuan mereka, karena SDM berfungsi sebagai perencana dan pelaksana. Menurut Hasibuan (2012), tenaga kerja manusia memainkan peran penting dalam suatu organisasi. Mereka berfungsi sebagai perencana dan penentu tujuan organisasi. Apapun teknologi yang dimiliki organisasi, tidak akan berguna jika tidak digerakkan oleh manusia. Untuk memaksimalkan kinerja, seorang karyawan harus memiliki kemampuan dan keterampilan.

Dengan kemampuan mereka, karyawan dapat menyelesaikan tugas dan dibebankan oleh perusahaan dengan baik. Selain itu, karyawan harus memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi juga harus memiliki disiplin kerja yang tinggi, karena motivasi tinggi mendorong mereka untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan mencapai tingkat kinerja yang tinggi (dalam Miskiani & Bagia, 2020). Dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi terlebih SDM yang berkualitas dan mempunyai tingkat motivasi kerja yang tinggi sehingga dapat mempercepat tujuan menuju perusahaan yang sukses dan maju.

Tenaga kerja, sebagai aset perusahaan, memiliki nilai dan harus diakui bahwa keberadaannya sebagai kunci utama, bahkan menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi, dan tujuan organisasi. Mereka adalah operator dari segala aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Oleh karena itu, peran manusia sangat signifikan dalam peran mereka sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*agen of change*) (Alfianika Maharani et al., 2023). Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Kebutuhan yang harus dipenuhi adalah motivasi yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu (Sutrischastini & Riyanto, 2017; Purnama et al., 2020)

Dalam kebutuhan manusia berkaitan juga dengan tujuan motivasi, seorang manajer bekerja melalui orang lain. Ia harus meminta bantuan orang lain untuk menyelesaikan semua pekerjaan karena dia tidak dapat melakukannya sendiri. Keinginan perusahaan adalah jika seorang bawahan melakukan pekerjaan dengan baik (Fachreza et al., 2018; Purnama et al., 2020). Berdasarkan pendapat yang sudah dikemukakan sebelumnya ada kemungkinan bahwa seorang karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik karena perusahaan seharusnya mengetahui penyebabnya. Mungkin dia tidak mampu menyelesaikan tugas, tetapi mungkin juga dia tidak memiliki dorongan atau motivasi untuk bekerja dengan baik. Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara atasan dan karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang dihasilkan dari nilai rasa suka atau tidak suka karyawan terhadap beberapa aspek pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kerja sangat mencerminkan sikap karyawan terhadap beberapa aspek pekerjaannya (Musyawwir et al., 2021).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji: pengertian motivasi kerja, pendekatan motivasi kerja, tujuan motivasi kerja, faktor pendorong, dan pandangan motivasi kerja dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian kepustakaan adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sari (2020), penelitian kepustakaan mencakup kajian teoritis, referensi, dan literatur ilmiah lainnya yang berhubungan dengan budaya, nilai, dan norma yang ada dalam situasi sosial yang diteliti. Selain itu, penelitian kepustakaan melibatkan pengumpulan data melalui penelaahan buku, literatur, catatan, serta berbagai laporan yang berkaitan dengan masalah yang akan dipecahkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan diawali dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan mendasar yang membuat seseorang terdorong untuk mengarahkan semua usaha demi mencapai suatu tujuan. Seperti yang disebutkan Mangkunegara (dalam Wahyuni et al., 2023), motivasi adalah emosi atau kekuatan yang mendorong pekerja untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental yang positif terhadap lingkungan kerja memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja terbaik.

Upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan adalah tiga komponen utama motivasi. Oleh karena itu, motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan reaksi terhadap suatu tindakan. Adanya komponen

suatu tujuan mendorong motivasi dalam diri manusia. Dalam hal kebutuhan, dapat dikatakan bahwa motivasi tidak akan ada jika tidak dirasakan adanya kebutuhan. Salah satu komponen penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja dalam konteks pekerjaan adalah motivasi mereka. Menurut Robbins (dalam Sutrischastini & Riyanto, 2017), motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Motif sering kali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga ini merupakan gerakan jiwa dan fisik untuk bertindak, sehingga motif tersebut berfungsi sebagai kekuatan penggerak yang mendorong manusia untuk berperilaku dan bertindak dengan tujuan tertentu (Dahliana, 2019). Motivasi secara sederhana dapat diartikan sebagai "*motivating*," yang secara implisit berarti bahwa pemimpin suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, sehingga dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasihat, dan koreksi jika diperlukan (Rachmad, 2015). Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang merangsang untuk melakukan tindakan (Lumi *et al.*, 2017). Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia yang mendorongnya untuk melakukan sesuatu (Baso, 2023).

Motivasi adalah daya dorong yang menggerakkan, dan berasal dari kata motif yang berarti penggerak. Oleh karena itu, motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang mendorong atau mengarahkan seseorang untuk melakukan suatu tindakan (Riyadi, 2021). Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam bentuk niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, motivasi itu memiliki kemampuan untuk mendorong, mengaktifkan, menggerakkan, dan mengarahkan perilaku seseorang. Motivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan bergantung pada seberapa kuat atau lemahnya motivasi tersebut. Dalam beberapa pengertian, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dan gerak hati dalam diri seseorang.

Pendekatan Motivasi Kerja

Menurut Luthans (dalam Fitrianasari, 2013), terdapat tiga aliran teori motivasi kerja yaitu sebagai berikut

1. Hierarki Kebutuhan Maslow: Hierarki ini mencakup kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Rahmadani Rosa, 2018).
2. Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg: Teori ini terdiri dari faktor higienis (kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan teknis, gaji, hubungan antar pribadi, penyelia, dan kondisi kerja) dan faktor motivator (prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan).
3. Teori ERG Alderfer: Teori ini mengidentifikasi tiga kelompok kebutuhan: kebutuhan eksistensi (berkaitan dengan kelangsungan hidup), kebutuhan hubungan (pentingnya hubungan sosial atau antar pribadi), dan kebutuhan perkembangan (berhubungan dengan keinginan intrinsik individu untuk berkembang secara pribadi).

Tujuan Motivasi Kerja

Pada sebuah perusahaan adanya motivasi merupakan suatu hal yang sangat penting, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan manusia dalam bekerja. Seorang karyawan harus memiliki motivasi untuk bekerja dengan giat dan menjadi puas dengan pekerjaan mereka. Adapun tujuan dari motivasi kerja menurut Suwatno (dalam Basuki, 2019) diantaranya : (a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan; (b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (d) Meningkatkan disiplin karyawan; (e) Mengefektifkan pengadaan karyawan; (f) Meningkatkan suasana dan hubungan kerja yang baik; (g) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan; (h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (i) Mempertinggi rasa

tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya; dan (j) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Beberapa faktor yang mempengaruhi atau mendorong motivasi kerja seseorang adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan dan Pelatihan. Hasbullah (dalam Muhammadiyah, 2021) mengutip bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan intelektual dan emosional menuju pemahaman tentang alam dan sesama manusia. Veithzal (dalam Muhammadiyah, 2021) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan yang melibatkan proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan formal, dengan metode yang lebih berfokus pada praktik daripada teori.
2. Kepemimpinan. Rivai (dalam Muhammadiyah, 2021) menyatakan bahwa peran manajer sebagai pemimpin adalah kunci dalam penerapan perubahan strategi. Tugas pemimpin meliputi menyusun arah perusahaan, berkomunikasi dengan karyawan, memberikan motivasi, dan melakukan tinjauan jangka panjang. Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang, atau sebagai proses, alat, atau nasihat untuk mendorong orang melakukan sesuatu secara sukarela.
3. Lingkungan Kerja. Menurut Siagian (2002), kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan sangat penting dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi fisik yang baik berperan dalam pemeliharaan kesehatan serta mencegah kejenuhan dan kebosanan. Fasilitas dan sarana kerja yang memadai, termasuk fasilitas transportasi dan komunikasi, serta peraturan dan prosedur kerja yang jelas, juga penting untuk pelaksanaan tugas sehari-hari.
4. Kompensasi. Veithzal (dalam Muhammadiyah, 2021; Baharuddin et al., 2012) menyebutkan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan penghargaan individual sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas organisasi. Secara umum, tujuan manajemen kompensasi adalah membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya dan memastikan adanya keadilan internal dan eksternal di antara perusahaan.

Pandangan Motivasi Dalam Organisasi

Manajer memiliki pandangan yang berbeda tentang motivasi dalam organisasi, dan pandangan ini sangat penting untuk keberhasilan mereka dalam mengelola karyawan. Handoko (dalam Basuki, 2019) mengidentifikasi tiga model motivasi kerja dalam organisasi sebagai berikut.

1. Model Tradisional. Frederick Taylor dan aliran manajemen ilmiah berkontribusi pada model ini. Dalam model ini, manajer menentukan cara pekerjaan dilakukan dan menggunakan sistem pengupahan insentif untuk mendorong pekerja. Pandangan ini menganggap bahwa pekerja pada dasarnya malas dan hanya dapat dimotivasi dengan gaji atau upah. Metode ini sering berhasil, meningkatkan efisiensi dan mengurangi jumlah karyawan yang diperlukan untuk tugas tertentu. Namun, seiring waktu, manajer cenderung mengurangi imbalan tersebut.
2. Model Hubungan Manusiawi. Banyak praktisi manajemen menganggap pendekatan tradisional tidak memadai. Elton Mayo dan peneliti hubungan manusia lainnya menemukan bahwa kontak sosial di tempat kerja penting dan kebosanan serta tugas berulang mengurangi motivasi. Mereka percaya bahwa manajer dapat memotivasi karyawan dengan memenuhi kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
3. Model Sumber Daya Manusia. Model ini menyatakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai variabel, bukan hanya keinginan untuk mendapatkan uang atau mencapai kepuasan pribadi, tetapi juga kebutuhan untuk melakukan yang terbaik dan mendapatkan posisi yang

relevan. Para ahli berpendapat bahwa kebanyakan orang termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak ada alasan otomatis untuk melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan. Mereka menyatakan bahwa karyawan lebih suka merasa puas karena telah melakukan pekerjaan dengan baik dan bahwa karyawan dapat diberi lebih banyak tanggung jawab untuk membuat keputusan dan melaksanakan tugas.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki bentuk seperti niat, harapan, keinginan, dan tujuan yang ingin dicapai. Selain itu, tujuan motivasi kerja adalah memberikan semangat kepada diri sendiri dan berdampak kepada teman kerja, meningkatkan kerja sama antar rekan kerja, meningkatkan kedisiplinan pribadi serta kelompok, menumbuhkan suasana kerja yang baik, meningkatkan kesejahteraan organisasi, meningkatkan rasa tanggung jawab pada setiap karyawan. Juga terdapat beberapa pandangan atau model motivasi dalam organisasi yaitu model tradisonal, model hubungan manusiawi, dan model sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sari, M. (2020). Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dalam Penelitian Pendidikan IPA. *Natural Science: Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA*, 6(1), 41–53. <https://doi.org/10.15548/nsc.v6i1.1555>
- [2] Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://doi.org/10.52659/medikonis.v14i1.79>
- [3] Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Journal Profit*, 6(2), 56–68. <https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/238>
- [4] Baso, A. R. A. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Kecamatan Segeri Kabupaten Pangkep. *TheJournalish: Social and Government*, 4(1), 78–83. <https://doi.org/10.55314/tsg.v4i1.444>
- [5] Basuki, K. (2019). Sikap Dan Kepuasan Pengemudi Angkutan Taksi Terhadap Sistem Komisi Jasa Angkutan Taksi Blue Bird (Studi Kasus Pada Perusahaan Angkutan Taksi Blue Bird Pool Kramat Jati). *Media Manajemen Jasa*, 7(1).
- [6] Dahliana, A. (2019). Motivasi Kepesertaan Mandiri BPJS di Era Universal Health Coverage Jaminan Kesehatan Nasional. *Keluwih: Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.24123/kesdok.v1i1.2488>
- [7] Ermawati, Y., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 63(9), 1–7.
- [8] Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122.
- [9] Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum "Darmayu" di Kabupaten Ponorogo). *Profit (Jurnal Administrasi Bisnis)*, 7(1).
- [10] Kasanah, Y. T., Hanim, A., & Suswandi, P. E. (2018). Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Pengangguran Terbuka di Provinsi Jawa Tengah Tahun 2009-2014. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(1), 21. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v5i1.7727>

- [11] Lumi, J. ., Nelwan, O. ., & Wenas, R. . (2017). Faktor-Faktor Utama Yang Menentukan Kinerja Karyawan Perusahaan Bumh: Studi Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1945–1955. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16481>
- [12] Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129. <http://dx.doi.org/10.31604/jpm.v6i7.2310-2314>
- [13] Muhammadiyah. (2021). Faktor - faktor yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor dinas pengelolaan keuangan dan asset daerah kabupaten Takalar. *Balance: Jurnal Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan*, 1(2), 168–176.
- [14] Musyawwir, Ansyari, M. I., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 2(2), 443–458. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- [15] Purnama, H., Safitri, M., & Agustina, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 11–20. <https://doi.org/10.24967/ekombis.v5i1.650>
- [16] Rachmad, R. (2015). Pengaruh Pola Karier, Motivasi Pegawai, Team Building Dan Kepemimpinan Terhadap. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3, 73–84. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/7520>
- [17] Rahmadani Rosa, P. (2018). Bentuk Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Kc. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso. In *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- [18] Rahman, N. A., & Riani, N. Z. (2023). Analisis Pengangguran Terbuka di Indonesia. *Jurnal Kajian Ekonomi Dan Pembangunan*, 5(3), 43. <https://doi.org/10.24036/jkep.v5i3.15285>
- [19] Riyadi, S. (2021). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sudyono Efendi* (ed.). Jejak Pustaka.
- [20] Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- [21] Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>