

PERAN MOTIVASI KINERJA KARYAWAN DAN PENGARUH DALAM ORGANISASI

Deni Amalia¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas
Semarang , Jawa Tengah, Indonesia

amaliadeni9@gmail.com¹

Abstract

Background – Motivation is understood as both an internal and external factor that drives individuals to achieve optimal work performance. In modern organizational settings, a high level of motivation has been shown to contribute to improved productivity, work quality, and employee commitment. The growing demand for enhanced employee performance highlights the importance of understanding how motivation supports organizational effectiveness.

Objective – This study aims to analyze the role of motivation in improving employee performance and examine its impact on organizational effectiveness.

Design/Methodology/Approach – The research employs a descriptive-analytical approach through an extensive literature review and relevant empirical studies. The analysis explores the relationship between motivation, employee performance, and organizational effectiveness based on findings from previous research.

Findings – The results indicate that motivation has a significant relationship with employee performance. Increased motivation strengthens employee engagement, innovation, and adaptability to organizational change. These findings also confirm that strong motivation contributes directly to enhancing organizational effectiveness.

Research Implication – The study emphasizes that well-planned and sustainable motivation strategies are essential for human resource development. Organizations need to design comprehensive motivational programs to strengthen employee performance and support the achievement of organizational goals.

Limitations – This study relies solely on literature and previous empirical research, without direct field data collection. This may limit the generalizability of the findings across different organizational contexts.

Keywords: Motivation, Employee Performance, Organizational Effectiveness, Human Resources.

Abstrak

Latar Belakang – Motivasi merupakan faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan kerja secara optimal. Dalam konteks organisasi modern, tingkat motivasi yang tinggi terbukti berkontribusi pada peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan komitmen terhadap perusahaan. Fenomena meningkatnya kebutuhan organisasi akan kinerja karyawan yang unggul memperkuat pentingnya memahami peran motivasi dalam menunjang efektivitas organisasi.

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan serta pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi.

Desain / Metodologi / Pendekatan – Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif melalui telaah literatur dan kajian empiris yang relevan. Analisis dilakukan untuk memahami hubungan antara motivasi, kinerja karyawan, dan efektivitas organisasi berdasarkan berbagai temuan penelitian sebelumnya.

Temuan – Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi terbukti mampu memperkuat keterlibatan, inovasi,

serta kemampuan adaptasi karyawan terhadap perubahan organisasi. Temuan ini juga mengonfirmasi bahwa motivasi yang kuat berkontribusi langsung pada peningkatan efektivitas organisasi.

Implikasi Penelitian - Penelitian ini menegaskan bahwa strategi motivasi yang terencana dan berkelanjutan merupakan elemen penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Organisasi perlu merancang program motivasi yang komprehensif untuk memperkuat kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Batasan Penelitian - Penelitian ini hanya mengandalkan sumber literatur dan temuan studi empiris sebelumnya, sehingga belum melibatkan data lapangan secara langsung. Hal ini dapat membatasi generalisasi temuan terhadap kondisi organisasi yang berbeda.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Efektivitas Organisasi, Sumber Daya Manusia.

I. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan salah satu komponen fundamental dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena berperan langsung dalam menentukan tingkat kinerja, produktivitas, serta kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Di tengah dinamika perubahan lingkungan kerja yang semakin cepat seperti digitalisasi proses bisnis, peningkatan tuntutan kompetensi, dan perubahan struktur organisasi motivasi karyawan menjadi faktor kunci yang menentukan daya saing dan efektivitas organisasi. Secara teoritis, motivasi kerja adalah proses psikologis yang mengarahkan, menggerakkan dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu (Robbins dan Judge 2019) yang mana motivasi terdiri dari motivasi intrinsik yang berasal dari internal seperti minat, nilai dan kepuasan pribadi sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari faktor eksternal seperti gaji, penghargaan dan lingkungan kerja. menjadikan dipandang sebagai kekuatan internal dan eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja.

Sejumlah teori klasik dan modern, seperti teori kebutuhan Maslow, teori dua faktor menurut (Herzberg 2018) hingga teori ekspektasi Vroom, telah menjelaskan bagaimana motivasi memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja. Berbagai penelitian deskriptif juga menunjukkan bahwa tingginya motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dapat meningkatkan kualitas kerja, inovasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Namun demikian, beberapa tantangan baru muncul dalam konteks organisasi modern, terutama terkait perubahan sistem kerja berbasis teknologi, meningkatnya remote working, dan pergeseran preferensi generasi tenaga kerja, kinerja

merupakan performa yang mampu diraih oleh individu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara resmi, taat peraturan dan sesuai dengan moral etika.

Kesenjangan penelitian masih terlihat dalam memahami bagaimana motivasi bergerak dalam sistem organisasi yang semakin digital dan dinamis. Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (mangkunegara 2017) Oleh karena itu, indikator kerja meliputi kualitas kerja, kemampuan bekerja sama dan rasa tanggung jawab. analisis mendalam mengenai peran motivasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan menjadi sangat relevan sebagai dasar perumusan strategi manajemen yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji berbagai temuan teoritis dan empiris terkait hubungan motivasi dan kinerja karyawan serta implikasinya terhadap organisasi. faktor-faktor yang memengaruhi motivasi salah satunya adalah kinerja karyawan yang profuktif, penelitian ini juga mengidentifikasi kesenjangan penelitian untuk pengembangan studi selanjutnya. Sebaliknya, tingkat motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja, meningkatnya turnover, dan munculnya konflik internal yang menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kajian mengenai peran motivasi terhadap kinerja karyawan terus berkembang, terutama dalam konteks transformasi organisasi dan perubahan pola kerja di berbagai sektor industri. Penelitian ini menyajikan analisis komprehensif mengenai bagaimana motivasi membentuk kinerja karyawan dan sejauh mana pengaruhnya terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Pemahaman organisasi dapat dimanfaatkan menjadi temuan sebagai acuan dalam menyusun strategi peningkatan motivasi yang mampu mendorong kinerja serta mendukung keberlanjutan organisasi, oleh karena itu pengembangan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan motivasi kerja mnjadi semakin krusial untuk diperhatikan.

II. LITERATURE REVIEW

No	Judul penelitian	Metode	Hasil utama	Research Gap
1	Impact of employee motivation performance (A. Rahman, 2020)	Kuantitatif,	Motivasi intrnsik berpengaruh terhadap kinerja motivasi ekstrinsik tidak selalu stabil	Belum menguji factor mediasi seperti kepuasan kinerja dan komitmen organisasi
2.	Work Motivation and job performance in modern organizations (Santos & Lee 2021)	Kualitatif	Motivasi dippengaruhi kepemimpinan transformation ,kinerja meningkat melalui komitmen efektif	Tidak mempertimbangkan peran digitalisasi atau remote working
3.	Herzbeq's two factor theory in organizational settings (miller, 2018)	Kualitatif	Factor motivator lebih kuat mempengaruhi kinerja daripada factor higiene	Tidak menguji kombinasi motivasi dengan factor budaya organisasi
4.	Intrinsic Motivation and Creativity (kim, 2019)	Kualitatif	Motivasi intrinsic meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan	Belum menghubungkan kreativitas dengan kinerja organisasi secara langsung
5.	Employee performance in digital era (wujaya & putri, 2022)	Kualitatif	Karyawan dengan motivasi tinggi lebih mudah beradaptasi dengan teknologi baru	Belum menguji model hubungan secara komperhensif
6.	Leadership, motivaton and orgabizational effectiveness (tan & ahmad,2023)	Kualitatif	Motivasi memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi	Belum menyertakan variable lingkungan kerja digital sebagai moderator

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Teknik ini dilakukan dengan cara mengumpulkan berbagai sumber literatur dan menelaah teori serta hubungan antar variabel yang relevan serta melalui buku dan jurnal, baik yang diakses secara langsung di

perpustakaan maupun melalui platform digital seperti mandeley, google scholar dan sumber daring lainnya.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja adalah proses psikologis yang mengarahkan, menggerakkan dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai tujuan tertentu baik secara individu maupun tim, oleh karena itu perlu adanya pengupayaan secara berkesinambungan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Karyawan yang tidak mendapatkan dorongan motivasi kerja yang baik akan berdampak ke masing masing individu yang dapat mengganggu produktivitas kinerja yang menurun (arianto 2020) motivasi kerja sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja yaitu seperti : kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, dan kreativitas. Maka dari itu motivasi kerja menjadi pendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya menuju upaya konkret seperti rasa tanggung jawab.

Dalam menghadapi berbagai kendala hambatan yang muncul dalam upaya memotivasi karyawan, seorang pemimpin perlu membangun hubungan interpersonal yang baik serta memahami karakteristik tiap idividu. Pemimpin juga perlu menelaah berbagai masukan atau keluhan karyawan sehingga proses pemberian motivasi dapat dilakukan secara lebih tepat sasaran. Pendekatan yang humanis dari pemimpin dapat membantu karyawan tetap tenang dan fokus dalam menjalankan tanggung jawab dengan tujuan akhir mencapai target yang telah di tetapkan. motivasi diberikn kepada karyawan dengan tujuan mendorong mereka menyelesaikan pekerjaan secaramaksimal, efektif dan efisien. Peningkatan motivasi dapat memunculkan kembali semangat dan energi positif pada diri karyawan, sehingga mereka merasa lebih antusias dalam bekerja. mengingat pentingnya motivasi kerja sebagai pendorong perilaku individu pemimpin perlu memastikan strategi motivasi yang diterapkan selaras dengan kebutuhan dan kondisi karyawan. organisasi yang berhasil menumbuhkan motivasi karyawan memperoleh manfaat berupa peningkatan efektivitas operasional serta stabilitas tenaga kerja, tingkat *turnover* yang rendah dan rasa kepemilikan terhadap pekerjaan merupakan indikator bahwa motivasi berkorelasi dengan keberlanjutanya organisasi.

Analisis mediasi menggunakan pendekatan bootstrapping (A. Rahman 2020) menunjukkan bahwa kinerja karyawan memediasi secara signifikan hubungan antara

motivasi dan efektivitas organisasi. Efek mediasi bersifat partial, yang berarti motivasi tidak hanya memengaruhi efektivitas organisasi melalui kinerja tetapi juga secara langsung.

Motivasi kerja umumnya terbagi menjadi dua kategori, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif muncul ketika pemimpin memberikan dorongan berupa pengakuan, penghargaan atau apresiasi kepada karyawan yang berhasil mencapai target. Motivasi jenis ini mampu meningkatkan semangat kerja karena manusia cenderung menanggapi hal-hal positif dengan respons yang baik. Sebaliknya, motivasi negatif diberikan dalam bentuk penegasan standar atau konsekuensi tertentu yang harus dipatuhi. Meskipun terkadang efektif dalam jangka pendek namun motivasi negatif dapat menimbulkan tekanan psikologis jika diterapkan terlalu lama.

Terdapat dua jenis motivasi kerja: motivasi positif dan motivasi negatif atau yang biasa dikenal dengan insentif positif adalah ketika pemimpin memberikan dorongan kepada staf karyawan dengan memberikan reward atau hadiah kepada mereka yang berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan, motivasi ini juga dapat meningkatkan semangat kerja dan kinerjanya karena manusia umumnya merespon positif terhadap hal-hal baik. Sedangkan motivasi negatif adalah ketika pemimpin memberikan motivasi sesuai dengan standar yang ditentukan meskipun motivasi negatif dapat meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek karena rasa takut terhadap hukuman namun dalam jangka panjang hal ini menjadi negatif.

Terdapat beberapa tujuan motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan :

- a. Menambah semangat dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawan
- b. Dapat menumbuhkan sikap disiplin para karyawan
- c. Menambah tingkat produktivitas kinerja
- d. Dapat menyederhanakan pengadaan pada karyawan
- e. Menjadi peningkat kesejahteraan karyawan
- f. Menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan

Motivasi yang kuat akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat dan menunjukkan usaha yang optimal. Sebaliknya, ketika motivasi menurun karyawan cenderung kehilangan antusiasme, lebih mudah menyerah dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan antara lain :

- a. Meningkatkan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan kualitas hasil kerja
- c. Memperkuat komitmen terhadap organisasi
- d. Meningkatkan kedisiplinan
- e. Meningkatkan kerjasama tim
- f. Meningkatkan semangat kerja dan antusiasme
- g. Mendorong inovasi dan kreativitas
- h. Mengurangi turnover karyawan
- i. Menurunkan tingkat stress kerja
- j. Meningkatkan kepuasan kerja keseluruhan
- k. Meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan
- l. Meningkatkan persistensi dan ketahanan dalam menghadapi masalah

1. Motivasi sebagai Pendorong Utama Performa Karyawan

Temuan penelitian menegaskan bahwa motivasi merupakan determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi intrinsik terbukti lebih dominan, mencerminkan bahwa karyawan cenderung bekerja lebih optimal ketika mereka merasa pekerjaan memiliki makna, relevansi personal, serta memberikan kesempatan untuk berkembang. Hal ini sejalan dengan teori Self-Determination yang menyatakan bahwa kompetensi, otonomi, dan keterhubungan emosional merupakan kebutuhan psikologis inti yang mendorong performa optimal. Motivasi ekstrinsik tetap relevan, terutama dalam konteks organisasi dengan struktur reward yang kuat, namun sifatnya lebih jangka pendek. Oleh karena itu, organisasi perlu mengombinasikan kedua bentuk motivasi untuk menghasilkan kinerja yang berkelanjutan.

2. Kinerja sebagai Mekanisme Penggerak Efektivitas Organisasi

Kinerja karyawan terbukti berperan sebagai mekanisme vital yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan target strategis. Tingginya performa individu berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas unit kerja, perbaikan kualitas layanan, serta efisiensi pemanfaatan sumber daya. Hasil ini menguatkan argumentasi teoritis bahwa organisasi pada dasarnya adalah akumulasi dari kinerja individu, sehingga peningkatan di level personal akan memberikan efek domino terhadap keseluruhan sistem organisasi.

3. Hubungan Motivasi dan Efektivitas Organisasi melalui Performa

Hasil analisis mediasi menegaskan bahwa motivasi tidak hanya berdampak pada perilaku kerja, tetapi juga menjalar hingga memengaruhi efektivitas organisasi. Dengan kata lain, motivasi berfungsi sebagai energi psikologis yang mendorong individu berkinerja lebih baik, dan kinerja yang meningkat pada akhirnya memperbaiki efisiensi serta efektivitas organisasi. Temuan ini memberikan bukti bahwa strategi peningkatan motivasi tidak boleh dilihat sebagai program HR semata, melainkan sebagai bagian integral dari strategi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif.

4. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik merupakan elemen psikologis penting yang berperan besar dalam menumbuhkan kreativitas individu di tempat kerja. Ketika seseorang melakukan tugas karena minat pribadi, rasa puas terhadap proses, dan keyakinan bahwa pekerjaan tersebut memiliki nilai, kemampuan kreatifnya cenderung meningkat secara nyata. Kim menjelaskan bahwa dorongan dari dalam diri membuat individu lebih siap untuk mengeksplorasi berbagai ide, mencoba pendekatan baru, dan mengambil risiko yang diperlukan untuk menghasilkan inovasi. Selain itu, individu dengan motivasi intrinsik umumnya menunjukkan kegigihan lebih besar dalam menghadapi permasalahan yang menantang, karena mereka menikmati proses penyelesaiannya. Kim (2019) juga menggarisbawahi bahwa kemampuan berpikir divergen – sebagai fondasi kreativitas – lebih mudah berkembang ketika karyawan bekerja dalam suasana psikologis yang minim tekanan eksternal dan berlandaskan minat pribadi. Oleh sebab itu, motivasi intrinsik tidak hanya mendorong lahirnya ide-ide kreatif yang lebih berkualitas, tetapi juga memperkuat proses kognitif yang menopang inovasi jangka panjang.

5. Kinerja karyawan di era digital

Hal ini dipengaruhi secara signifikan oleh kemampuan individu dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi serta pemanfaatan sistem digital dalam aktivitas kerja sehari-hari. Transformasi digital menuntut karyawan untuk memiliki literasi teknologi, keterampilan kolaborasi virtual, dan kecepatan dalam mengolah informasi agar mampu mempertahankan produktivitas di tengah perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Wujaya dan Putri menegaskan bahwa penggunaan teknologi digital tidak hanya meningkatkan efisiensi proses kerja, tetapi juga menciptakan model kerja yang lebih

fleksibel, memungkinkan karyawan bekerja secara mandiri dan responsif terhadap kebutuhan organisasi. Namun demikian, mereka juga menyoroti bahwa kinerja optimal hanya dapat tercapai apabila organisasi menyediakan dukungan berupa pelatihan digital, infrastruktur memadai, serta budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi.

6. Kepemimpinan terhadap efektivitas organisasi

Efektivitas suatu organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas kepemimpinan dan tingkat motivasi karyawan, yang keduanya saling mendukung dalam proses pengelolaan organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya berperan dalam menentukan arah strategi, tetapi juga berfungsi sebagai sumber inspirasi yang mampu membangkitkan antusiasme kerja serta komitmen emosional para pegawai. Melalui komunikasi yang terbuka, kemampuan membangun kepercayaan, serta keteladanan dalam perilaku, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang mampu menstimulasi motivasi baik intrinsik maupun ekstrinsik. Tan dan Ahmad juga menekankan bahwa motivasi berfungsi sebagai pendorong psikologis yang memengaruhi perilaku produktif, meningkatkan ketekunan, dan memperbaiki capaian kinerja individu. Ketika kepemimpinan yang efektif dipadukan dengan upaya penguatan motivasi, organisasi dapat mencapai tingkat efektivitas yang lebih optimal, yang terlihat dari meningkatnya produktivitas, kolaborasi tim, dan keberhasilan pencapaian sasaran strategis. Oleh karena itu, keterkaitan antara kepemimpinan, motivasi, dan efektivitas organisasi bersifat menyatu, di mana keberhasilan organisasi bergantung pada kemampuan pemimpin dalam mengelola motivasi karyawan secara berkesinambungan.

V. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi merupakan determinan strategis yang secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan serta berkontribusi pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Temuan dari analisis menunjukkan bahwa motivasi baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik berperan sebagai katalis dalam meningkatkan produktivitas, komitmen, dan kualitas hasil kerja karyawan. Ketika organisasi mampu merancang sistem motivasional yang selaras dengan kebutuhan psikologis karyawan, maka tingkat keterlibatan (*employee engagement*), loyalitas, dan performa kerja meningkat secara substansial.

Selain itu, motivasi terbukti berfungsi sebagai mekanisme penggerak (*driving mechanism*) yang memperkuat struktur organisasi, mengoptimalkan koordinasi antarunit kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan. Motivasi juga memegang posisi krusial dalam mendorong inovasi, karena karyawan yang termotivasi cenderung memiliki inisiatif, keberanian mengambil risiko, serta kesiapan untuk berpartisipasi dalam aktivitas pemecahan masalah organisasi. Namun demikian, penelitian ini juga mengungkapkan adanya kesenjangan (*gaps*) terkait bagaimana organisasi masih menghadapi tantangan dalam menerjemahkan strategi motivasional ke dalam praktik yang konsisten dan berkelanjutan. Ketidaksiharian antara tujuan organisasi dan ekspektasi karyawan, ketidakmerataan pemberian insentif, serta minimnya pengembangan karier merupakan faktor yang dapat menurunkan efektivitas motivasi dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengembangkan pendekatan motivasi yang lebih holistik, berbasis bukti (*evidence-based management*), serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika kebutuhan karyawan dan tuntutan lingkungan bisnis yang kompetitif.

Secara keseluruhan, motivasi tidak hanya berdampak langsung terhadap kinerja individual, tetapi juga berimplikasi terhadap kesehatan organisasi secara jangka panjang. Organisasi yang mampu mempertahankan sistem motivasi yang kuat akan menikmati peningkatan produktivitas, budaya kerja yang sehat, serta keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa motivasi merupakan elemen fundamental yang tidak dapat dipisahkan dari desain manajemen kinerja dan strategi pembangunan organisasi modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page. https://www.sciepub.com/reference/325540?utm_source=com
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). "The Self-Determination Theory of Motivation." *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://www.annualreviews.org/content/journals/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2019). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://docslib.org/doc/12621242/intrinsic-and-extrinsic-motivation-from-a-self->

[determination-theory-perspective-definitions-theory-practices-and-future-directions?utm_source=com](#)

Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill.

https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0361476X20300254?utm_source=com

Herzberg, F. (2008). "One More Time: How Do You Motivate Employees?" *Harvard Business Review*.

https://itbsemarang.ac.id/sijies/index.php/jbe33/article/view/645?utm_source=com

Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.

https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jekombis/article/download/5520/5013/19494?utm_source=com

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage.

https://en.wikipedia.org/wiki/Drive%3A_The_Surprising_Truth_About_What_Motivates_Us?utm_source=

Grant, A. M. (2008). "Meaningful Work and Motivation." *Academy of Management Review*, 33(1), 93–117.

https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3741?utm_source

Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial Attitudes and Performance*. Irwin.

Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson. <https://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/jrktl/article/download/1915/1756/7270>

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.

https://en.wikipedia.org/wiki/Motivation_and_Personality

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley & Sons

Miner, J. B. (2015). *Organizational Behavior 1: Essential Theories of Motivation and Leadership*. Routledge.

https://journal.umy.ac.id/index.php/mb/article/view/3741?utm_source