



Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alihdaya Laboratorium di PT. Bukit Asam Tbk. Unit Peabuhan Tarahan

Ni Putu Widhia Rahayu*, Rizka Rachmaniar

Universitas Bandar Lampung

Abstrak: Penelitian ini menguji bagaimana motivasi, komunikasi, dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bukit Asam Tbk, Unit Peabuhan Tarahan. Data dikumpulkan dari 30 karyawan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji validitas, uji normalitas, regresi linier berganda, uji t parsial, dan uji F. Semua item kuesioner valid. Uji normalitas menunjukkan bahwa data memenuhi persyaratan distribusi normal dengan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Hasil regresi menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi meningkatkan kinerja karyawan. Tingkat stres yang lebih tinggi mengurangi kinerja. Hasil uji t mendukung temuan ini. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (t 2,300, Sig. 0,030). Komunikasi juga menunjukkan pengaruh yang signifikan (t 2,244, Sig. 0,034). Stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan (t -2,116, Sig. 0,044). Nilai uji F sebesar 34,780 menegaskan bahwa semua variabel secara bersama-sama mempengaruhi kinerja. Studi ini menyarankan agar PT Bukit Asam Tbk memperkuat program motivasi, meningkatkan praktik komunikasi, dan mengelola stres kerja secara efektif untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata Kunci: Komunikasi, Kinerja Karyawan, Motivasi, Stres Kerja

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emak.v7i1.3322>

*Correspondence: Ni Putu Widhia

Rahayu

Email: niputu@ubl.ac.id

Received: 10-11-2025

Accepted: 04-12-2025

Published: 07-01-2026



Copyright: © 2026 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: This research examines how motivation, communication, and work stress influence employee performance at PT Bukit Asam Tbk, Tarahan Port Unit. Data were collected from 30 employees using a questionnaire and analyzed with validity tests, normality tests, multiple linear regression, partial t tests, and an F test. All questionnaire items were valid. The normality test showed that the data met the normal distribution requirement with an Asymp. Sig. value of 0.200. The regression results indicated that motivation and communication improved employee performance. Higher stress levels reduced performance. The t test results supported these findings. Motivation had a significant effect on performance (t 2.300, Sig. 0.030). Communication also showed a significant effect (t 2.244, Sig. 0.034). Work stress had a significant negative effect (t -2.116, Sig. 0.044). The F test value of 34.780 confirmed that all variables together affected performance. The study suggests that PT Bukit Asam Tbk should strengthen motivation programs, improve communication practices, and manage work stress effectively to support better employee performance.

Keywords: Communication, Employee Performance, Motivation, Work Stress

Pendahuluan

Sumber daya manusia dipandang sebagai komponen dasar yang menentukan keberlanjutan dan kualitas kinerja suatu organisasi. Parulian et al., (2021) menekankan bahwa karyawan termasuk dalam kategori aset strategis yang memiliki nilai investasi tinggi. Setiap individu membawa potensi yang dapat mendorong peningkatan efektivitas perusahaan, meskipun aspek biaya tenaga kerja kerap menjadi pertimbangan besar dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, pengeolaan perilaku dan kinerja karyawan ditempatkan sebagai bagian penting dalam praktik manajemen sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat diwujudkan secara konsisten Handoko, (2017).

Penggunaan sistem outsourcing semakin banyak diterapkan untuk mendukung efisiensi operasional perusahaan Fitriyaningrum, (2019). Melalui mekanisme ini, sebagian pekerjaan dialihkan kepada pihak ketiga sehingga beban biaya internal dapat ditekan. Outsourcing umumnya memberikan biaya yang lebih rendah dibandingkan menambah tenaga kerja tetap, namun tetap membutuhkan pengeolaan yang cermat karena berbagai kendala dapat muncul dalam prosesnya, baik dari sisi kompetensi maupun disiplin kerja tenaga alih daya (Ahmad et al., 2016; Ardiansyah & Fadillah, 2021; Chen et al., 2012).

Pada unit laboratorium perusahaan, kegiatan pengawasan dan pengujian kualitas batubara dilaksanakan mengikuti standar internasional seperti ASTM dan ISO. Rangkaian aktivitas tersebut mencakup proses sampling, handpicking, preparasi sampe, serta analisis laboratorium yang memerlukan keteitian tinggi. Untuk menekan biaya operasional, perusahaan memilih mempekerjakan 36 tenaga kontrak melalui sistem outsourcing dengan masa kerja dua tahun. Penggunaan tenaga kontrak ini memberikan fleksibilitas biaya, namun juga membawa implikasi manajerial tertentu (Indahingwati et al., 2019; Khairunnisa & Rini, 2020).

Ketergantungan pada tenaga kontrak menimbulkan tantangan baru ketika masa kerja mereka berakhir. Proses rekrutmen kembali perlu dilakukan, dan seuruh persone yang bekerja di laboratorium—baik tenaga kontrak maupun pegawai tetap—harus memastikan bahwa sistem manajemen laboratorium berbasis ISO/IEC 17025:2017 dipahami dan diterapkan secara konsisten(Sudirlan et al., 2024; Van den Berghe et al., 2014). Penyesuaian kompetensi dengan standar yang berlaku juga harus terus dijaga agar kualitas operasional tetap terpeihara. Dalam praktiknya, berbagai kendala masih ditemui, seperti rendahnya kepatuhan beberapa tenaga kontrak terhadap prosedur yang menjadi tanggung jawab mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa pengeolaan tenaga alih daya membutuhkan sistem pembinaan yang lebih intensif dan pemantauan yang berkeanjutan (Anggriawan et al., 2015; Fitriyaningrum, 2019; Luthans, 2016).

Hasil observasi lapangan yang dikombinasikan dengan data pembinaan tahun 2022 serta evaluasi kinerja pada tahun 2023 menunjukkan adanya kecenderungan penurunan kinerja pada keompok pekerja kontrak. Kondisi ini memperkuat pentingnya penguatan sistem manajemen ketenagakerjaan, pembinaan rutin, serta peningkatan komunikasi antara bagian operasional dan tenaga kontrak agar kualitas kerja dapat terjaga.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Alihdaya 2022 dan 2023

Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Rata-Rata	Rata-Rata
		Nilai Kinerja Th. 2022	Nilai Kinerja Th. 2023
<i>Sampling</i>	18	22.67	12.17
Analisis	9	22.78	17.33
Perawatan Alat	5	22.40	19.40
Preparasi Sampel	4	23.0	16.50

Penilaian kinerja dilakukan melalui enam indikator yang dinilai dengan skala empat tingkat. Rentang skor digunakan untuk menentukan kategori penilaian. Skor 6 hingga 11 diklasifikasikan sebagai Kurang (Pratiwi, 2021; Putra & Sari, 2020; Sari & Putri, 2018). Skor 12 hingga 17 dimasukkan dalam kategori Cukup. Skor 18 hingga 23 berada pada kategori Baik, sedangkan skor 24 memperoleh predikat Baik Sekali (Hasibuan, 2018; Mangkunegara, 2019).

Berdasarkan informasi pada Tabel 1, tampak bahwa bagian sampling dan preparasi mengalami penurunan nilai yang cukup jeas. Penurunan tersebut menyebabkan predikat yang sebeumnya berada pada kategori Baik berubah menjadi Cukup. Pada bagian analisis dan perawatan alat juga terjadi penurunan nilai, meskipun tidak sampai mengubah predikat yang dicapai pada tahun sebeumnya.

Pemantauan yang dilakukan seama sekitar enam bulan memperlihatkan bahwa penurunan kinerja terjadi pada keompok tenaga alih daya di unit laboratorium perusahaan. Beberapa tanda yang muncul meliputi hambatan komunikasi antara pekerja kontrak dan pegawai tetap, kurangnya dorongan dari supervisor terhadap tenaga kontrak, serta ketidakjeasan pembagian tugas yang memicu tekanan kerja. Kondisi tersebut berperan dalam menurunnya performa (Lestari & Wicaksono, 2018; Robbins & Judge, 2019). Situasi seperti sulitnya koordinasi tugas dan keterbatasan akses terhadap alat kerja cukup sering ditemukan, sementara dukungan supervisor dipandang beum memadai dalam membantu pekerja alih daya menjalankan tugasnya (Idayanti et al., 2020; Mwangi, 2015; Paais & Pattiruhu, 2020).

Dengan mempertimbangkan berbagai persoalan tersebut, topik peneitian difokuskan pada Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Alih Daya Laboratorium di PT Bukit Asam Tbk Unit Peabuhan Tarahan.

Metodologi

Pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif digunakan dalam studi ini. Respondennya adalah karyawan PT Bukit Asam Tbk. Pengumpulan data dilakukan seama enam bulan, dari Maret sampai Oktober 2023, dengan desain cross-sectional, yaitu memberikan pertanyaan yang sama kepada seuruh responden dalam satu periode. Kuesioner menggunakan skala Likert 1 sampai 5, dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Seuruh kegiatan dilakukan di unit laboratorium perusahaan yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta Km 15, Tarahan, Serdangseam, Bandar Lampung.

Populasi

Pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif digunakan dalam studi ini. Respondennya adalah karyawan PT Bukit Asam Tbk. Pengumpulan data dilakukan selama enam bulan, dari Maret hingga Oktober 2023, dengan metode cross-sectional, yaitu mengajukan pertanyaan yang sama pada satu waktu kepada seluruh responden. Kuesioner diberikan menggunakan skala Likert 1 sampai 5, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kegiatan berlangsung di Laboratorium PT Bukit Asam Tbk Unit Peabuhan Tarahan yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta Km 15, Tarahan, Serdangseam, Bandar Lampung.

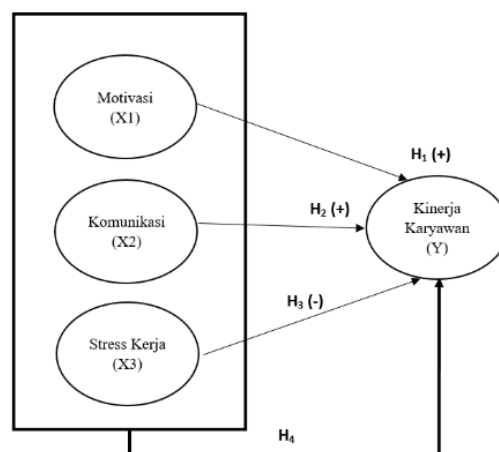
Jenis dan Sumber Data

Sugiyono., (2016) menjelaskan bahwa data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari pihak yang menjadi sumber informasi. Dalam penelitian ini, data primer dihimpun oleh peneliti melalui responden yang merupakan karyawan PT Bukit Asam Tbk.

Seain itu, menurut Sugiyono (2016), data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada peneliti, melainkan diperoleh melalui perantara, seperti dokumen atau pihak lain. Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari berbagai publikasi ilmiah yang membahas topik motivasi, komunikasi, dan stres kerja.

Prosedur Pengumpulan Data

Data primer diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan secara online menggunakan Google Form dan dikirimkan kepada karyawan PT Bukit Asam Tbk melalui WhatsApp. Seain itu, dilakukan juga wawancara awal dengan beberapa karyawan untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi, dan stres kerja yang mereka rasakan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hasil dan Pembahasan

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Pernyataan Motivasi (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.665	0.361	$r_{hitung} >$	Valid
Pernyataan_2	0.777	0.361	r_{Tabel}	
Pernyataan_3	0.614	0.361		
Pernyataan_4	0.649	0.361		
Pernyataan_5	0.707	0.361		
Pernyataan_6	0.755	0.361		

Sumber : Data Diolah, 2024.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Pernyataan Komunikasi (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.677	0.361	$r_{hitung} >$	Valid
Pernyataan_2	0.562	0.361	r_{Tabel}	
Pernyataan_3	0.718	0.361		
Pernyataan_4	0.698	0.361		
Pernyataan_5	0.738	0.361		
Pernyataan_6	0.584	0.361		

Sumber : Data Diolah, 2024.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Pernyataan Stress Kerja (X_3)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.695	0.361	r_{hitung}	Valid
Pernyataan_2	0.619	0.361	$> r_{Tabel}$	
Pernyataan_3	0.767	0.361		
Pernyataan_4	0.792	0.361		

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{Tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan_1	0.511	0.361	$r_{hitung} >$	Valid
Pernyataan_2	0.628	0.361	r_{Tabel}	
Pernyataan_3	0.784	0.361		
Pernyataan_4	0.796	0.361		
Pernyataan_5	0.685	0.361		
Pernyataan_6	0.607	0.361		

Sumber : Data Diolah, 2024.

Hasil uji pada Tabel 4 sampai Tabel 7 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada setiap variabe memiliki nilai Corrected Item Total Correation di atas r Tabel 0.361. Artinya, seuruh item dinilai valid karena dapat mewakili konstruk yang ingin diukur.

Uji Normalitas

Tabel 6. Output SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81131001
Most Extreme Differences	Absolute	.097
	Positive	.095
	Negative	-.097
Test Statistic		.097
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.		

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200 pada Tabel menunjukkan bahwa angka tersebut berada di atas batas signifikansi 0.05. Hasil ini menandakan bahwa data yang diuji memenuhi asumsi distribusi normal.

Tabel 7. Output Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.302	5.250			2.153	.041		
Motivasi	.321	.139	.330	.330	2.300	.030	.372	2.686
Komunikasi	.347	.155	.339	.339	2.244	.034	.337	2.969
Stress Kerja	-.443	.210	-.311	-.311	-2.116	.044	.356	2.812

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa X1 dan X2 memiliki pengaruh yang bergerak searah dengan Y, sedangkan X3 bergerak berlawanan arah. Nilai konstanta 11.302 menggambarkan bahwa jika ketiga variabel bebas berada dalam kondisi tetap, maka nilai dasar variabel Y berada pada angka tersebut.

Tabel 8. Output Uji t Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	11.302	5.250			2.153	.041		
Motivasi	.321	.139	.330	.330	2.300	.030	.372	2.686
Komunikasi	.347	.155	.339	.339	2.244	.034	.337	2.969
Stress Kerja	-.443	.210	-.311	-.311	-2.116	.044	.356	2.812

a. Dependent Variable: Kinerja

Dengan t-Tabell 2.056, motivasi (X1) memiliki t-hitung 2.300 dan signifikansi 0.030, sehingga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komunikasi (X2) menunjukkan t-hitung 2.244 dengan signifikansi 0.034, yang berarti juga berpengaruh positif dan signifikan. Sementara itu, stres kerja (X3) memiliki t-hitung -2.116 dan signifikansi 0.044, sehingga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Output Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.822	3	127.274	34.780	.000 ^b
	Residual	95.144	26	3.659		
	Total	476.967	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Motivasi, Komunikasi						

Hasil pada Tabel 15 menunjukkan F-hitung 34.780. Nilai ini jauh lebih besar dari F-Tabel 3.35 pada derajat kebebasan 27. Signifikansi yang diperoleh adalah 0.000, lebih kecil dari batas yang digunakan. Dengan demikian, motivasi, komunikasi, dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan alih daya. Temuan ini wajar karena pekerjaan laboratorium yang bersifat berulang dapat menimbulkan kejenuhan jika tidak didukung motivasi yang cukup. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mwangi, (2015) yang menemukan bahwa motivasi meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua juga diterima. Variabel komunikasi (X2) terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja. Komunikasi yang baik membantu mengurangi konflik, memudahkan penyampaian kendala pekerjaan, serta menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis. Temuan ini konsisten dengan Olulmide et al., (2016) yang menegaskan bahwa komunikasi efektif berdampak pada peningkatan kinerja.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa stres kerja (X3) berpengaruh negatif terhadap kinerja. Tekanan dan kekehan membuat karyawan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Temuan ini sesuai dengan hasil studi Hassan & Ahmad, T. A., (2016) mengenai dampak stres kerja pada sektor perbankan di Pakistan.

Hipotesis keempat diterima berdasarkan uji F simultan. Motivasi, komunikasi, dan stres kerja terbukti memengaruhi kinerja secara bersama-sama. Kombinasi motivasi yang baik dan komunikasi yang lancar dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sementara kontrol stres membantu karyawan menjalankan tugas dengan lebih efektif sehingga target kerja laboratorium dapat tercapai.

Simpulan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja memberikan dampak yang menurunkan

kinerja. Ketiga variabe tersebut juga terbukti memengaruhi kinerja secara bersama-sama di lingkungan laboratorium.

Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan profesionalisme dan penciptaan suasana kerja yang mendukung. Manajemen perlu menata ulang beban kerja agar tekanan yang dirasakan karyawan dapat berkurang. Dari sisi komunikasi, peran atasan terutama supervisor perlu lebih aktif dalam memberikan arahan dan informasi agar tidak terjadi kesalahpahaman. Pembagian tugas yang merata juga diperlukan agar tidak ada karyawan yang menanggung beban kerja berlebihan.

Sebagai langkah pengembangan, perusahaan disarankan meningkatkan kegiatan berbagi pengetahuan mealui program peatihan yang lebih terstruktur. Upaya ini diharapkan membantu supervisor mengelola tim dengan lebih baik, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta mengurangi potensi konflik di dalam laboratorium.

Referensi

- Ahmad, N., Orakzai, M., & Naveed, A. (2016). The Impact of Job Stress on Employee Job Performance: A Case Study of United Bank Limited Peshawar City, KPK, Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 122–131.
- Anggriawan, K. H., Hamid, D., & Mulkzam, M. D. (2015). The Effect of Incentives and Motivation on Employee Performance (Study on CV Suka Alam (Kaliwatu Rafting) Employees in Batu City, East Java). *Journal of Business Administration (JAB)*, 28(1), 50–55.
- Ardiansyah, M., & Fadillah, A. (2021). Outsourcing dan efektivitas kinerja karyawan pada perusahaan tambang. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 13(1), 56–65.
- Chen, Y.-Y., Park, J., & Park, A. (2012). Existence, Reatedness, or Growth? Examining the Turnover Intention of Public Child Wefare Caseworkers from a Human Needs Approach. *Children and Youth Services Review*, 34(10), 2088–2093.
- Fitriyaningrum, J. (2019). Implementasi Sistem Alih Daya atau Outsourcing dalam Mencapai Kesejahteraan Pekerja Indonesia Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Indonesian State Law Review*, 2(1), 88–102.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hassan & Ahmad, T. A., Z. A. (2016). Academic stress and its impact on college students. *Asian Journal of Educational Research*, 4(2), 12–19.
- Idayanti, D. A. E., Piartrini, D. A. A., & Saroyini, P. (2020). The Effects of Communication, Competency and Workload on Employee Performance in Hote Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(6), 29–37.

-
- Indahingwati, A., Lantulu, A., Tamsah, H., Firman, A., Pultra, A. H. P. K., & Aswari, A. (2019). How Digital Technology Driven Millennial Consumer Behaviour in Indonesia. *Journal of Distribution Science*, 17(8), 25–34.
- Khairunnisa, S., & Rini, E. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 8(4), 27–35.
- Lestari, R., & Wicaksono, A. (2018). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen SDM*, 4(1), 12–21.
- Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mwangi, L. A. (2015). The Relationship Between Employee Motivation and Job Performance: A Case Study of KCB Bank Kenya Limited. *European Journal of Business and Management*, 7(3), 220–230.
- Olulmide, A. O., Olusegun, F., & Abiola, A. (2016). The Impact of Communication on Employee Performance: A Case of the Banking Industry in Nigeria. *Journal of Human Resource Management*, 4(2), 15–21.
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588.
- Parulian, R., Siregar, M., & Hutagalung, D. (2021). Peran sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 15–23.
- Pratiwi, N. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 33–40.
- Putra, R., & Sari, D. (2020). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 45–53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th (ed.)). Pearson.
- Sari, M., & Putri, L. (2018). Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 6(1), 41–50.
- Sudirnan, I. F., Muhopilah, P., Suryono, Y., & Solikah, I. (2024). Psikoedukasi literasi kesehatan mental, bullying dan advokasi siswa SMKN Panyingkiran. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa (JP MBA)*, 2(7), 2788–2792.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan
-

R&D). *Bandung: Penerbit CV. Alfabeta.*

Van den Berghe, L., Vermeulen, E., & Carchon, S. (2014). Motivation as a key driver of employee performance and organizational competitiveness. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(2), 1–10.
