

**PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *AGENCY BUSINESS
DEVELOPMENT* PT PRUDENTIAL LIFE ASSURANCE**

Muhammad Fikri Darussalam¹, Khaerul Rizal Abdurahman²

Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
muhammadfikri_21p192@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Agency Business Development* PT Prudential Life Assurance. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan seperti wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Responden penelitian adalah seluruh karyawan divisi terkait untuk variabel *employee engagement* dan motivasi kerja, serta atasan langsung untuk variabel kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* dan motivasi kerja berada pada kategori cukup, sedangkan kinerja karyawan tergolong baik. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,925 menunjukkan bahwa *employee engagement* dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 92,5% terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan *employee engagement* dan motivasi kerja akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Employee Engagement, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Prudential

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of employee engagement and work motivation on employee performance in the Agency Business Development Division of PT Prudential Life Assurance. The method used was quantitative with a descriptive and associative approach. Data collection techniques were conducted through literature review and field studies such as interviews, questionnaires, and documentation. The study respondents were all employees of the relevant divisions for the employee engagement and work motivation variables, and their direct supervisors for the performance variable. The results showed that employee engagement and work motivation were in the sufficient category, while employee performance was classified as good. The results of multiple regression tests indicated that both independent variables, both simultaneously and partially, had a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.925 indicates that employee engagement and work motivation contributed 92.5% to employee performance. It can be concluded that increasing employee engagement and work motivation will have a significant impact on employee performance.

Keywords: Employee Engagement, Work Motivation, Employee Performance, Prudential

PENDAHULUAN

Seiring dengan meningkatnya kesadaran masyarakat akan pentingnya kehadiran lembaga keuangan maka dengan sendirinya masyarakat akan memanfaatkan lembaga keuangan tersebut. Kesadaran masyarakat tersebut seperti sadar akan pentingnya perencanaan keuangan, yang mencakup perlindungan risiko melalui asuransi, pengelolaan investasi, dan pengelolaan tabungan, kini semakin dikenal luas. Masyarakat menjadi lebih sadar akan keuntungan jangka panjang dari layanan keuangan formal dibandingkan yang lebih

konvensional. Lembaga asuransi merupakan salah satu lembaga keuangan yang diuntungkan karena dapat memenuhi kebutuhan masyarakat akan potensi substitusi risiko di masa mendatang. Dengan adanya peningkatan edukasi keuangan, masyarakat kini menyadari pentingnya asuransi sebagai perlindungan terhadap berbagai risiko, termasuk kecelakaan dan masalah kesehatan. Salah satu perusahaan di bidang asuransi yang juga tengah mengalami perkembangan adalah PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia). Sejak didirikan, Prudential Indonesia telah menjadi salah satu pemimpin pasar dalam industri asuransi jiwa di Tanah Air. Perusahaan asuransi ini termasuk bagian dari Prudential plc, yang menyediakan asuransi dalam manajemen aset serta asuransi jiwa dan kesehatan yg berfokus di Asia dan Afrika. PT Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) bertekad untuk menjadi mitra dan pelindung yang dapat diandalkan bagi generasi sekarang dan masa depan.

Salah satu komponen terpenting organisasi adalah sumber daya manusianya. Agar perusahaan dapat berkembang pesat di era globalisasi, adanya pencapaian keberhasilan dan kinerja seseorang di tempat kerja didasarkan pada berbagai faktor yang sejalan dengan keinginan individu (Pratiwi et al., 2022). Menurut Lesmana & Abdurahman (2024) motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Begitupun dengan PT Prudential Life Assurance bahwa kinerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan. Termasuk bagaimana caranya meningkatkan kinerja di perusahaan ini. Berdasarkan dokumentasi penilaian kinerja pada tahun 2024 mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan dinilai belum sesuai dengan *job standar* perusahaan. Hal tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara yang diharapkan oleh perusahaan dengan hasil kerja karyawan dan apabila tidak diperhatikan akan mengakibatkan pada tujuan dan operasional perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak menunjukkan semangat dalam bekerja, seperti terdapat karyawan yang berorientasi terhadap *financial* atau imbalan saat melakukan sesuatu. Karyawan tersebut menganggap mendapatkan gaji dan datang bekerja sebagai hal yang paling penting dalam bekerja, mereka hanya berkontribusi terhadap waktu saja namun tidak terhadap kontribusi lain seperti kontribusi pikiran dan kontribusi tenaga, akibatnya hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan tersebut tidak mencapai target yang telah ditentukan dan tidak memberikan hasil yang maksimal. Hal tersebut menunjukkan masih lemahnya *employee engagement* yang bisa mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan dan juga dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dan juga produktivitas perusahaan.

Berdasarkan dokumentasi yang didapatkan oleh peneliti terkait data keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan karyawan pada divisi *agency business development* PT Prudential masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat pada saat masuk jam kerja dan ditemukan adanya beberapa karyawan yang tidak hadir dengan status tanpa keterangan dalam periode tahun 2024. Dari data tersebut terdapat indikasi bahwa adanya data tentang keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan menggambarkan rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seseorang dalam berkerja, yang jika dibiarkan dapat mengganggu efisiensi operasional dan menurunkan semangat kerja karyawan. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penerapan metode penelitian pada studi ini termasuk pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:8) metode penelitian kuantitatif memiliki landasan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta sifat datanya adalah kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan peneliti. Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel independen, yaitu *employee engagement* (X1) dan motivasi kerja (X2), serta satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Kedua variabel independen tersebut diasumsikan

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara konseptual, employee engagement didefinisikan sebagai keterlibatan dan antusiasme karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka di tempat kerja. Keterlibatan ini mencerminkan tingkat dorongan dan komitmen karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Soedarto & Hardi, 2023). Sementara itu, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal yang menyalurkan serta mendukung perilaku seseorang agar giat dan antusias dalam bekerja untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2020). Sedangkan kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja karyawan yang diukur berdasarkan kriteria tertentu dalam jangka waktu tertentu dan menunjukkan bagaimana upaya individu dalam mencapai tujuan organisasi (Sukmara, 2023).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan gabungan antara penelitian kepustakaan yang melibatkan buku, jurnal, dan literatur relevan, serta penelitian lapangan yang melibatkan wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Responden yang terlibat meliputi seluruh karyawan divisi Agency Business Development PT Prudential Life Assurance untuk variabel employee engagement (X1) dan motivasi kerja (X2). Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan (Y), responden adalah atasan langsung dari divisi tersebut, berjumlah satu orang, yang memiliki wewenang dalam menilai kinerja karyawan. Pengukuran data dilakukan dengan menggunakan skala semantic differential, di mana responden diminta memberikan penilaian antara angka 1 hingga 5, dengan angka 1 menunjukkan respons sangat negatif, angka 3 bersifat netral, dan angka 5 menunjukkan respons sangat positif (Sugiyono, 2022). Untuk memastikan alat ukur yang digunakan valid dan reliabel, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, dan reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai Cronbach Alpha, dengan nilai di atas 0,06 menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel (Pamungkas & Suparna, 2024). Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup analisis deskriptif kuantitatif dan analisis asosiatif kuantitatif. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari masing-masing variabel, sedangkan analisis asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh employee engagement dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Data yang diperoleh diolah melalui tahapan editing, coding, tabulating, dan verifikasi untuk mempermudah interpretasi hasil. Pengaruh antar variabel dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda serta koefisien determinasi. Dalam pengujian hipotesis, digunakan dua jenis uji statistik, yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan mengacu pada perbandingan nilai t hitung dan t tabel serta nilai signifikansi dari pengolahan data menggunakan SPSS. Sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dalam analisis ANOVA.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Uji Validitas *Employee Engagement*

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
EE.1	0,516	0,245	Valid
EE.2	0,869		Valid
EE.3	0,814		Valid
EE.4	0,816		Valid
EE.5	0,863		Valid
EE.6	0,586		Valid

Tabel 2.
Uji Validitas Motivasi Kerja

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
MK.1	0,865	0,245	Valid
MK.2	0,769		Valid
MK.3	0,909		Valid
MK.4	0,910		Valid
MK.5	0,895		Valid
MK.6	0,916		Valid
MK.7	0,816		Valid
MK.8	0,658		Valid
MK.9	0,915		Valid
MK.10	0,868		Valid

Tabel 3.
Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
KK.1	0,865	0,245	Valid
KK.2	0,769		Valid
KK.3	0,909		Valid
KK.4	0,910		Valid
KK.5	0,895		Valid
KK.6	0,916		Valid
KK.7	0,816		Valid
KK.8	0,658		Valid
KK.9	0,915		Valid
KK.10	0,868		Valid

Tabel 4.
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
<i>Employee Engagement</i>	0,844	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,958	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,902	0,60	Reliabel

Hasil analisis dari uji validitas dan uji reliabilitas dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan mengenai variabel *employee engagement*, motivasi kerja, serta kinerja telah terbukti valid dan dapat di andalkan.

Tabel 5.
Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel *Employee Engagement*

Sub Variabel	Total Rata-rata	Kriteria
<i>Vigor</i> (Semangat)	3,54	Tinggi
<i>Dedication</i> (Dedikasi)	3,32	Cukup
<i>Absorption</i> (Penghayatan)	3,15	Cukup
Total skor Rata-Rata $(3,54+3,32+3,15)/3 = 3,34$		
Kriteria = Cukup		

Rata-rata total tanggapan responden terhadap *Employee Engagement*, setelah melakukan perhitungan total rata-rata secara keseluruhan *Employee Engagement* memiliki rata-rata 3,34 masuk kedalam kriteria cukup. Dimana sub variabel tertinggi adalah *Vigor* (Semangat) dengan poin 3,54 kemudian sub variabel terendah adalah *Absorption* (Penghayatan) dengan poin 3,15 Hal ini ditunjukkan dengan sub variabel *Employee Engagement* seperti Semangat dalam melaksanakan pekerjaan, dan keseriusan dalam bertugas termasuk kedalam kriteria tinggi. Serta adanya keterlibatan dalam bekerja, keteratikan terhadap pekerjaan, selalu perhatian pada pekerjaan, dan adanya rasa kebahagiaan dalam melaksanakan pekerjaan termasuk ke dalam kriteria cukup. Artinya *employee engagement* pada perusahaan sudah dilaksanakan, akan tetapi belum sesuai dengan harapan perusahaan.

Tabel 6.
Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Total Rata-rata	Kriteria
Pekerjaan Itu Sendiri	3,28	Cukup
Keberhasilan	3,46	Tinggi
Pengakuan	3,29	Cukup
Tanggung Jawab	2,99	Cukup
Pengembangan Potensi Diri	3,32	Cukup
Total skor Rata-Rata $(3,28+3,46+3,29+2,99+3,32)/5 = 3,27$		
Kriteria = Cukup		

Berdasarkan tabel di atas, setelah menghitung total rata-rata untuk setiap subvariabel motivasi kerja pada karyawan secara keseluruhan, diperoleh rata-rata sebesar 3,27 yang termasuk dalam kategori cukup. Dimana sub variabel tertinggi adalah Keberhasilan dengan poin 3,46 kemudian sub variabel terendah adalah tanggung jawab dengan poin 2,99 Hal tersebut diindikasikan melalui subvariabel motivasi kerja yaitu pekerjaan itu sendiri dengan kriteria cukup, keberhasilan dengan kriteria tinggi, serta pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri dengan kategori cukup. Artinya karyawan sudah memiliki rasa semangat dan dorongan dalam diri yang cukup, sehingga dapat membantu menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri.

Tabel 7.
Total Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Sub Variabel	Total Rata-rata	Kriteria
Kuantitas Pekerjaan	3,49	Tinggi
Kualitas Pekerjaan	3,41	Berkualitas
Kehadiran	3,35	Cukup
Ketepatan Waktu	3,46	Tepat
Tanggung Jawab	3,29	Cukup
Kemampuan Kerjasama	3,82	Mampu
Total skor Rata-Rata $(3,49+3,41+3,35+3,46+3,29+3,82)/6 = 3,47$		
Kriteria = Baik		

Berdasarkan tabel di atas, variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa setelah menghitung total rata-rata untuk setiap subvariabel kinerja karyawan secara keseluruhan, diperoleh rata-rata sebesar 3,47 yang termasuk dalam kategori Baik. Dimana sub variabel tertinggi adalah kemampuan kerja sama dengan poin 3,82 kemudian sub variabel terendah adalah tanggung jawab dengan poin 3,29. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah memberikan kinerja yang baik, yang artinya adalah dari sisi kuantitas pekerja sudah sesuai, memberikan kualitas kerja yang diharapkan, kehadiran cukup tepat waktu, selalu bertanggung jawab dan mampu bekerjasama. Namun masih perlu upaya untuk meningkatkannya agar sesuai dengan ekspektasi yang diinginkan oleh perusahaan.

Tabel 8.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52073345
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.052
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel pembinaan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai signifikansi (sig.) sebesar 0,200, yang berarti data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

Tabel 9.
Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Total_X1	.198	5.054
	Total_X2	.198	5.054

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas variabel *employee engagement* kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (lampiran) menunjukkan nilai toleransi sebesar 0,198 > 0,1 dan nilai VIF 5,054 < 10 yang menandakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen pada model regresi.

Tabel 10.
Heteroskedasititas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.004	1.045		1.918	.062
Total_X1	.026	.112	.080	.233	.817
Total_X2	-.018	.055	-.112	-.329	.744

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas untuk data *employee engagement* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *divisi agency business development* menunjukkan nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 yaitu pada variabel *employee engagement* sebesar 0,817 dan untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,744 yang menandakan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Tabel 11.
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.150	1.660		4.307	.000
Total_X1	1.174	.177	.623	6.617	.000
Total_X2	.336	.087	.363	3.852	.000

Berdasarkan tabel menyajikan hasil uji regresi berganda, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 7.150 + 1.174 X1 + 0,336 X2$$

Persamaan regresi berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta bernilai 7.150 menyatakan jika variabel *Employee Engagement* dan motivasi kerja bernilai 0, maka variabel kinerja bernilai 7.150.
- 2) Koefisien regresi pada *Employee Engagement* secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 1.174 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan *Employee Engagement*, sehingga akan terjadi peningkatan kinerja sebesar 1.174.
- 3) Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja secara parsial berarah positif dengan nilai sebesar 0,336 artinya apabila terjadi peningkatan satu satuan motivasi kerja, sehingga nanti terjadi peningkatan kinerja sebesar 0,336.

Pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Agency Business Development* PT Prudential Life Assurance

Penelitian ini dilakukan pengukuran untuk mengetahui kemampuan model dalam mengaplikasikan variabel independen. Kemampuan variabel independen dalam menggambarkan hubungan antara variabel dependen dan independen terbatas jika nilai R Square mendekati nol. Semakin kuat variabel independen menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen, semakin dekat nilai R Square ke-1.

Tabel 12.
Hasil Olah Data Pengaruh *Employee Engagement* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,962 ^a	0,925	0,921	2,57869

Berdasarkan dari hasil olah data, menggambarkan bahwa nilai R Square (koefisien determinasi) dengan hasil 0,921. Artinya, menunjukan bahwa kinerja karyawan pada divisi *agency business development* dipengaruhi secara bersamaan oleh variabel *employee engagement* dan motivasi kerja, Pada divisi *agency business development* 92,5%. Pernyataan tersebut diartikan bahwa *employee engagement* dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja

karyawan pada divisi *agency business development* dengan tingkat pengaruh tinggi/kuat, Sedangkan 7,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 13.
Hasil Uji Parsial *Employee Engagement* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	6,617	1,681	0,000	0,05	Berpengaruh
X2	3,852	1,681	0,000	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan dari hasil uji hipotesis, pengaruh parsial *employee engagement* dan motivasi kerja karyawan dengan hasil pengaruh pembinaan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar $6,617 > 1,681$ (t tabel) serta nilai sig. $0,000 < 0,05$ menggambarkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji hipotesis parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $3,852 > 1,681$ (t tabel) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ menggambarkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14.
Hasil Uji Simultan Pengaruh *employee engagement* dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

~~Sumber: Data diolah, 2025~~

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
<i>Employee engagement</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	263,532	3,214	0,00	0,05	Berpengaruh

Berdasarkan hasil perhitungan uji simultan menggambarkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh perubahan yang terjadi pada variabel *employee engagement* dan motivasi kerja. Perhitungan uji F memberikan nilai F_{hitung} sebesar $263,532 > 3,214$ (F_{tabel}) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ menggambarkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya *employee engagement* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Bahwa *employee engagement* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Agency Business Development* PT Prudential Life Assurance. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* dan motivasi kerja berada pada kategori cukup, sedangkan kinerja karyawan tergolong baik. Subvariabel *vigor* (semangat) dan keberhasilan menempati skor tertinggi pada masing-masing variabel, sementara tanggung jawab menjadi aspek terendah pada motivasi kerja dan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan keterlibatan dan motivasi kerja karyawan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja secara keseluruhan dan mendorong kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Soedarto, R., & Hardi, R. (2023). *Employee Engagement: Strategi Meningkatkan Produktivitas SDM*. Jakarta: Grasindo.
- Sukmara, A. (2023). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Organisasi Modern*. Surabaya: Airlangga Press.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Pamungkas, D., & Suparna, W. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Aplikasinya*. Yogyakarta: Andi.
- Pratiwi, A., Rahayu, N., & Hidayat, S. (2022). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 35–47. DOI:
- Lesmana, R., & Abdurahman, K. R. (2024). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*.