Menuju

ORGANISASI UNGGUL

SINERGI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA YANG BERKELANJUTAN



Tim Penulis:

Azzhara Owena Livia, S.Psi. | Asep Zaelani Sidiq, S.M.

Ega Rizka Wahyuni, S.Si. | Slamet Riyadi, S.E. | Puputaria, S.M.

Harjo Nakulo Muhammad Ramadhan Putra Wika Roos, S.T.

Menuju

ORGANISASI UNGGUL

SINERGI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA YANG BERKELANJUTAN

Tim Penulis:

Azzhara Owena Livia, S.Psi. | Asep Zaelani Sidiq, S.M.

Ega Rizka Wahyuni, S.Si. | Slamet Riyadi, S.E. | Puputaria, S.M

Harjo Nakulo Muhammad Ramadhan Putra Wika Roos, S.T.

Penerbit Widina

MENUJU ORGANISASI UNGGUL:
SINERGI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA YANG BERKELANJUTAN

Tim Penulis:
Azzhara Owena Livia, S.Psi., Asep Zaelani Sidiq, S.M.,
Ega Rizka Wahyuni, S.Si., Slamet Riyadi, S.E., Puputaria, S.M.,
Harjo Nakulo Muhammad Ramadhan Putra Wika Roos, S.T.

Desain Cover:
Fawwaz Abyan

Sumber Ilustrasi:
www.freepik.com

Tata Letak:
Handarini Rohana

Editor:
Dr. Agustina Mogi, S.Si., M.M.

ISBN:
978-634-317-135-5

Cetakan Pertama:
Juli, 2026

Hak Cipta Dilindungi Oleh Undang-Undang
by Penerbit Widina Media Utama

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PENERBIT:
WIDINA MEDIA UTAMA
Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas
Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat

Anggota IKAPI No. 519/JBA/2025
Website: www.penerbitwidina.com
Instagram: @penerbitwidina
Telepon (022) 87355370

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas tersusunnya buku karya mahasiswa dengan baik. Kehadiran buku ini menjadi salah satu bukti nyata bahwa mahasiswa tidak hanya mampu memahami teori di dalam ruang perkuliahan, tetapi juga mampu menuangkan gagasan, pemikiran, kreativitas, dan hasil refleksi akademiknya ke dalam sebuah karya ilmiah yang bermanfaat. Sebagai Ketua Program Studi, saya merasa bangga dan memberikan apresiasi setinggi-tingginya atas semangat serta dedikasi mahasiswa dalam menyelesaikan buku ini.

Buku ini merupakan representasi dari semangat belajar, budaya literasi, dan daya inovasi mahasiswa yang terus berkembang di tengah dinamika dunia pendidikan saat ini. Setiap tulisan yang tersaji di dalamnya mencerminkan proses berpikir kritis, kemampuan analisis, serta keberanian mahasiswa dalam menyampaikan ide dan perspektifnya. Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa memiliki potensi besar untuk menjadi generasi intelektual yang unggul, kreatif, dan mampu memberikan kontribusi positif bagi masyarakat maupun dunia akademik.

Kami berharap karya ini tidak hanya menjadi pencapaian akademik semata, tetapi juga menjadi inspirasi bagi mahasiswa lainnya untuk terus berkarya dan mengembangkan kemampuan diri. Menulis buku adalah sebuah langkah besar dalam membangun tradisi keilmuan dan memperkuat budaya akademik yang produktif. Oleh karena itu, saya mengajak seluruh mahasiswa untuk terus menumbuhkan semangat literasi, riset, dan publikasi sebagai bagian dari pengembangan kompetensi diri di era global yang penuh tantangan.

Akhir kata, saya mengucapkan selamat dan sukses kepada seluruh mahasiswa yang telah berkontribusi dalam penyusunan buku ini. Semoga karya yang dihasilkan dapat memberikan manfaat, menambah wawasan pembaca, serta menjadi amal ilmu yang bernilai positif di masa mendatang. Teruslah berkarya, berinovasi, dan membawa nama baik institusi melalui prestasi-prestasi yang membanggakan.

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Ir. Hj. Hamsinah. B., M.Si

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR ..... **iii**
DAFTAR ISI ..... **iv**
BAB 1 TANTANGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ERA MODERNISASI INDUSTRI MANUFAKTUR ALAT BERAT TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA ORGANISASI **1**
A. Industri Manufaktur Alat Berat dan Peran Strategis SDM 1
B. Modernisasi Industri Manufaktur Alat Berat 2
C. Motivasi Kerja Karyawan 3
D. Kepuasan Kerja Karyawan 4
E. Kinerja Organisasi 5
F. Praktik Dalam Organisasi Industri Manufaktur Alat Berat Pada 6
G. Model Atau Kerangka Pengelolaan 12
H. Penerapan Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Praktik Organisasi 13
I. Rangkuman 14
BAB 2 PENTINGNYA MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA BAGI KARYAWAN BANK SWASTA **17**
A. Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Industri Perbankan Swasta ... 17
B. Teori *Reward* dan *Punishment* Dalam Perspektif Behaviorisme 19
C. Teori *Hierarchy of Need*s Abraham Maslow 21
D. Teori Kebutuhan David Mcclelland 23
E. Teori Motivasi Kerja 25
F. Teori Kepuasan Kerja 28
G. Praktik Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Perbankan Swasta 30
H. Model Atau Kerangka Pengelolaan SDM 36
I. Penerapan Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Perbankan 38
J. Rangkuman 39
BAB 3 DAMPAK RENDAHNYA MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI ERA MODERN **41**
A. Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Instansi Pemerintah 41
B. Konsep Motivasi dan Kepuasan Kerja 42
C. Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Instansi Pemerintah 43

D. Penerapan Motivasi dan
Kepuasan Kerja Dalam Instansi Pemerintah 44
E. Strategi Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai 47
F. Pengelolaan Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai 49
G. Rangkuman 51
BAB 4 DINAMIKA KEPEMIMPINAN DAN TANTANGAN MOTIVASI KERJA GURU DAN STAF PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA DAN DAYCARE 53
A. Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dalam
Lembaga Pendidikan Swasta dan Daycare 53
B. Teori Kepemimpinan Transformasional 55
C. Teori Kepemimpinan Transaksional 56
D. Praktik Teori Kepemimpinan dan Motivasi di
Era Digital Dengan Studi Kasus Sekolah Swasta Dan Daycare 60
E. Rangkuman 62
BAB 5 MEMPERTAHANKAN BUDAYA ORGANISASI DI ERA MODERN PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG INDUSTRI BAHAN KIMIA 65
A. Pentingnya Budaya Organisasi Dalam Era Globalisasi 65
B. Konsep Teori Budaya Organisasi 66
C. Peran Budaya Organisasi di Era Modern 70
D. Perilaku Organisasi 71
E. Praktik Perilaku Organisasi di Era Modern 75
F. Budaya Organisasi Dalam Praktik Perusahaan 78
G. Pengelolaan Sumber Daya Manusia 86
H. Penguatan Budaya Organisasi 88
I. Rangkuman 89
BAB 6 PENGELOLAAN GAJI DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN RITEL 91
A. Gaji, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Dalam Industri Ritel 91
B. Konsep Gaji dan Kompensasi 92
C. Tujuan dan Prinsip Sistem Kompensasi 93
D. Kepuasan Kerja Sebagai Respons Psikologis Karyawan 94
E. Perspektif Teori Tentang Kompensasi dan Kepuasan Kerja 95
F. Pengelolaan Gaji dan Kompensasi Dalam Perusahaan Ritel 97
G. Penerapan Praktik Berdasarkan Perspektif Teori 98
H. Strategi Pengelolaan SDM 99
I. Penguatan Manajerial SDM 100
J. Rangkuman 101

BAB 7 PENGELOLAAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN TEKNOLOGI LAYANAN BISNIS 103
A. Motivasi dan Kepuasan Kerja Dalam Organisasi Modern 103
B. Konsep Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja 105
C. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow 108
D. Teori Dua Faktor Herzberg 109
E. Teori X dan Teori Y Mcgregor 110
F. Teori Keadilan Adams 110
G. Teori Harapan Vroom 111
H. Teori Penguatan Skinner 111
I. Hubungan Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Organisasi 112
J. Penerapan Praktik Dalam Organisasi 114
K. Sistem Pengelolaan Motivasi dan Kepuasan Kerja 118
L. Penguatan Manajerial SDM 120
M. Rangkuman 122
DAFTAR PUSTAKA 125
PROFIL PENULIS 133

BAB 1

TANTANGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI ERA MODERNISASI INDUSTRI MANUFAKTUR ALAT BERAT TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA ORGANISASI

A. INDUSTRI MANUFAKTUR ALAT BERAT DAN PERAN STRATEGIS SDM

Industri manufaktur alat berat merupakan bagian penting dari ekosistem industri mesin, logam, transportasi, pertambangan, konstruksi, perkebunan, logistik, dan infrastruktur. Karakter industri ini tidak hanya ditentukan oleh kemampuan memproduksi unit alat berat, tetapi juga oleh ketepatan rantai pasok komponen, penguasaan teknologi manufaktur, keselamatan kerja, pemeliharaan mesin produksi, mutu produk, serta kecepatan layanan purna jual. Dalam konteks tersebut, sumber daya manusia menjadi faktor strategis karena teknologi, mesin, sistem digital, dan standar operasional hanya dapat menghasilkan nilai apabila dijalankan oleh karyawan yang kompeten, termotivasi, dan merasa puas terhadap lingkungan kerjanya (Fitria, 2023).

Modernisasi industri manufaktur alat berat membawa konsekuensi manajerial yang kompleks. Perusahaan harus beradaptasi dengan otomasi, digitalisasi proses produksi, *lean manufacturing*, pemeliharaan prediktif, integrasi data produksi, serta standar kompetensi teknis yang semakin tinggi. BPS mencatat bahwa publikasi indeks produksi manufaktur 2024 menyajikan perkembangan produksi industri manufaktur menengah dan besar berdasarkan KBLI 2020, sehingga menunjukkan pentingnya pemantauan kinerja manufaktur secara terukur dalam perekonomian nasional (Badan Pusat Statistik, 2025). Pada saat yang sama, laporan Kementerian Perindustrian menunjukkan bahwa sektor alat berat menghadapi tekanan akibat volatilitas harga komoditas tambang dan

BAB 2

PENTINGNYA MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA BAGI KARYAWAN BANK SWASTA

A. MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM INDUSTRI PERBANKAN SWASTA

Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor perbankan swasta. Dalam era persaingan industri perbankan yang semakin kompetitif, bank swasta tidak hanya dituntut memiliki teknologi, modal, dan strategi bisnis yang baik, tetapi juga membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi serta kepuasan kerja yang memadai. Karyawan bank yang termotivasi cenderung menunjukkan semangat kerja, loyalitas, disiplin, kreativitas, serta komitmen yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja hanya karena kewajiban formal.

Perubahan lingkungan kerja modern juga membuat perusahaan perbankan harus memahami bahwa kebutuhan karyawan semakin kompleks. Karyawan bank swasta tidak hanya bekerja untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga mengharapkan penghargaan, pengakuan, kesempatan berkembang, lingkungan kerja yang sehat, serta keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perbankan perlu memahami berbagai teori motivasi dan kepuasan kerja sebagai dasar dalam merancang kebijakan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Dalam konteks manajemen modern, motivasi dipahami sebagai kekuatan yang mendorong individu untuk bertindak, mempertahankan usaha, dan mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan tertentu. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan, nilai, dan tujuan pribadi, maupun dari faktor eksternal seperti gaji, penghargaan, promosi, dan lingkungan kerja. Dalam lingkungan bank swasta, motivasi kerja sangat penting karena karyawan dituntut untuk mampu memberikan

BAB 3

DAMPAK RENDAHNYA MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI ERA MODERN

A. MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM INSTANSI PEMERINTAH

Kinerja instansi pemerintah merupakan salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan. Dalam era modern yang penuh tantangan ini, banyak instansi pemerintah dihadapkan pada masalah rendahnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Fenomena ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas individu, tetapi juga berimplikasi pada kualitas pelayanan publik yang diberikan. Menurut penelitian oleh Wahidya Difta Sunanda (2020), kepuasan kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja, terutama dalam konteks organisasi yang berbasis pada pelayanan publik.

Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan *disengagement*, di mana karyawan merasa tidak terlibat dan tidak peduli terhadap tugas dan tanggung jawab mereka (Muhammad Arif Susilo *et al*., 2023). Hal ini berpotensi meningkatkan angka absensi, *turnover*, dan ketidakpuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan memahami hal ini, instansi pemerintahan dapat merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan, pada akhirnya, pelayanan publik.

Dalam konteks pengelolaan sumber daya manusia (SDM), terdapat beberapa masalah yang patut dicermati. Pertama, banyak instansi pemerintah yang tidak memiliki pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terlihat dari tingginya angka

BAB 4

DINAMIKA KEPEMIMPINAN DAN TANTANGAN MOTIVASI KERJA GURU DAN STAF PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA DAN DAYCARE

A. KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN SWASTA DAN DAYCARE

Keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan swasta dan *daycare* memiliki ketergantungan terhadap kualitas interaksi di antara pengelola dan praktisi pendidikan di dalamnya. Karakteristik operasional pada sektor ini tergolong unik yaitu para guru usia dini, pengasuh, dan staf administrasi yang dituntut tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tapi juga tingkat empati yang tinggi, kesabaran, serta tanggung jawab moral yang sangat besar. Dalam lingkungan kerja yang padat karya dan tekanan emosional ini, keberadaan pemimpin menjadi sangat penting karena pemimpin memiliki peran dalam mengarahkan, memengaruhi, membimbing, dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan lebih mudah menumbuhkan semangat kerja pada bawahannya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menurunkan motivasi, menimbulkan kejenuhan, bahkan menghambat produktivitas karyawan. Jadi pendekatan yang diambil oleh kepala sekolah atau pengelola *daycare* akan membawa dampak langsung terhadap psikologis dan kinerja guru dan staf yang bekerja di tempat tersebut. Gaya komunikasi terbuka, instruksi jelas, serta penciptaan atmosfer kerja yang penuh dukungan emosional sudah terbukti efektif dalam menekan angka

BAB 5

MEMPERTAHANKAN BUDAYA ORGANISASI DI ERA MODERN PADA PERUSAHAAN YANG BERGERAK DI BIDANG INDUSTRI BAHAN KIMIA

A. PENTINGNYA BUDAYA ORGANISASI DALAM ERA GLOBALISASI

Budaya dalam suatu perusahaan mencerminkan identitas sekaligus menggambarkan bagaimana perusahaan dipandang oleh pihak *eksternal* (Rosvita, Setyowati, & Fanani, 2017). Budaya organisasi dapat memengaruhi citra perusahaan di mata masyarakat maupun para pemangku kepentingan. Perusahaan yang memiliki budaya organisasi positif cenderung menunjukkan citra yang positif, sebaliknya budaya organisasi yang negatif dapat membentuk citra perusahaan yang kurang baik pula (Wibowo dalam Rosvita, Setyowati, & Fanani, 2017).

Budaya organisasi dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, dan kebiasaan yang ditanamkan secara bersama-sama oleh para anggota organisasi, sehingga menjadi ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya (Hoftstede dalam Irfan, 2022). Berdasarkan praktiknya, budaya organisasi berperan penting sebagai pedoman bagi karyawan dalam berinteraksi, berkomunikasi, serta menjalankan aktivitas kerja di perusahaan (Nofitasari & Prasetyo, 2021). Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sesariza (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap perilaku individu dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, budaya organisasi dapat menjadi pedoman kerja yang membantu karyawan memahami cara menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan secara tepat dan sesuai dengan nilai perusahaan (Sezaria, 2020).

BAB 6

PENGELOLAAN GAJI DAN KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAN KINERJA PERUSAHAAN RITEL

A. GAJI, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA DALAM INDUSTRI RITEL

Dalam industri ritel, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena karyawan menjadi penghubung langsung antara perusahaan dan pelanggan. Karyawan ritel tidak hanya menjalankan tugas operasional, tetapi juga menjaga kualitas pelayanan, memastikan ketersediaan barang, membantu pelanggan, mengelola transaksi, serta mendukung pencapaian target penjualan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan ritel sangat dipengaruhi oleh kualitas, motivasi, dan kepuasan kerja karyawannya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah gaji dan kompensasi. Bagi karyawan, gaji bukan hanya pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi juga bentuk penghargaan atas waktu, tenaga, keterampilan, loyalitas, dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan. Sementara itu, bagi perusahaan, kompensasi merupakan instrumen penting untuk menarik tenaga kerja yang kompeten, mempertahankan karyawan yang berpotensi, meningkatkan motivasi, serta mendorong perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam perusahaan ritel, persoalan gaji dan kompensasi sering menjadi isu yang sensitif. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan posisi, beban kerja, jam kerja, tanggung jawab, risiko pekerjaan, serta target yang harus dicapai. Posisi seperti kasir, pramuniaga, staf gudang, *supervisor* toko, staf administrasi, hingga manajer area memiliki tuntutan kerja yang berbeda.

BAB 7

PENGELOLAAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN TEKNOLOGI LAYANAN BISNIS

A. MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DALAM ORGANISASI MODERN

Dalam kerangka pengembangan SDM, motivasi dan kepuasan kerja perlu diperlakukan sebagai proses yang dapat dikelola, bukan sekadar sifat pribadi karyawan. Ada karyawan yang sejak awal memiliki dorongan kuat, tetapi dorongan tersebut dapat melemah apabila organisasi gagal memberi arah, dukungan, dan keadilan. Sebaliknya, karyawan yang semula tampak biasa saja dapat berkembang ketika pekerjaan dirancang dengan baik, atasan memberi umpan balik, dan kesempatan belajar tersedia. Artinya, organisasi memiliki peran aktif dalam membentuk energi kerja. Perspektif ini penting bagi dosen dan mahasiswa MSDM karena menggeser fokus dari menyalahkan individu menuju membaca sistem kerja. Teori determinasi diri menjelaskan bahwa motivasi kerja menjadi lebih sehat ketika kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterhubungan memperoleh dukungan dari lingkungan kerja (Deci *et al*., 2017).

Perhatian terhadap motivasi dan kepuasan kerja semakin penting seiring dengan perubahan cara organisasi memandang manusia. Pada masa lalu, tenaga kerja kerap dianggap sebagai faktor produksi yang dapat diatur terutama melalui pengawasan dan imbalan materi. Namun, perkembangan teori organisasi dan pengalaman praktik menunjukkan bahwa manusia bekerja tidak hanya karena kebutuhan ekonomi. Mereka juga membawa kebutuhan sosial, psikologis, dan aspirasi pengembangan diri yang memengaruhi cara mereka memberi makna pada pekerjaan. Menurut McGregor (1960), cara organisasi memandang manusia menentukan pola

DAFTAR PUSTAKA

Adams, J. S. (1963). Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal and Social Psychology, 67(5), 422–436.

Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. Dalam L. Berkowitz (Ed.), Advances in Experimental Social Psychology (Vol. 2, hlm. 267–299). Academic Press.

Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 1, 134–143.

Ahmad Syamil, I., Marseto, I. S., Frianto, A., Karman, A., Ulfah, F., Wardhani, P. S., Mudjijono, J., & Dandi Pertiwi, S. (2023). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. Unknown Journal. https://doi.org/10.31219/osf.io/tg42d

Akhmad, F., Masbukhin, A., Abidin, A. A., Raharjo, S. H., & Utami, S. (2024). Transformasional kepala sekolah di Yogyakarta. 11, 204–219.

Alkhyeli, A., & Hazmilah, H. (2025). Performance appraisal effectiveness in modern organisations: A systematic review of outcomes, moderators, and contextual factors. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 15(9), 170–193.

Aprilinda, D., Budiman, A. P., Islam, F. A., & Malang, U. M. (2021). Konsep kepemimpinan transformasional. 1(7), 840–846.

Arifin, A. D. C., Dama, H., & Rahman, E. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Kantor Pos Kota Gorontalo. [Nama Jurnal belum dicantumkan], 5(1), 2620–2623.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). Armstrong's handbook of human resource management practice (16th ed.). Kogan Page.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). The Job Demands–Resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 27(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000326

Bhoir, M., & Sinha, V. (2024). Employee well-being human resource practices: A systematic literature review and directions for future research. Future Business Journal, 10, Article 95.

Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. Journal of Applied Psychology, 86(3), 425–445.

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 1(2), 22–40. https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29

Darmayanti, L. A., & Firdaus, V. (2024). Meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin, motivasi, dan kepuasan di Indonesia. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 1(4), 1–14. https://doi.org/10.47134/jampk.v1i4.245

Deanti, M. R., & Utama, R. E. (2026). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panca Kharisma Utama. RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 4(4), 15226–15234. https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.6102

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4, 19–43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Direktorat Industri Permesinan dan Alat Mesin Pertanian. (2025). Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Direktorat Industri Permesinan dan Alat Mesin Pertanian tahun 2024. Kementerian Perindustrian. https://ilmate.kemenperin.go.id/files/repositori/319/177310776269af7a32b98ee_LAKIP_Dit__IPAMP_2024_compressed.pdf

Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika. (2025). Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Direktorat Jenderal Industri Logam, Mesin, Alat Transportasi, dan Elektronika tahun 2024. Kementerian Perindustrian. https://ilmate.kemenperin.go.id/files/repositori/319/1745729119680db65ff087d_8_8_LAKIP_Ditjen_ILMATE_tahun_2024_Final_compressed.pdf

Driyantini, E., Pramukaningtiyas, H. R. P., & Agustiani, Y. K. (2020). Flexible working space, budaya kerja baru untuk tingkatkan produktivitas dan kinerja organisasi. Jurnal Ilmu Administrasi Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 17(2). https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.584

Efrita Norman, Dzulfikar, & Sarta. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan iklim organisasi sekolah terhadap produktivitas sekolah: Studi kasus di SMPI Nuurushshibyan (YAPIN) Cileungsi. At-Tadris Journal of Islamic Education, 2(1). https://doi.org/10.56672/attadris.v2i1.67

Endang Komara. (2019). Kompetensi profesional pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. MIMBAR PENDIDIKAN. https://doi.org/10.17509/mimbardik.v4i1.16971

Fauzan. (2023). Perilaku organisasi. UIN Khas Press.

Fitria, N. (2023). Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan teori (O. Arifudin, Ed.). CV Widina Media Utama.

Gagné, M., Howard, J. L., & Bureau, J. S. (2022). The future of self-determination theory in work motivation research. Canadian Psychology, 63(1), 1–18. https://doi.org/10.1037/cap0000297

Gaya kepemimpinan. (2024). CV Rey Media Grafika.

Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. B. S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10(4), Article 100427.

Hafid, M. (2017). Pengaruh motivasi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 1(2). https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55

Harmen, H., Syahreza, D. S., Sitanggang, R. M., Sitanggang, K. G., Situmorang, N. R., Sinurat, N. N., & Rajagukguk, N. F. (2024). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan manufaktur: Sebuah literature review. EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan, 12(1), 263–281. https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v12i1.3519

Harter, J., & Pendell, R. (2026). State of the global workplace: 2026 report. Gallup.

Hassanah, F. N. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan organization citizenship behavior serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. [Nama Jurnal belum dicantumkan], 6, 123–134.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Hesty Mulasari, & Bambang Suratman. (2020). Pengaruh motivasi dan kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan publik di kantor Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP), 9(1), 198–210. https://doi.org/10.26740/jpap.v9n1.p198-210

Ibrahim, I. (2018). Implementasi kebijakan DIKLATPIM IV pola baru dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di Pemerintah Provinsi Gorontalo. Jurnal Ilmu Administrasi Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 15(2). https://doi.org/10.31113/jia.v15i2.175

Ikhwan. (2024). Perilaku organisasi: Konsep pendekatan dan pemecahan masalah. LPMI (Lembaga Pembangunan Masyarakat Indonesia).

Imtinan, N. F. (2021). Gaya kepemimpinan dalam menghadapi era Society 5.0. [Nama Jurnal belum dicantumkan], 11, 189–197. https://doi.org/0.15642/jkpi.2021.10.2.226-251

Irfan, M. (2022). Peran lingkungan kerja, keadilan organisasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Ekonomi, Keuangan, Investasi, dan Syariah (EKUITAS), 3(3), 434–439. https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1315

Joseph, S., Jadhav, A., Gochhait, S., & Salau, A. O. (2025). Exploring the influence of ethical leadership and culture on employee job satisfaction: The moderating effects of age, gender, tenure, and organizational age. Humanities and Social Sciences Communications, 12, Article 1933.

Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. Journal of Applied Psychology, 102(3), 356–374.

Judge, T. A., Zhang, S., & Glerum, D. R. (2020). Job satisfaction. Dalam Oxford Research Encyclopedia of Psychology. Oxford University Press.

Kadarisman, M. (2019). Efektivitas kinerja aparatur sipil negara dalam pelayanan administrasi di Kota Depok. Jurnal Ilmu Administrasi Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi, 16(1). https://doi.org/10.31113/jia.v16i1.202

Kato, I., Ainun, W. O. N., Antikasari, T. W., Wulyatiningsih, T., Pasuhuk, L. S., & Purba, S. (2025). Manajemen perilaku organisasi modern. Yayasan Kita Menulis.

Khan, M. A., Farooqi, M. R., Ahmad, M. F., Haque, S., & Alkhuraydili, A. (2024). Influence of compensation, performance feedback on employee retention in Indian retail sector. SAGE Open, 14(2), 1–15.

Kinicki, A., & Fugate, M. (2023). Organizational behavior: A practical, problem-solving approach (4th ed.). McGraw-Hill.

Kurnia, D., Toyibah, E. H., Ma'arif, M. N., Ribcha, P., & Purkon, U. (2023). Konsep budaya organisasi dan perilaku organisasi. Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 1(3), 386–392. https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.289

Liu, Y., Fang, Y., & He, G. (2025). The effect of inclusive leadership on employee wellbeing. Scientific Reports, 15, Article 39991.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology (hlm. 1297–1349). Rand McNally.

Lussier, R. N., & Hendon, J. R. (2021). Human resource management: Functions, applications, and skill development (4th ed.). Sage Publications.

Mahatika, A., & Jamilus. (2022). Budaya organisasi dalam membangun kemandirian pondok pesantren. Jurnal Islamic Education Manajemen, 7(2), 105–116. http://dx.doi.org/10.15575/isema.v7i2.17926

Mardalena. (2018). Pengantar manajemen. Unknown Journal. https://doi.org/10.31227/osf.io/9bdyh

Marliani, R., & Merisa, N. (2024). Budaya organisasi dan dinamika organisasi. Jurnal Pelita Nusantara: Kajian Ilmu Sosial Multidisiplin, 1(4), 518–523. https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.335

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.

McGregor, D. (1960). The human side of enterprise. McGraw-Hill.

McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2023). Organizational behavior (10th ed.). McGraw-Hill.

Moch Tohet, & Dimas Eko. (2020). Peningkatan mutu perguruan tinggi pesantren melalui ISO 21001:2018. MANAGERE Indonesian Journal of Educational Management, 2(2). https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i2.37

Monica Feronica Bormasa. (2023). Manajemen sumber daya manusia (teori). Unknown Journal. https://doi.org/10.31219/osf.io/ygpsd

Morais, C., Queirós, F., Couto, S., Gomes, A. R., & Simães, C. (2024). Explaining organizational commitment and job satisfaction: The role of leadership and seniority. Humanities and Social Sciences Communications, 11, Article 1363.

Muhammad Rifaí. (2019). Manajemen organisasi pendidikan. Repository UIN Sumatera Utara.

Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kepuasan kerja: Studi kasus pada UPTD Unit Puskesmas Gombong I. JIMMBA: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi, 3(4). Diakses pada 17 Mei 2026 dari http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index

Parker, S. K., Morgeson, F. P., & Johns, G. (2017). One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. Journal of Applied Psychology, 102(3), 403–420.

Rahardjo, D. A. S. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Prima Agus Teknik.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 87(4), 698–714.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (19th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). Organizational behavior (19th ed.). Pearson.

Rosita, S., Tialonawarmi, F., Musnaini, & Hendriyaldi. (2024). Buku ajar perilaku organisasi. WIDA Publishing.

Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Indonesia Jurnal Farmasi, 2(1), 14–20. Diakses pada 17 Mei 2026 dari https://www.academia.edu/download/102880105/358.pdf

Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. Human Resource Management Review, 32(3), 100835. https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100835

Sangapan, L. H., & Manurung, A. H. (2025). Peran budaya organisasi dalam implementasi manajemen sumber daya manusia strategik. Jurnal Strategi dan Sumber Daya Manusia, 1(2). Diakses pada 17 Mei 2026 dari https://journal.adlermanurungpress.com/index.php/jshr/article/view/32

Saragih, S. R. R., Sari, S. Y., & Putri, D. A. (2025). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada PT Tinaru. Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 3(2), 107–118. https://doi.org/10.30640/trending.v3i2.3961

Schultz, D., & Schultz, S. E. (2020). Psychology and work today (11th ed.). Routledge.

Sesariza, D. A. (2020). Persoalan budaya pada organisasi multinasional di era globalisasi. Jurnal Manajemen: Untuk Ilmu Ekonomi dan Perpustakaan, 5(2). Diakses pada 17 Mei 2026 dari https://eprints.unmer.ac.id/id/eprint/1893/1/Budaya%20Organisasi%20Pada%20MNE(1)%20copy.pdf

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). Manajemen sumber daya manusia: Perspektif, pengembangan dan perencanaan. Widina Bhakti Persada Bandung.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). Kinerja karyawan. CV Widina Media Utama.

Sinambela, L. P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.

Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Revida, E., Purba, S., Fuadi, Butarbutar, M., Simarmata, H. M. P., Munsarif, M., & Silitonga, H. P. (2020). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Yayasan Kita Menulis.

Sitorus, S. A., Hasibuan, A., Antikasari, T. W., Ainun, W. O. N., Sinaga, O. S., & Purba, B. (2022). Pengantar perilaku organisasi. Yayasan Kita Menulis.

Skinner, B. F. (1953). Science and human behavior. Macmillan.

Stone, R. J., Cox, A., & Gavin, M. (2024). Human resource management (11th ed.). Wiley.

Suganda, D. A., Nur, M., Muslim, B., & Aneta, Y. (2025). Perilaku organisasi: Pengaruh kepemimpinan, komunikasi, dan budaya organisasi. PT Media Penerbit Indonesia.

Sutiarti, G. A. K., Romdiati, H., Katherina, L. K., Kusumaningrum, D., & Prasojo, A. P. S. (2020). Memahami kualitas sumber daya manusia orang asli Papua (OAP) berdasarkan pendekatan people-centered: Studi di Kabupaten Tambrauw dan Sorong. Majalah Ilmu-Ilmu Sosial Indonesia, 46(1). https://doi.org/10.14203/jmi.v46i1.870

Tiomantara, V. K., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 3(2), 853–863. https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13217

Transformasional, K. (2019). *Kepemimpinan transformasional*. *4*(1), 1–27.

Vientiany, D., Pane, A. H., Indah, U. N., & Nakita, D. S. (2024). Transformasi budaya organisasi: Menuju organisasi yang adaptif dan modern. Journal of Management and Creative Business (JMCBUS), 2(3), 54–62. https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2678

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

Wianti, I., & Seto, S. (2026). Pengaruh organisasi pembelajaran, pemberdayaan karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan industri manufaktur otomotif di Jakarta. Economic Reviews Journal, 5(2), 627–640. https://doi.org/10.56709/mrj.v5i2.1093

World Health Organization. (2022). WHO guidelines on mental health at work. World Health Organization.

Yusvita, F., Handayani, P., Muda, C. A. K., & Ani, N. (2022). Hubungan budaya keselamatan dengan employee engagement pada pekerja generasi millenial tahun 2021. Journal of Nursing and Public Health, 10(1). https://doi.org/10.37676/jnph.v10i1.2364

PROFIL PENULIS

Azzhara Owena Livia, S.Psi.



Penulis merupakan mahasiswi Program Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Sebelumnya, penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana Psikologi di Universitas Pembangunan Jaya dengan peminatan Psikologi Sosial dan Psikologi Budaya. Penulis aktif dalam kegiatan penulisan artikel ilmiah yang berfokus pada kajian psikologi sosial, psikologi budaya, psikologi industri dan organisasi, serta manajemen sumber daya manusia. Sejumlah karya ilmiahnya telah dipresentasikan dalam seminar nasional maupun internasional, serta dipublikasikan di beberapa jurnal ilmiah. Ketertarikannya terhadap ilmu pengetahuan dan penelitian mendorong penulis untuk terus berkontribusi dalam bidang akademik. Melalui karya-karyanya, penulis berharap dapat memberikan sumbangsih yang relevan bagi pengembangan organisasi, pendidikan, dan keilmuan secara berkelanjutan.

Asep Zaelani Sidiq, S.M.



Penulis lahir di Bandung pada 08 November 1991. Penulis penulis tercatat sebagai mahasiswa Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Selain menempuh pendidikan magister, penulis juga bekerja di salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang alat angkat angkut di Jakarta Selatan. Pada jenjang pendidikan sebelumnya, penulis menyelesaikan studi sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Institut Bisnis dan Informatika Kosgoro 1957 dan mulai menunjukkan ketertarikannya terhadap penelitian ilmiah, khususnya dalam kajian manajemen organisasi dan sumber daya manusia. Penulis juga terlibat dalam publikasi ilmiah berjudul “Analisis Strategi dengan Metode SWOT, QSPM, dan SPACE pada PT Kimia Farma, Tbk” yang diterbitkan dalam jurnal Mediastima. Pada jenjang Magister Manajemen Universitas Pamulang, penulis terus mengembangkan minat akademiknya melalui berbagai kajian ilmiah yang relevan dengan isu manajemen, kehidupan sosial, dan dunia kerja. Beberapa topik yang pernah dikaji antara lain penundaan pernikahan

mahasiswa magister, *work-life balance* dan kepuasan kerja generasi milenial, serta literasi keuangan dan penggunaan pinjaman online di kalangan dewasa awal. Pengalaman akademik dan profesional yang dimiliki penulis menjadi bekal penting dalam melihat persoalan manajemen secara lebih kontekstual, praktis, dan relevan dengan kebutuhan organisasi masa kini.

Ega Rizka Wahyuni, S.Si.



Penulis merupakan mahasiswa Program Magister (S2) Manajemen di Universitas Pamulang (UNPAM). Sebelumnya, penulis menyelesaikan pendidikan Sarjana (S1) pada Program Studi Matematika di Universitas Negeri Padang. Latar belakang pendidikan tersebut mendorong penulis untuk memiliki ketertarikan dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penulis aktif mengembangkan wawasan akademik melalui kegiatan penelitian, penulisan ilmiah dan publikasi jurnal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, perilaku organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja serta pengembangan organisasi di era modernisasi dan digitalisasi. Selama menempuh pendidikan, penulis memiliki minat pada kajian strategi pengelolaan SDM yang efektif, adaptif dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi. Selain itu, penulis juga terus mengembangkan kemampuan dalam bidang penelitian dan penulisan karya ilmiah sebagai bentuk kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen. Melalui buku ini, penulis berharap dapat memberikan wawasan, referensi dan manfaat bagi mahasiswa, praktisi, maupun pembaca umum dalam memahami pentingnya motivasi dan kepuasan kerja dalam mendukung keberhasilan organisasi.

Slamet Riyadi, S.E.



Penulis lahir di Pemalang pada 11 Februari 1981. Penulis memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman profesional yang kuat di bidang akuntansi, perpajakan, serta manajemen. Ketertarikan dan dedikasinya terhadap dunia perpajakan telah membawanya menempuh pendidikan formal dan karier yang berkelanjutan di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak. Pendidikan yang ditempuh penulis

dimulai di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Jakarta dengan spesialisasi Perpajakan. Selanjutnya, penulis melanjutkan studi di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Swadaya Jakarta pada Jurusan Akuntansi dan kemudian menyelesaikan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bisnis Indonesia Jakarta juga pada Jurusan Akuntansi. Saat ini, penulis sedang menjalankan tugas belajar pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Pamulang (UNPAM) Tangerang Selatan. Dalam perjalanan kariernya, penulis telah mengemban berbagai tugas dan jabatan di lingkungan Direktorat Jenderal Pajak, antara lain pada: 1) Kantor Pelayanan Pajak Perusahaan Negara dan Daerah, 2) Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara, 3) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Pasar Minggu, 4) Kantor Pelayanan Pajak Penanaman Modal Asing Satu, 5) Kantor Wilayah DJP Wajib Pajak Besar, 6) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kotamobagu Sulawesi Utara, 7) Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Setiabudi Satu, 8_ Kantor Pelayanan Pajak Madya Dua Jakarta Pusat. Selain aktif menjalankan tugas kedinasan, penulis juga kerap menjadi pembicara dalam berbagai kegiatan diskusi, sosialisasi, maupun *in-house training* bertema perpajakan yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah maupun perusahaan swasta. Pengalaman tersebut semakin memperkaya wawasan dan kontribusi penulis dalam bidang perpajakan, manajemen, serta pengembangan sumber daya manusia.

Puputaria, S.M.



Penulis merupakan Mahasiswa yang saat ini sedang menempuh Studi Magister Manajemen (S2) dengan peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Pamulang. Penulis menyelesaikan Studi Sarjananya di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Pamulang. Penulis memiliki ketertarikan yang mendalam terhadap dunia Manajemen Sumber Daya Manusia. Latar belakang akademis dan riset yang ditekuninya selama ini mendorong penulis untuk terus berkontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, khususnya terkait Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam upaya mengembangkan wawasan akademik, penulis aktif meneliti dan menerbitkan karya ilmiah yang berfokus pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Budaya Kinerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Global. Guna menyumbang pemikiran pada ilmu manajemen, penulis juga terus memperkuat kompetensinya di bidang penelitian dan publikasi ilmiah. Buku ini didedikasikan sebagai referensi dan sumber ilmu bagi mahasiswa, praktisi,

maupun pembaca umum untuk mendalami peran besar motivasi serta kepuasan kerja dalam mendorong performa organisasi yang optimal.

Harjo Nakulo Muhammad Ramadhan Putra Wika Roos, S.T.



Penulis lahir di Palembang pada 7 Januari 1999. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara. Pendidikan sarjana ditempuh pada Program Studi Teknik Industri di Universitas Pamulang, yang memberikan dasar pemahaman mengenai sistem kerja, proses industri, manajemen operasional, serta pengembangan efisiensi dalam organisasi. Saat ini, penulis sedang melanjutkan pendidikan pada Program Magister Manajemen di Universitas Pamulang. Melalui studi tersebut, penulis berupaya memperluas wawasan keilmuan, khususnya dalam bidang manajemen dan pengelolaan organisasi. Selain menempuh pendidikan formal, penulis juga beberapa kali terlibat dalam penulisan karya tulis lintas bidang keilmuan. Pengalaman tersebut memperkaya sudut pandang penulis dalam memahami berbagai persoalan akademik dan praktis, terutama yang berkaitan dengan teknik industri, manajemen, organisasi, serta sumber daya manusia. Dengan latar belakang pendidikan teknik industri dan manajemen, penulis memiliki ketertarikan untuk terus mengembangkan pengetahuan serta berkontribusi melalui karya ilmiah yang relevan bagi pengembangan organisasi, pendidikan, dan dunia profesional.



Menuju
ORGANISASI UNGGUL
SINERGI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA YANG BERKELANJUTAN

Keunggulan organisasi tidak hanya ditentukan oleh strategi, teknologi, dan sumber daya yang dimiliki, tetapi juga oleh kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan dua faktor penting yang berperan dalam membentuk kinerja, produktivitas, loyalitas, serta keberlanjutan organisasi di tengah berbagai tantangan dan perubahan lingkungan kerja. Buku Menuju Organisasi Unggul: Sinergi Motivasi dan Kepuasan Kerja yang Berkelanjutan membahas berbagai konsep, teori, dan praktik terkait motivasi serta kepuasan kerja dalam konteks organisasi modern. Dengan mengintegrasikan perspektif manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, buku ini memberikan pemahaman mengenai pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan, pengembangan potensi, dan pencapaian kinerja yang optimal. Melalui pembahasan yang sistematis dan relevan, buku ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca dalam memahami peran strategis motivasi dan kepuasan kerja sebagai fondasi menuju organisasi yang unggul, adaptif, dan berkelanjutan.

www.penerbitwidina.com
@penerbitwidina
penerbit widina
penerbitwidina@gmail.com
widina store
widina bookstore

Layanan Pembaca & Penerbitan Buku
0815-7000-699

SCANME

Manajemen & Marketing

ISBN 978-634-317-135-5

9 786343 171355