

Perspektif Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Ditinjau Dari Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja

Lydia Rossa Marwita*, Dian Prawitasari

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro

Correspondence: lydiarossa4@gmail.com

Received: 24 Februari, 2023 | Accepted: 24 Maret 2023 | Published: 5 Juni, 2023

Keywords:

*Discipline; Motivation;
Performance;
Satisfaction*

Abstract

Performance is the main benchmark of employee work in a company. Performance describes the level of work productivity of employees as well as to see the extent to which employees can contribute to the company. The purpose of this study is to determine the perspective of performance and satisfaction in terms of Work Motivation and Work Discipline. The sample used was 75 employees of PT Indocipta Wisesa. The results showed that motivation has a positive perspective on job satisfaction while work discipline has a positive perspective on performance

Kata Kunci:

Disiplin; Kepuasan;
Kinerja; Motivasi

Abstrak

Kinerja merupakan tolak ukur utama dari hasil kerja karyawan pada suatu perusahaan. Kinerja menggambarkan tingkat produktivitas kerja karyawan dan untuk melihat sejauh mana karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perspektif kinerja dan kepuasan ditinjau dari Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sampel yang digunakan adalah 75 orang karyawan PT Indocipta Wisesa. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki perspektif positif terhadap kepuasan kerja sedangkan disiplin kerja memiliki perspektif positif terhadap kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi, pentingnya memiliki sumber daya yang berkualitas ialah dimana perusahaan akan dapat memaksimalkan sumber daya yang mereka miliki untuk memperoleh keuntungan yang merupakan tujuan jangka pendek dari suatu perusahaan., dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan akan dapat dimanfaatkan secara maksimal

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur utama yang menunjukkan sejauh mana usaha yang dilakukan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan serta seberapa besar etos kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. oleh karena itu, setiap karyawan selalu dituntut untuk mampu menghasilkan kinerja yang baik guna menciptakan nilai bagi perusahaan tempat ia bekerja

Untuk dapat meningkatkan kinerja, karyawan tentunya harus memiliki sikap disiplin dalam bekerja yakni bekerja sesuai dengan apa yang ditargetkan dan ingin dicapai oleh perusahaan. Tak hanya itu, karyawan juga harus memiliki motivasi dalam diri untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang terhadap kinerja karyawan dikarenakan karyawan yang puas dalam menjalankan pekerjaannya maka ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan hasil yaitu menunjukkan kinerja yang baik kepada perusahaan sebagaimana apa yang menjadi visi dan misi perusahaan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2010) menunjukkan bahwa kinerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja serta tingkat upah yang berlaku pada suatu perusahaan. Namun faktor yang paling mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja adalah tingkat upah

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dimana peneliti menggunakan data primer sebagai sumber data melalui teknik pengambilan data yaitu kuesioner. Jumlah karyawan dari PT Indocipta Wisesa Semarang yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 75 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis dikarenakan menguji pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana tingkat kevalidan dari item-item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner untuk dijadikan sebagai data guna membahas topik yang diangkat dalam penelitian. tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

\	rhitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)			
Item Pertanyaan 1	0,549	0,000	Valid
Item Pertanyaan 2	0,617	0,000	Valid
Item Pertanyaan 3	0,449	0,000	Valid
Item Pertanyaan 4	0,761	0,000	Valid
Item Pertanyaan 5	0,723	0,000	Valid
Item Pertanyaan 6	0,629	0,000	Valid
Disiplin Kerja (X2)			
Item Pertanyaan 1	0,694	0,000	Valid
Item Pertanyaan 2	0,711	0,000	Valid
Item Pertanyaan 3	0,687	0,000	Valid
Item Pertanyaan 4	0,708	0,000	Valid
Item Pertanyaan 5	0,715	0,000	Valid
Item Pertanyaan 6	0,671	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Y1)			
Item Pertanyaan 1	0,741	0,000	Valid
Item Pertanyaan 2	0,635	0,000	Valid
Item Pertanyaan 3	0,709	0,000	Valid
Item Pertanyaan 4	0,791	0,000	Valid
Item Pertanyaan 5	0,299	0,000	Valid
Item Pertanyaan 6	0,514	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y2)			
Item Pertanyaan 1	0,695	0,000	Valid
Item Pertanyaan 2	0,745	0,000	Valid
Item Pertanyaan 3	0,722	0,000	Valid
Item Pertanyaan 4	0,755	0,000	Valid
Item Pertanyaan 5	0,651	0,000	Valid
Item Pertanyaan 6	0,412	0,000	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas dimana nilai signifikansi dari semua item adalah kurang dari 0,05, maka item item pertanyaan yang digunakan oleh peneliti dalam kuesioner tergolong valid

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk menguji keandalan dari kuesioner yang digunakan dalam penelitian, maka dilakukan uji reliabilitas sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini::

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,685	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,769	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,691	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0,739	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana terlihat pada tabel 2 di atas yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha lebih dari 0.60, maka item item yang digunakan oleh peneliti dalam kuesioner tergolong reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Persebaran atau distribusi data yang normal merupakan salah satu prasyarat agar uji regresi menjadi terpenuhi atau hasilnya tidak bias. Oleh karena itu perlu dilakukan uji normalitas sebagaimana terlihat pada tabel di bawah ini

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	2.93072227	2.01483746
Most Extreme Differences	Absolute	.101	.064
	Positive	.074	.049
	Negative	-.101	-.064
Test Statistic		.101	.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.056 ^c	.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.

Sumber : Perhitungan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap tabel 3 bahwa nilai signifikansi masing masing adalah 0.056 dan 0.200 yang artinya persebaran data penelitian telah terdistribusi dengan normal dikarenakan nilai signifikansi yan melebihi 0,05.

Hasil Uji t

Uji t atau uji hipotesis merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah dibangun oleh peneliti ditolak atau diterima. Berikut adalah rincian hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti di dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4.

Hasil Uji t Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.828	3.291		2.379	.020
	Motivasi Kerja	.670	.123	.588	5.435	.000
	Disiplin Kerja	-.049	.130	-.041	-.378	.707

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap tabel 4 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi yang kurang dari 0.05 serta nilai t sebesar 5.435 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih dari 0.05 serta nilai uji t yang bernilai -0.378 yang artinya H1 ditolak

2. Berikut adalah hasil Uji t Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5.

Hasil Uji t Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.076	2.366		3.413	.001
	Motivasi Kerja	.199	.101	.230	1.961	.054
	Disiplin Kerja	.469	.090	.516	5.226	.000
	Kepuasan Kerja	.031	.082	.041	.380	.705

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Perhitungan SPSS 25, 2023

Uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana terlihat dari tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi yang mencapai 0.054 atau lebih dari 0.000 serta nilai t hitung yang bernilai 1.961 atau kurang dari 1,993 yang merupakan t tabel sehingga disimpulkan bahwa H1 ditolak.

Variabel disiplin kerja sebagaimana terlihat pada tabel 5 di atas bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai signifikansi senilai 0.000 atau kurang dari 0.05 serta nilai t hitung yakni 5.226 atau lebih dari 1.993 yang menyimpulkan bahwa H1 diterima

Variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi senilai 0.705 atau lebih dari 0.05 serta nilai t hitung yang bernilai 0.380 yang artinya kurang dari t tabel yaitu 1.993 sehingga disimpulkan bahwa H1 ditolak

Hasil Uji Validitas Model

Uji validitas model digunakan untuk menggambarkan kelayakan persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian. berikut adalah hasil uji validitas model yang digunakan dalam penelitian ini:.

1. Hasil Uji Validitas Model Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja
Tabel 6.

Hasil Uji F Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.951	2	153.975	17.442	.000 ^b
	Residual	635.596	72	8.828		
	Total	943.547	74			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil Uji F atau uji parsial bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai signifikansi yang bernilai 0.000 atau kurang dari 0.05

2. Hasil Uji F Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 7.

Hasil Uji F Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.778	3	81.259	19.205	.000 ^b
	Residual	300.408	71	4.231		
	Total	544.187	74			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil Uji F yang dilakukan sebagaimana terdapat pada tabel 7 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai signifikansi yang bernilai 0.000 atau kurang dari 0.05

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu uji yang bertujuan untuk mengetahui persentase pengaruh dari variabel bebas yang digunakan. Semamin besar persentasenya, maka semakin berpengaruh variabel bebas yang digunakan.

1. Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 8.
Hasil Koefisien Determinasi
Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.308	2.971

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
Sumber : Perhitungan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi sebagaimana terdapat pd atabe 8 bahwa nilai R Square adalah 0.326 atau 32.6% yang artinya disiplin kerja dan motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang lebih besar. Sedangkan sisanya yaitu 67.4% (100%-32.6%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. .

2. Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.669 ^a	.448	.425	2.057

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Perhitungan SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa nilai R Square adalah senilai 0.448 atau 44.8% yang artinya variabel kepuasan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja belum memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya yaitu 55.2% (100% - 44.8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variable yang digunakan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi kerja sebagaimana hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja berbanding lurus dengan kepuasan kerja sehingga dapat disimpulkan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi kerja di dalam diri karyawan PT Indocipta Wisesa Semarang akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut. Hasil dari penelitian yang dilakukan mendukung hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) yang menyimpulkan bahwa faktor motivasi kerja memiliki peran yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja seseorang

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Indocipta Wisesa yang artinya tinggi atau rendahnya disiplin kerja karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustika dan Oktavinati yang dimana hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa disiplin kerja bukan merupakan tolak ukur dari kepuasan kerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indocipta Wisesa Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini et al. (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja bukan tolak ukur yang tepat untuk menilai kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan tolak ukur yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sebagaimana hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti memiliki pertalian atau hubungan yang berbandin lurus artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Indocipta Wisesa yang menjunjung tinggi disiplin kerja akan memiliki kinerja yang baik. Hasil dari penelitian ini berbanding lurus dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Jufrizen & Sitorus (2021) dmiliki leh seseorang akan membawa damoak terhadap kinerjanya. Sehingga karyawan yang menaman sikap disiplin dalam melaksanakan pekerjaan akan memperoleh kinerja yang bagus

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa kepuasan kerja tidka berpenagruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indocipta Wisesa Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa puas atau tidka puasnya karyawan terhadap pekerjaan tidak akan mempengaruhi kineja karyawan yang bersangkutan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakuan oleh Ismail (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidka berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga kepuasan kerja bukan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan.

KESIMPULAN

1). Motivasi Kerja memberikan pengaruh Positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Indocipta Wisesa. 2). Disiplin Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Indocipta Wisesa. 3). Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh signfikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indocipta Wisesa. 4). Disiplin Kerja memberikan pengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indocipta Wisesa 5). Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indocipta Wisesa

DAFTAR RUJUKAN

- Didik, K. P. (2013). Manajemen Pengembangan Sdm Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Pendidikan Islam*, 02, 1231–1250.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Ismail. (2022). DIGITAL MARKETING DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK INVESTASI EMAS DIGITAL DI PT PEGADAIAN UPC KALIABANG PAKU BEKASI. *Skripsi thesis, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*. <http://repository.stei.ac.id/7437/>
- Iwan Kurnia, W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Maharani, A. dhiah. (2010). Analisis Pengaruh Kepercayaan dan Kepuasan Terhadap Loyalitas Nasabah tabungan Bank Mega semarang. *Navigation*, 129.

- Mahfudiyanto, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Guru Man Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*, 6(1), 024. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2519>
- Motivalisi, P., & Kerjal, D. (2021). STUDI KASUS PADA DINAS BALAI LATIHAN KERJA PENGEMBANGAIN DAN PRODUKTIVITAS PROVINSI DAIERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *Skripsi*, 6(1).
- Mustika, L. S., & Oktavianti. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 1(1), 79–85.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset dan Konseptual*, 6(3), 629. <https://doi.org/10.28926/briliant.v6i3.694>
- Riadi A, Harnida, M, H. N. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI DAIN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KAIRYAIWAIN PADA PT. SUPER SUKSES MOTOR DEALER KAIWAI SAIKI AREA KALSELTENG.*
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Silalahi. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengembangan Karier Sebagai Variabel Intervening Pada *Media Manajemen Jas. Media Manajemen Jasa.*
- Sukatendel, B. P. A., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah METHODODA*, 11(2), 97–105. <https://doi.org/10.46880/methoda.vol11no2.pp97-105>