

**DAMPAK MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BPK PENABUR KELAPA GADING HIBRIDA**

Adhitya Rizqi Sindu Tjahyo Pradhanaputra¹, Dian
Sudiantini², Bintang Narpati³

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

e-mail : asindu911@gmail.com¹, dian.sudiantini@dsn.ubharajaya.ac.id²,
bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida. Penggunaan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling dengan perhitungan rumus slovin yaitu didapatkan 80 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji r-square dan uji hipotesis. Data analisis menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This research aims to find out whether work motivation and discipline influence employee performance. The method used in this research is a quantitative method. The population in this research were employees at BPK Penabur Kelapa Gading Hybrid. The sample used in this research used a random sampling technique with Slovin calculations, namely 80 employees were obtained. The analytical methods used are descriptive analysis, validity test, reliability test, r-square test and hypothesis test. Data analysis using Smart PLS 3.0. The results of the research show that (1) Motivation has a positive and significant effect on the performance of BPK Penabur Kelapa Gading Hybrid employees (2) Work Discipline has a positive and significant effect on the performance of BPK Penabur Kelapa Gading Hybrid employees.

Keywords: Motivation, Work Discipline

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan

tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Andriani *et al.*, (2022) Mengemukakan Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya.

Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu produktivitas kerja, dan juga kekuatan yang ada dari dalam diri seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Abdillah, 2021) Adapun menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, di mana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (Prabowo, 2020).

kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan atau job recruitment (Andriani *et al.*, 2022). Menurut Sihalohe dan Siregar (2020) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber pertama, melalui hasil wawancara atau pengisian kuesioner. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan sebelumnya oleh sumber lain, yang didapat dari buku, jurnal penelitian dan referensi pengumpulan data di sumber-sumber yang terpercaya untuk tujuan yang mungkin berbeda.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji instrumentasi untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid. Pengumpulan data dilakukan dengan menyusun beberapa pertanyaan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan program SmartPLS 3.0.

Penelitian ini dilakukan di Penelitian ini dilakukan di BPK Penabur Kelapa

Gading Hibrida yang beralamat Jalan Raya Kelapa Hibrida QG20, RT.12/RW.11, Klp. Gading Bar., Kec. Klp. Gading, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14240.

Teknik survei akan dilakukan dengan pembagian kuesioner sebagai sumber data utama dalam pengumpulan data. Hasil respon dari kuesioner yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan aplikasi Smart PLS untuk dilakukan pengujian analisis jalur dan korelasi. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida, dengan jumlah populasi 105 Karyawan dan dibulatkan dengan rumus slovin menjadi 80 responden.

Hipotesis 1

Ho1 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Ha1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2

Ho2 : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja

Karyawan Ha2 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap

Kinerja Karyawan

1. Jika $p\text{-value} < \alpha 0,05$ maka hipotesis Ho ditolak Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara dua variable secara statistik.
2. Jika $p\text{-value} > \alpha 0,05$ maka hipotesis Ho diterima Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara dua variable secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dengan program SmartPLS 3.0 dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Syarat yang biasanya digunakan untuk menilai validitas yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,70. Lebih lanjut, validitas discriminant berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (manifest variable) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi, cara untuk menguji discriminant validity dengan indikator refleksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,70$ dan nilainya lebih tinggi dari variabel lainnya.

Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas pada ketiga variabel yaitu pengembangan karir dan penghargaan, dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Nomor Pertanyaan	Hasil Pengujian	Keterangan Validasi
Motivasi		
X1.1	0.799	Valid
X1.2	0.774	Valid
X1.3	0.741	Valid
X1.4	0.752	Valid
X1.5	0.806	Valid
X1.6	0.875	Valid
X1.7	0.771	Valid
X1.8	0.730	Valid
X1.9	0.808	Valid
X1.10	0.757	Valid
Disiplin Kerja		
X2.1	0.867	Valid
X2.2	0.771	Valid
X2.3	0.769	Valid
X2.4	0.861	Valid
X2.5	0.818	Valid
X2.6	0.756	Valid
X2.7	0.756	Valid
X2.8	0.842	Valid
X2.9	0.751	Valid
X2.10	0.830	
Kinerja Karyawan		
Y.1	0.801	Valid
Y.2	0.810	Valid
Y.3	0.774	Valid
Y.4	0.791	Valid
Y.5	0.822	Valid
Y.6	0.839	Valid
Y.7	0.821	Valid
Y.8	0.800	Valid
Y.9	0.733	Valid
Y.10	0.769	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji validitas, memperlihatkan jika semua butir pertanyaan kuestioner berstatus valid, karena masing-masing indikator memiliki nilai pearson correlation $> 0,30$ dan nilai signifikansi $< 0,05$, sehingga semua skor indikator-indikator bisa memberikan representasi yang baik dan dapat digunakan sebagai instrument dalam mengukur variabel yang

Variabel	Nilai Standar	Average Variance Extraced(AVE)
X	0,05	0,583
Y	0,05	0,645
Z	0,05	0,605

ditetapkan dalam penelitian ini. Berikut ini hasil uji reliabilitas :

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2, menunjukkan bahwa pada masing-masing variabel menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha diatas nilai $\alpha > 0,60$, jadi instrumen dinyatakan reliabel semua. Dengan kata lain instrument layak dan dapat digunakan. Setelah dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya adalah uji hipotesis. Hasil uji memakai batas signifikansi sebesar 0,05 untuk melihat pengaruh langsung antar variabel.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Original Sampe I(O)	Rata-rata Sampe I(M)	Standar Deviasi (STDEV)	T- Statistik	P- Values
H1	Peran Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	0,429	0,433	0,167	2,574	0,010
H2	Peran Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan	0,398	0,412	0,170	2,334	0,020

Sumber : Output SmartPLS Botstrapping (2023)

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui signifikansinya, penelitian ini menggunakan hipotesis one-tail sehingga angka signifikansinya dilihat dari nilai

nilai t-statistik di atas 1.65 untuk signifikansi 0.05.

Berdasarkan uraian di atas, pengujian hipotesis penilaian dapat dilakukan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

P-Values memiliki nilai $0,008 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2

P-Values memiliki nilai $0,023 < 0,05$ maka hipotesis H_0 ditolak H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Dampak Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel pengembangan karir sebesar 0,429 yang signifikan dengan nilai sig. sebesar 0,010 lebih kecil dari α sebesar 0,05. Hal ini berarti semakin baik penerapan motivasi, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida. Hasil ini sejalan dengan penelitian Umar dan Norawati (2022) bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam berkerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah.

Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida

Berdasarkan pengujian penelitian, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida . Yang berarti bahwa semakin baik Disiplin Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari nilai thitung variabel penghargaan sebesar 0,398 yang signifikan dengan nilai sig. sebesar 0,020 lebih kecil dari α sebesar 0,05. Hal ini berarti semakin baik penerapan disiplin kerja, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dari hasil uji tersebut dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif sebesar 0.398 secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Dampak Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida. Menurut hasil penelitian yang didapat selama pelaksanaan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi mempengaruhi Kinerja di BPK Penabur Kelapa Gading Hibrida. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik Motivasi yang diberikan akan semakin baik juga kinerja kerja yang terjadi
2. Disiplin Kerja berpengaruh pada penilaian kinerja karyawan di BPK Penabur Jakarta. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

Saran

Dalam penelitian ini, berikut saran yang dapat penulis bagikan untuk peneliti yang ingin melanjutkan penelitian selanjutnya terkait hasil dari penelitian ini :

1. Bagi akademis
Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan bisa memberikan banyak ilmu pengetahuan dan berguna sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang dapat menambah ilmu khususnya pada lingkungan pekerjaan didalam perusahaan.
2. Bagi Perusahaan
Berdasarkan hasil yang telah dilakukan pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan memperhatikan lagi motivasi kerja terhadap karyawan, dimana motivasi mampu menjadi dorongan bagi karyawan untuk lebih disiplin, dan memperbaiki kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti
Diharapkan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dapat memperbanyak variabel-variabel pada penelitian ini. Seperti motivasi, disiplin kerja dan lainnya.

REFERENSI

- Abdillah, I. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru', *Perpustakaan Universitas Islam Riau*, 3(April), pp. 49–58.
- Aini, S.Q. and Syamwil, F. (2020) 'Konstruksi Pendidikan Karakter Siswa Melalui Keteladanan Guru Di Sekolah', *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(2), pp. 149–156. Available at: <https://doi.org/10.52627/ijeam.v2i2.34>.
- Andriani, N.Y. et al. (2022) 'Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM

- Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah', *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), pp. 23–28. Available at: <https://ip2i.org/jip/index.php/haspi/article/view/22%0Ahttps://ip2i.org/jip/index.php/haspi/article/download/22/38>.
- Andriyani, P. and Sulistyowati, A. (2021) 'Analisis Pengaruh Literasi Keuangan, Inklusi Keuangan, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Perilaku Keuangan Pelaku Umkm Kedai/Warung Makanan Di Desa Bahagia Kabupaten Bekasi', *Aliansi : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(2), pp. 61–70. Available at: <https://doi.org/10.46975/aliansi.v16i2.100>.
- Aprianti, I. and Krismawati, J.P. (2020) 'Pengaruh Citra Merk dan Persepsi Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Mayoutfit Bandung melalui Instagram', *JEMPER (Jurnal Ekonomi Manajemen Perbankan)*, 2(1), p. 50. Available at: <https://doi.org/10.32897/jemper.v2i1.265>.
- Arif, M., Maulana, T. and Lesmana, M.L. (2020) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan', *Jurnal Humaniora*, 4(1), pp. 106–119.
- Asiyah, Walid, A. and Gamal Tamrin Kusumah, R. (2019) 'Pengaruh Rasa Percaya Diri Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa pada Mata Pelajaran IPA The Effect Of Self Confidence Towards Students' Motivation For Achievements In Science Lesson', *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 9(3), pp. 217–226.
- Daulay, R., Kurnia, E. and Maulana, I. (2019) 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan', *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), pp. 209–218. Available at: <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>.
- F. hakim dan H.K. (2016) 'Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109)', pp. 1–23.
- Fitriani, S. (2022) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Dki Cabang Juanda)', *Article Ilmiah*, pp. 9–28. Available at: <https://repository.stei.ac.id/8583/>.
- Hamsah, H., Syamsudduha, S. and Rahman, U. (2019) 'Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Di Kecamatan Gantarang Kabupaten Bulukumba', *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(2), p. 237. Available at: <https://doi.org/10.24252/idaarah.v3i2.10264>.
- Harahap, S.F. and Tirtayasa, S. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II

- (Persero) Kantor Cabang Kualanamu', *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), pp. 120–135. Available at: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>.
- Hartati, J., Achadi, W. and Mirza Naufa, M. (2022) 'Hubungan prokrastinasi dan dukungan sosial teman sebaya pada mahasiswa pendidikan agama islam fitk uin raden patah Palembang', *Jurnal Agama Sosisal dan Budaya*, 5(4), pp. 2599–2473.
- Hartono, S., Salim, A. and Alamsyah, Z. (2022) 'Faktor Keamanan Pangan Padapemakaian Aplikasi Pengantaran Makanan (FDAs) Pada Era Pandemi di Jakarta', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 8(2), pp. 543–552. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.8.2.543>.
- Hasibuan (2019) 'Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. "X"', *Agora*, 5(1).
- Hidayat, A., Murniati, N.A.N. and Abdullah, G. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Negeri Se-Kabupaten Pekalongan', *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), pp. 79–96. Available at: <https://doi.org/10.21831/jump.v4i1.50712>.
- Hustia, A. (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi', *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), p. 81. Available at: <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- Jainiyah, J. et al. (2023) 'Peranan Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa', *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(6), pp. 1304–1309. Available at: <https://doi.org/10.58344/jmi.v2i6.284>.
- Kusumaningrini, D.L. and Sudibjo, N. (2021) 'The FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI BELAJAR SISWA DI ERA PANDEMI COVID-19', *Akademika*, 10(01), pp. 145–161. Available at: <https://doi.org/10.34005/akademika.v10i01.1271>.
- Loindong, A.S.G., Tewal, B. and Sendow, G.M. (2023) 'Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon)', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), pp. 110–121. Available at: <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>.
- Meutia, K. I., Narpati, B., & Sudiantini, D. (2022) '“Peran Pemimpin Dalam Mendukung Kinerja Karyawan”', *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 18(2), pp. 138–144.
- Panggabean, E. and Sagala, J.R. (2021) 'Analisa Perbandingan Metode Jaringan Syaraf Tiruan Dengan Metode Sistem Pendukung Keputusan Untuk

- Penerimaan Tenaga Kerja', *Jurnal Media Informatika*, 2(2), pp. 41–44. Available at: <https://doi.org/10.55338/jumin.v2i2.697>.
- Prabowo, O.H. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.', *Inkubis : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), pp. 110–126. Available at: <https://doi.org/10.36418/ink.v1i2.19>.
- Pranitasari, D. and Khotimah, K. (2021) 'Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara', *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), pp. 22–38. Available at: <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.
- Rachmalia, D.S., Susilawati, D. and Lengkana, A.S. (2022) 'Profil Kondisi Fisik Atlet Bola Voli Pada Klub Tectona Kota Bandung', *Journal of SPORT (Sport, Physical Education, Organization, Recreation, and Training)*, 6(2), pp. 91–100. Available at: <https://doi.org/10.37058/sport.v6i2.6375>.
- Rahadian, B. (2019) 'Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja (Ibk) Terhadap Motivasi Dan Disiplin Tenaga Kependidikan Di Lingkungan Biro Hukum Dan Kesekretariatan Universitas Pendidikan Indonesia', *Gastronomía ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), pp. 5–24.
- Rajagukguk, S.M. and Intan, F.S. (2018) 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Akuntansi Maranatha*, 9(2), pp. 131–136. Available at: <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>.
- Ratnasari, N.S.F. (2023) 'Pengaruh Employee Engagement, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid19 (Studi Kasus Pada Bank Tabungan Negara Cabang Bangkalan)'.
- Ratna, Z.T, Rony, H, Rohaeni. (2023) 'The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at the Wajo Regency Land Office', *International Journal of Management Research and Economics*, 1(4), pp. 1–14.
- Riska, C.F., Hendayana, Y. and Wijayanti, M. (2023) 'KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK ERIGO (Studi Kasus Mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya)', 2, pp. 2722–2739.
- Saputra (2020) 'The Effect of Digital Marketing, Word Of Mouth, And Service Quality On Purchase Decisions', *Management*, 9(2), p. 7.
- Sari, N.E. and Oswari, T. (2020) 'Pengaruh Kemudahan, Kepercayaan, Dan Keamanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Melalui Keputusan Pembelian Pada Toko Online Tokopedia', *Creative Research Management Journal*, 3(2), p. 34. Available at: <https://doi.org/10.32663/crmj.v3i2.1550>.
- Sihaloho, R.D. and Siregar, H. (2020) 'Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan', *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), pp. 273–281.
- Simbolon, Y.Y. et al. (2023) 'Perilaku Politik Masyarakat dalam Pemilihan Kepala

- Desa di Dusun IV Melati Desan Laut Dendang Kec . Percut Sei Tuan', 7, pp. 26588–26596.
- Siregar, W., Lubis, M.J. and Darwin, D. (2022) 'Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pelaksanaan Manajemen Sekolah', *Jurnal Basicedu*, 6(3), pp. 3867–3874. Available at: <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2766>.
- Sismayadi, S. *et al.* (2023) 'Membangkitkan Motivasi Dan Support Pelatihan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja', *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 19(1), pp. 74–81.
- Suriani, N. and Jailani, M.S. (2023) 'Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau', *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), pp. 24–36.
- Susan Erin (2019) 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), pp. 952–962.
- Susanto, N. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka', *Agora*, 7(1), pp. 6–12. Available at: <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>.
- Suyanti, E. and Hadi, N.U. (2019) 'Analisis Motivasi Dan Pengetahuan Investasi Terhadap Minat Investasi Mahasiswa di Pasar Modal', *Edunomic Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 7(2), p. 108. Available at: <https://doi.org/10.33603/ejpe.v7i2.2352>.
- Umar, A. and Norawati, S. (2022) 'Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru', *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), pp. 835–853. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>.
- Wau, Samalua W., F.T.F. (2021) 'Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, pp. 203–212.