

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV FOUNTAIN MEDAN

Junaidi Hasan

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Manajemen Universitas IBBI

E-mail: junaidihasan1961@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada CV Fountain Medan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan mengumpulkan kuisisioner yang menggunakan skala likert. Populasi pada penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan dan semuanya dijadikan sampel dalam penelitian. Dengan menggunakan analisis jalur hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja memediasi antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance with work discipline as an intervening variable at CV Fountain Medan. The data collection method used in this study was to collect questionnaires using a Likert scale. The population in this study were 30 employees and all of them were used as samples in the study. By using path analysis, the results of this study indicate that work motivation has a significant and significant effect on work discipline. Work motivation has a significant and significant effect on employee performance. Work discipline mediates the effect of work motivation on performance.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi ini, data dan informasi yang tepat, cepat, dan akurat yang didukung dengan manajemen yang baik sangat diperlukan oleh para pengambil keputusan dunia bisnis. Dunia bisnis dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. CV Fountain adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *Food and Beverage*, Fountain Ice Cream Cafe dan Restaurant yang beralamatkan di jalan Gatot Subroto No.288, Sei Putih Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. CV Fountain Medan secara rutin di setiap tahunnya selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang di masing-masing divisi dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). CV Fountain Medan menerapkan SDM berbasis kompetensi dengan beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kompetensi yang di butuhkan di CV Fountain Medan. Terdapat empat aspek penilaian kinerja yang harus dimiliki seluruh karyawan CV Fountain Medan, diantaranya adalah ketelitian; kerjasama tim; loyalitas; dan inisiatif.

Tabel 1.1 Data Penilaian Kinerja Tahun 2018

No	Aspek penilaian CV Fountain	Bobot
1	Ketelitian	20%
2	Kerjasama tim	25%
3	Loyalitas	30%
4	Inisiatif	25%
Total		100%

Sumber: CV Fountain Medan

Penilaian kinerja karyawan pada CV Fountain Medan yang dapat dilihat dari tabel 1.2:

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan CV Fountain Medan

No	Uraian	Hasil Penilaian Kinerja Karyawan				
		A	B	C	D	E
1	Grade	100-90	89-80	79-70	69-60	<60
2	Angka	Sangat Baik	Baik	Cukup	Dibawah Rata-rata	Lemah
3	Keterangan					

Tabel 1.3 Rekap Penilaian Kinerja Karyawan CV Fountain Medan Tahun 2018-2020

No	Tahun	Jumlah karyawan	Grade (per karyawan)				
			A	B	C	D	E
1	2018	30	28	1	1	-	-
2	2019	30	24	4	2	-	-
3	2020	30	22	3	2	3	-

Sumber: CV Fountain Medan

Tabel 1.2 dapat dilihat adanya penilaian kinerja karyawan CV Fountain Medan. Seorang karyawan akan mendapatkan Grade A (sangat baik) apabila mendapatkan nilai 90-100. Grade B (baik) apabila mendapatkan nilai 80-89, nilai 70-79 akan mendapatkan Grade D (dibawah rata-rata), nilai <60 akan mendapat Grade E (lemah). Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pemimpin langsung sesuai dengan prosedur sistem manajemen kinerja yang berlaku diperusahaan.

Berdasarkan keempat komponen pada sub bagian kompetensi wajib dari penilaian kinerja di CV Fountain Medan pada tabel 1.1, dari data tersebut mengindikasikan capaian kinerja yang dicapai hanya pada tahun 2018 belum mencapai target pencapaian yang dapat dilihat dari tahun 2019 dan tahun 2020. Berikut ini data absensi karyawan pada CV Fountain yang berlokasi di Jl. Gatot Subroto Medan.

Tabel 1.4 Daftar Absensi Karyawan CV Fountain Medan Periode 2018-2020

Tahun	Jlh karyawan	Hadir	Absensi (diluar off)			Hasil
			Sakit	Izin	Alpha	
2018	30	23 karyawan	3 kali	3 kali	1 kali	2,1%
2019	30	20 karyawan	5 kali	3 kali	2 kali	3%
2020	30	16 karyawan	11 kali	2 kali	1 kali	4,2%

Sumber: CV Fountain Medan

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada CV Fountain Medan di tahun 2018 yaitu 2,1% sedangkan pada tahun 2019 meningkat menjadi 3% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2020 sebesar 4,2%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun.

Tabel 1.5 Tanggal Pembayaran dan Penerimaan Insentif CV Fountain Medan Periode Januari-Desember 2020

No	Bulan	Tanggal pembayaran insentif	Tanggal penerimaan insentif
1	Januari	15-Januari-2020	15-Januari-2020
2	Februari	15-Februari -2020	15-Februari -2020
3	Maret	15-Maret-2020	15-Maret-2020
4	April	15-April-2020	15-April-2020
5	Mei	15-Mei-2020	15-Mei-2020
6	Juni	15-Juni-2020	15-Juni-2020
7	Juli	15-Juli-2020	16-Juli-2020
8	Agustus	15-Agustus-2020	16-Agustus-2020
9	September	15-September-2020	16-September-2020
10	Oktober	15-Oktober-2020	16-Oktober-2020
11	November	15-November-2020	17-November-2020
12	Desember	15-Desember-2020	17-Desember-2020

Sumber: CV Fountain Medan

Pada tabel 1.5 diatas dapat dilihat bahwa jumlah bulan yang terlambat mendapatkan insentif ada enam bulan dalam setahun, pada bulan Juli-Oktober insentif diberikan terlambat 1 hari, pada bulan November-Desember insentif diberikan terlambat 2 hari. Karyawan yang mendapat insentif diperoleh dari tingkat kehadiran selama 1 bulan yang tidak ada absensi diluar daripada *off day* karyawan masing-masing. Dari permasalahan diatas maka peneliti ini menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada CV Fountain Medan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sofyandi dalam Deni Candra Purba (2019), manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan pengawasan, dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumberdaya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Teori Motivasi

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko dalam Achmad Fadhil (2018) merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Hasibuan dalam Debby Endayani Safitri (2020) mendefinisikan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kejelasan. Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang berasal dari dalam ataupun luar diri seseorang yang menggerakkan orang.

Teori Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Deni Candra Purba (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dalam Debby Endayani Safitri (2020), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Stepen Robbins dalam Cion Orocoma (2018) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Prawirosentono dalam Fachreza (2018) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Safwan dalam Hendri Herman (2017) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Teori Disiplin Kerja

Menurut Mathis and Jackson dalam Debby Endayani Safitri (2020) disiplin kerja adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan organisasional. Simamora dalam Rukhayati (2018) bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Rivai dalam Sherlie (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku.

Sementara itu, menurut Siagian dalam Chandra Andika Hadi Purnomo (2017) mengemukakan bahwa: Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menyimak pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis. Sedangkan menurut (Veithzal, 2004), mengemukakan bahwa terdapat empat perspektif menyangkut disiplin kerja, antara lain: a. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah; b. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat; c. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner; d. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu disiplin, motivasi dan kinerja. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu disiplin dan motivasi. Sementara itu yang menjadi variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja (Z)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif 2. Menguasai Job Description 3. Hasil 4. Tingkat kemampuan 5. Ketelitian 6. Tingkat kesesuaian tugas 7. Tingkat kualitas hasil kerja 8. Tingkat ketepatan penyelesaian kerja 9. Tingkat kuantitas hasil kerja 	likert

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel (lanjutan)

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja (Z)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inisiatif 2. Menguasai Job Description 3. Hasil 4. Tingkat kemampuan 5. Ketelitian 6. Tingkat kesesuaian tugas 7. Tingkat kualitas hasil kerja 8. Tingkat ketepatan penyelesaian kerja 9. Tingkat kuantitas hasil kerja 	likert
Motivasi (X)	Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kejelasan. Hasibuan dalam Debby Endayani Safitri (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah / Gaji yang layak 2. Pemberian insentif 3. Mempertahankan harga diri 4. Memenuhi kebutuhan rohani 5. Memenuhi kebutuhan partisipasi 6. Menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai 7. Menimbulkan rasa aman di masa depan 8. Memperhatikan lingkungan tempat kerja 9. Memperhatikan kesempatan untuk maju 10. Menciptakan persaingan yang sehat 	Likert
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat terhadap aturan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan 	Likert

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dua jenis sumber data yaitu data Primer dan Sekunder, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Fountain Medan berjumlah 30 karyawan. Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran/deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yang berasal dari jawaban responden. Analisis ini memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011: 19).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,814	9,592	
Motivasi	,832	,093	,588
Disiplin	2,048	,251	,161

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Parsial (Uji t)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$.

Tabel 4 Hasil Uji Parsial
 Coefficients^a

Model	t	Sig
(Constant)	3,771	,014
Motivasi	2,158	,047
Disiplin	8,176	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Koefisien Determinasi (adjust R²)

Koefisien determinasi (adjust R²) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas Motivasi (X) dan Disiplin (Z) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 4.16.
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,725	,705	3,731

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Fountain Medan ini dapat dilihat dari tabel 4.14 disajikan bahwa Disiplin kerja karyawan CV Fountain Medan berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan CV Fountain Medan dengan signifikansi 0,000. Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan CV Fountain Medan. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa Disiplin kerja karyawan akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan CV Fountain Medan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Debby Endayani Safitri (2020) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Peningkatan tingkat disiplin karyawan akan mempunyai dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji-t mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara persial antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada CV Fountain Medan ini dapat dilihat dari tabel 4.14 disajikan bahwa Disiplin kerja karyawan CV Fountain Medan berpengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan CV Fountain Medan dengan signifikansi 0,047. Disiplin kerja mempunyai pengaruh secara lansung terhadap Kinerja karyawan CV Fountain Medan. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa Motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap Kinerja karyawan CV Fountain Medan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (2002: 252) bahwa motivasi merupakan sesuatu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai akan merasa terpanggil untuk ikut mewujudkan tujuan organisasi ketika motivasi yang diterima pegawai kuat. Dengan terwujudnya tujuan organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil uji-f mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pada CV Fountain Medan ini dapat dilihat dari tabel 4.15 disajikan bahwa Motivasi kerja karyawan CV Fountain Medan berpengaruh positif secara langsung terhadap Disiplin karyawan CV Fountain Medan dengan signifikansi 0,000. Hal ini sejalan dengan hipotesis awal bahwa Motivasi kerja karyawan akan memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap Disiplin kerja pada CV Fountain Medan. Hasil penelitian Ella Novalena (2017) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan akan terwujud jika ada motivasi yang kuat untuk mendorongnya.

Pengaruh Motivasi kerja dan Kinerja karyawan melalui Disiplin kerja seagai variabel intervening

Hasil Regresi Berganda Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Mulyani (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) Area Mamuju”. Menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan.. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Perbandingan tidak menggunakan variabel intervening dan menggunakan variabel intervening

Pada analisis regresi linier berganda atau tidak menggunakan variabel *intervening* Menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap Kinerja sebesar 0,832. Sedangkan hasil Uji Sobel atau dengan menggunakan variabel *intervening*/penghubung sebesar 14,857. Maka dapat disimpulkan dengan menggunakan variabel *intervening* pengaruhnya lebih besar dari pada tidak menggunakan variabel *intervening*.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian adalah sebagai berikut

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Disiplin kerja pada CV Fountain Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Fountain Medan.

3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Fountain Medan.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Surya. "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan." *Jiaganis* 3.1 (2018).
- Fachreza, Said Musnadi, and M. Shabri Abd Majid. "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan Dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302* (2018): 0199.
- Fadhil, Achmad, and Yuniadi Mayowan. "Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera." *Jurnal Administrasi Bisnis* 54.1 (2018): 40-47.
- Hadi Purnomo, Chandra Andika. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang)*. Diss. Universitas Brawijaya, 2017.
- Herman, Hendri. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam." *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam* 5.2 (2017): 33-41.
- Jepry, Jepry, and Nanda Harry Mardika. "Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pana Lantas Sindo Ekspres." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8.1 (2020).
- Novalena, Ella. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (jasindo) Kota Palembang*. Diss. Universitas Muhammadiyah Palembang, 2007.
- Octaviani, Irma Sari, and Lidya Pricilla. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertama Logistics Service." *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)* 4.1 (2020).
- Orocomna, Cion, Tinneke M. Tumbel, and Sandra I. Asaloei. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 7.001 (2018): 66-72.
- Purba, Deni Candra, Victor PK Lengkong, and Sjendry Loindong. "Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7.1 (2019).
- Safitri, Debby Endayani, and Gandhi Sutjahjo. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil." *Jurnal Dimensi* 9.1 (2020): 178-185.
- Sari, Ririn Nur Indah, and Hady Siti Hadijah. "Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja." *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)* 1.1 (2016): 204-214.
- Sherlie, Sherlie, and Hikmah Hikmah. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam*" *M: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 5.1 (2020): 756-765.