



Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Union Metal

Betty Rahayu¹, Aslichah², Fian Nurul Hidayat³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Darul Ulum Jombang, Surabaya, Indonesia.

Abstract

Received: 6 Agustus 2022

Revised: 9 Agustus 2022

Accepted: 15 Agustus 2022

This study aimed to determine and analyze the effect of work motivation and discipline on employee performance either simultaneously or partially. The type of research used in this study is a survey method, namely research in which data is collected from respondents using a questionnaire. The sample in the study was 40 respondents. Sources of data use primary and secondary data, namely literature and from the Internet. In comparison, the data analysis technique used in this study is a quantitative analysis using analysis through the SPSS 25 program. The results of the study based on multiple linear regression analysis with the F test (simultaneous) show that the variables of work motivation and work discipline have a simultaneous influence. The results of the t-test analysis can be concluded that the variables of work motivation and work discipline have a partial influence

Keywords: *Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

(*) Corresponding Author: bettyrahayu.se@gmail.com , aslichah2000@gmail.com

How to Cite: Rahayu, B., Aslichah, A., & Hidayat, F. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Union Metal. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(15), 107-116. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7040560>.

PENDAHULUAN

Pada setiap Perusahaan/Instansi akan berusaha mencapai tujuan dalam sebuah organisasi, dalam usaha mencapai tujuan perusahaan sering kali berhadapan dengan permasalahan baik internal maupun eksternal. Masalah-masalah tersebut dapat menjadi penghambat Perusahaan/Instansi dalam mencapai tujuan, hal tersebut memaksakan perusahaan untuk segera menanggapi suatu permasalahan dengan cepat dan tepat karena masalah tersebut akan berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan/instansi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam suatu instansi, oleh sebab itu instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab masing-masing. Karyawan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2019).



Perusahaan PT. Union Metal adalah perusahaan yang memproduksi bahan-bahan bangunan terbuat dari baja berkualitas tinggi yang selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dalam menunjang pelayanan di era globalisasi, pada periode 1998-1999 perusahaan telah melakukan konsolidasi ke dalam dengan cara meningkatkan mutu produk dan pelayanan melalui Sistem Manajemen Mutu ISO 9002 Dengan Visi “Menjadi yang terdepan dalam industri bahan bangunan dengan memberikan nilai kepuasan terbaik bagi pelanggan melalui harga yang wajar, produk dan pelayanan berkualitas”. PT. Union Metal adalah pabrik Atap, Wiremesh (Jaring Kawat Baja Las) dan Floor Deck pertama di Indonesia yang telah mendapatkan sertifikasi ISO 9002:1994, dari pada perusahaan yang lainnya. Oleh Karena itu para karyawan perusahaan diharuskan memberikan kontribusi dan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan yang terpenting selalu dapat mempertahankan kualitas dan mutu perusahaan agar tetap selalu jadi yang terbaik dibandingkan dengan perusahaan yang lainnya. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam perusahaan. Pengaruh-pengaruh tersebut bisa menjadikan perusahaan mendapatkan value yang lebih dimata konsumen

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sudarso & Abid, 2020) diaktakan bahwa Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Karna orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu produktivitas kerja.

Banyak sekarang perusahaan yang kurang memberikan motivasi kepada karyawan sehingga banyak karyawan yang kurang termotivasi oleh atasan yang memberikan dampak yang kurang di inginkan oleh perusahaan akibat kurangnya pemberian motivasi, padahal Motivasi kerja yang baik dan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Selanjutnya pada penelitian yang dilakukan oleh (Akbar et al., 2021) mengatakan bahwa Salah satu variabel penting dalam keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya adalah disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seorang karyawan dalam mentaatisemuaperaturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif adalah penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan stitistik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan pengumpulan data dan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (angket) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti yang kemudian menghasilkan data kuantitatif. Objek dalam penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja di PT. UNION METAL sedangkan subjek dari penelitian ini adalah karyawan PT. UNION METAL.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variable yaitu variable X dan Y Variabael X_1 didefinisikan sebagai motivasi kerja dan variable X_2 didefinisikan sebagai disiplin kerja, sedangkan variabel Y didefinisikan sebagai kinerja

karyawan. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan PT. Union Metal yang bekerja di bagian produksi dan berjumlah 40 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Penelitian Statistik Deskriptif digunakan sebagai tehnik analisis dengan tujuan untuk menjelaskan atau memberikan gambaran jumlah kuesioner dan menyajikan tabel yang berisi nilai maksimal, minimal, *mean* dan standar deviasi yang diperoleh dari hasil jawaban responden yang diterima. Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan variabel independen meliputi Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Pengolahan data-data tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 25 *for windows*. Adapun deskriptif statistik dari variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Analisa Statistik Deskriptif

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja 1	40	3	5	4,20	0,464
Motivasi Kerja 2	40	2	5	4,10	0,632
Motivasi Kerja 3	40	3	5	4,58	0,549
Motivasi Kerja 4	40	3	5	4,48	0,599
Motivasi Kerja 5	40	2	5	3,95	0,959
Motivasi Kerja 6	40	4	5	4,25	0,439
Motivasi Kerja 7	40	4	5	4,33	0,474
Motivasi Kerja 8	40	4	5	4,45	0,504
Motivasi Kerja 9	40	3	5	4,25	0,494
Motivasi Kerja 10	40	3	5	4,28	0,554
Disiplin Kerja 1	40	2	5	4,40	0,632
Disiplin Kerja 2	40	1	5	4,45	0,749
Disiplin Kerja 3	40	4	5	4,35	0,483
Disiplin Kerja 4	40	4	5	4,50	0,506
Disiplin Kerja 5	40	3	5	4,30	0,516
Disiplin Kerja 6	40	4	5	4,20	0,405
Disiplin Kerja 7	40	3	5	4,28	0,554
Disiplin Kerja 8	40	3	5	4,18	0,446
Disiplin Kerja 9	40	4	5	4,25	0,439
Disiplin Kerja 10	40	3	5	4,25	0,543
Kinerja Karyawan 1	40	3	5	4,38	0,540
Kinerja Karyawan 2	40	4	5	4,28	0,452
Kinerja Karyawan 3	40	3	5	4,35	0,533
Kinerja Karyawan 4	40	3	5	4,33	0,656

Kinerja Karyawan 5	40	2	5	4,30	0,648
Kinerja Karyawan 6	40	3	5	4,40	0,672
Kinerja Karyawan 7	40	4	5	4,38	0,490
Kinerja Karyawan 8	40	3	5	4,28	0,506
Kinerja Karyawan 9	40	2	5	4,10	0,545
Kinerja Karyawan 10	40	4	5	4,30	0,464
Valid N (listwise)	40				

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa

1. Untuk variabel motivasi (X1) batas nilai minimumnya sebesar 31, batas nilai maksimumnya 50, nilai mean sebesar 42,87, dan standar deviasinya sebesar 5,668..
2. Untuk variabel disiplin kerja (X2) batas nilai minumumnya sebesar 31, batas nilai maksimumnya 50, nilai mean sebesar 43,16, dan standar deviasinya sebesar 5,273..
3. Untuk variabel kinerja karyawan (Y) batas nilai minimumnya sebesar 31, batas nilai maksimumnya 50, nilai mean sebesar 43,10, dan standar deviasinya sebesar 5,506.

Uji Validitas

Berdasarkan data tabel uji validitas menggunakan SPSS versi 25, variabel motivasi dan disiplin kerja serta kinerjan karyawan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan dinyatakan valid. Pengujian validitas ini penting dilakukan agar pertanyaan yang diberikan tidak menghasilkan data yang menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud (Amanda et al., 2019)

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	> r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja – 1	0,491	0,3120	Valid
Motivasi Kerja – 2	0,538	0,3120	Valid
Motivasi Kerja – 3	0,337	0,3120	Valid
Motivasi Kerja – 4	0,557	0,3120	Valid
Motivasi Kerja – 5	0,469	0,3120	Valid
Motivasi Kerja – 6	0,629	0,3120	Valid

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Beberapa uji reliabilitas suatu instrumen yang bisa digunakan antara lain test-retest, ekuivalen, dan internal consistency. Internal consistency sendiri memiliki beberapa teknik uji yang

berbeda. Teknik uji reliabilitas internal consistency terdiri dari uji split half, KR 20, KR 21, dan Alfa Cronbach (Yusup et al., 2018)

Berdasarkan data tabel uji realibilitas menggunakan SPSS versi 25, variabel motivasi dan disiplin kerja serta kinerja karyawan nilai Cronbach Alpha pada semua variabel > 0,600, maka disimpulkan bahwa nilai yang bisa dikatakan reliabel

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kerja X₁

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,638	10	Reliabel

Tabel 4 Hasil Uji Realibilitas Disiplin kerja X₂

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,823	10	Reliabel

Tabel 5 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan Y

Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
0,637	10	Reliabel

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variable apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Fahmeyzan et al., 2018)

Dari hasil pengujian SPSS versi 25, dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikan sebesar 0,092 pada variabel motivasi kerja, dan sebesar 0,194 pada variabel disiplin kerja, serta sebesar 0,060 pada variabel kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diperoleh bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi secara normal sehingga data dapat digunakan sebagai penelitian

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Metode Kolmogorov Smirnov

		Motivasi Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	42,85	43,15	43,08
	Std. Deviation	2,833	3,332	2,693
Most Extreme Differences	Absolute	0,129	0,116	0,136
	Positive	0,129	0,116	0,136

	Negative	-0,082	-0,101	-0,114
Test Statistic		0,129	0,116	0,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,092 ^c	,194 ^c	,060 ^c

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Uji Multikolonieritas

Dari hasil uji menggunakan SPSS versi 25, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (independen) yang digunakan, terbebas dari permasalahan multikolonieritas karena kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , yang berarti data yang digunakan untuk penelitian tidak mengalami multikolonieritas

Tabel 7 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	0,600	1,667
	Disiplin Kerja	0,600	1,667

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Uji Heteroskedastisitas

Dalam mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dengan uji Glejser, Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji glejser, dimana hasil tersebut bahwa nilai signifikan kedua variabel tersebut lebih dari 0,050, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi linier pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,685	3,941		-1,189	0,242
	Motivasi Kerja	0,012	0,114	0,022	0,109	0,914
	Disiplin Kerja	0,141	0,097	0,295	1,460	0,153

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW test). Dari hasil uji autokorelasi diatas diperoleh nilai $du < d < 4 - du$

yaitu $1,600 < 1,933 < 2,400$, sehingga Tidak ada autokorelasi positif atau negatif dan keputusan tidak ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak terjadi autokorelasi

Tabel 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,874 ^a	0,764	0,761	2,605	1,933

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien regresi -2,708 yang berarti jika Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dalam model diasumsikan bernilai sama dengan 0, maka variabel dependen atau Kinerja Karyawan (Y) diluar model akan tetap meningkat sebesar -2,708.

Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X1) bernilai positif, yaitu 0,399. Artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,399. Dengan kata lain setiap peningkatan yang terjadi pada Motivasi Kerja juga akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif, yaitu 0,315. Artinya jika variabel independen lain bernilai tetap dan Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan juga sebesar 0,315 Dengan kata lain setiap peningkatan yang terjadi pada Disiplin Kerja juga akan berpengaruh pada peningkatan Kinerja Karyawan

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-2,708	6,580	
	Motivasi Kerja	0,399	0,190	0,104
	Disiplin Kerja	0,315	0,162	0,390

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji menunjukkan bahwa besar nilai Adjusted R Square sebesar 0,761 atau 76,1% yang berarti jika variabel independen (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja), yang dipakai dalam penelitian ini bekerja secara bersama-sama atau simultan, akan mampu memaparkan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 76,1%. Maka variabel-variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh 76,1% terhadap Kinerja Karyawan. Sementara sisanya yaitu 23,9% merupakan variabel independen lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi R₂

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,874 ^a	0,764	0,761	2,605

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Lestari et al., 2019). Berdasarkan tabel dan hasil t-tabel pada pengolahan data SPSS versi 25, maka hasil uji t pada setiap variabel dapat dipaparkan sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,708	6,580		-2,123	0,000
	Motivasi Kerja	0,399	0,190	0,104	2,521	0,005
	Disiplin Kerja	0,315	0,162	0,390	2,952	0,009

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

1. Berdasarkan tabel memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja memiliki hasil nilai signifikansi sebesar 0,005. Yang berarti nilai signifikansi variabel < dari pada 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial pada variabel independen terhadap variabel dependen. H1 diterima, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Berdasarkan tabel memperlihatkan bahwa Disiplin Kerja memiliki hasil nilai signifikansi sebesar 0,009. Yang berarti nilai signifikansi variabel < dari pada 0,05 maka terdapat pengaruh secara parsial pada variabel independen terhadap variabel dependen. H2 diterima, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Uji Simultan F

Uji simultan digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen (Sinaga & Hidayat, 2020)

Dari hasil perhitungan didapatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31,614	2	15,807	22,329	,002 ^b
	Residual	251,161	37	6,788		
	Total	282,775	39			

Data diolah dengan SPSS 25, 2022

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Union Metal. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden. Pengolahan data dibantu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan, bahwa :

1. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Union Metal.
2. Berdasarkan hasil penelitian Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Union Metal.
3. Berdasarkan hasil penelitian Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Union Metal.

SARAN

1. Berdasar hasil penelitian, motivasi kerja masih berada dalam kategori sedang. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Perusahaan perlu lebih memperhatikan semangat dan kesejahteraan para karyawan, seperti lebih sering mengadakan training ataupun kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat agar membuat karyawan menjadi termotivasi dan perusahaan juga bisa menambah fasilitas kerja sehingga para karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal.
2. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat disiplin kerja masih berada dalam kategori sedang, perusahaan perlu memerhatikan hal yang menyangkut dengan kedisiplinan semisal menerapkan hukuman atau sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, selain itu pemberlakuan daftar absensi dengan media elektronik diperlukan agar tingkat pengawasan terhadap jam kerja karyawan lebih akurat. Pemberlakuan surat peringatan yang tegas bagi pelanggar yang melakukan pelanggaran berat juga harus dilakukan agar karyawan pelanggaran berat tidak dilakukan oleh karyawan lainnya

DAFTAR PUSTAKA

Akbar, R., Harjianto, P., & Winata, H. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA*

- DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . POS INDONESIA. 1*(April).
- Amanda, L., Yanuar, F., & Devianto, D. (2019). *PARTISIPASI POLITIK MASYARAKAT KOTA PADANG. VIII*(1), 179–188.
- Fahmeyzan, D., Soraya, S., Etmy, D., & Mataram, S. B. (2018). *UJI NORMALITAS DATA OMZETBULANAN PELAKU EKONOMI MIKRO DESA SENGGIGI DENGAN MENGGUNAKAN SKEWNESS DAN KURTOSIS. 2*(1).
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi _ Drs.* Jakarta : Bumi Aksara, 2019.
- Lestari, J. S., Farida, U., Chamidah, S., & Ponorogo, U. M. (2019). *ASSET : Jurnal Manajemen dan Bisnis ASSET : Jurnal Manajemen dan Bisnis. 1*(1), 38–55.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT . Kereta Api Indonesia. 8*(1), 15–22.
- Sudarso, A. P., & Abid, M. (2020). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA. Jurnal Ekonomi Efektif, 3*(1), 1–6.
- Yusup, F., Studi, P., Biologi, T., Islam, U., & Antasari, N. (2018). *UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS. 7*(1), 17–23.