



PENGARUH MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KOTA DEPOK

Farihatunnada^[1]

Universitas Bina Sarana Informatika^[1]

Gedung Rektorat, Jl. Kramat Raya No.98, Senen

Jakarta Pusat, Indonesia

Email : nadafarihatun27@gmail.com^[1]

Abstrak. This research is motivated by the influence of motivation and work enthusiasm on employee performance at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in Depok City. This is done to see how much the level of motivation and morale on employee performance. The research method used is a quantitative method because it is a method used to determine the relationship or influence between two or more variables. Data collection technique through questionnaires distributed to 66 respondents using probability sampling technique with simple random sampling. In analyzing the data, using Instrument Test, Classic assumption test and Hypothesis Test. The results showed that the coefficient of determination was 0.652, which means that 65.2% of the contribution of the Variables of Motivation (X1) and Morale (X2) affect Employee Performance (Y). The conclusion from the data analysis above is that there is a positive and significant influence of Motivation and Work Enthusiasm on Employee Performance at the Department of Cooperatives and Micro Enterprises in the City of Depok.

Keywords: The Influence of Motivation, Morale, and Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini dilator belakang oleh, Pengaruh Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Hal ini dilakukan untuk melihat seberapa besar tingkat motivasi dan semangat kerja pada kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif karena merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan maupun pengaruh antara dua variabel atau lebih. Teknik pengambilan data melalui kuesioner yang disebar kepada 66 responden dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Dalam menganalisa data, menggunakan Uji Instrumen, Uji asumsi klasik dan Uji Hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,652 ini artinya sebesar 65,2% kontribusi Variabel Motivasi (X1) dan Semangat Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Kesimpulan dari analisa data diatas terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

Kata kunci: Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, dan Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Dengan produktivitas kinerja ini yang diterapkan ialah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat lagi dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya yang merupakan persyaratan kerja pegawai yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan kinerja tugas dengan baik.

Dengan kinerja pegawai yang paling penting dari sebuah perusahaan bisa dibilang motivasi untuk pegawai perusahaan dan semua pegawai perusahaan bisa dapat berjalan dengan baik karna adanya pegawai diperusahannya. Maka dengan adanya kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur berhasil atau tidaknya dalam mengelolah perusahaannya. Karyawan harus memiliki tingkat motivasi yang sangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Apabila tidak memiliki motivasi yang sangat tinggi maka dapat menyebabkan potensi dari diri seorang akan tidak keluar secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa motivasi sangat berpengaruh penting dalam perusahaan, kinerja dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok**”.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi

”Motivasi disebut juga sebagai pendorong , pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab”. (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya, (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

Semangat Kerja

Setiap organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan meningkatkan produktivitas karyawan bekerja. Oleh karena itu, manajer harus menemukan cara untuk menggunakannya meningkatkan moral karyawan. (Manihuruk & Tirtayasa, 2020)

Inilah masalahnya penting karena semangat bekerja mencerminkan kegembiraan yang mendalam tentang pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerjaan berjalan lebih cepat diselesaikan dan juga dapat mencapai hasil yang lebih baik dan akhirnya terjadi Meningkatkan produktivitas tenaga kerja para pekerja tersebut menurut, (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Semangat kerja adalah suatu kondisi mental atau perilaku pekerja individu dan kelompok yang menyebabkan semangat yang dalam untuk bekerja, kerja keras.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. (Astuti & Sinaga, 2022)

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional dari sumber data primer, melalui penyebaran kuesioner dengan responden yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini jumlah populasi terdiri dari 66 orang pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah responden sesuai dengan populasi yang ada dikantor tersebut.

Populasi

Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut (Maulidya, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah 66 orang karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

Sampel

Sampel adalah merupakan desain mengenai keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Sampel bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penentuan penelitian ini dilakukan dalam jenis *Non Probability Sampling*. Penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh dengan teknik penentuan sampel dengan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Maulidya, 2023). Sampel dalam penelitian ini dengan berjumlah 66 orang karyawan Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Mengungkapkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu pernyataan dari instrument kuesioner yang disebar. Menurut (Maulidya, 2023) Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah soal-soal yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan ditelitinya.

2. Uji Reabilitas

Menurut (Putri, 2023) Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$. Ada pendapat lain yang mengemukakan baik buruknya reliabilitas instrumen dapat dikonsultasikan dengan nilai r tabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual pengamatan yang lain tetap disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik

semestinya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara memperhatikan angka variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $\geq 0,1$ atau sama dengan nilai VIF $\leq 10,00$.

3. Uji Autokorelasi

Uji linearitas di gunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Menurut (Febry Fitrianie, 2023) aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikansi dari deviation from linearity yang dihasilkan dari uji linearitas (menggunakan bantuan SPSS) dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikansi dari Deviation from Linearity $> \alpha$ (0,05) maka nilai tersebut linear.

Uji Hipotesa

1. Analisa Regresi Linear Berganda

Regresi linear adalah teknik analisis data yang memprediksi nilai data yang tidak diketahui dengan menggunakan nilai data lain yang terkait dan diketahui. Secara matematis memodelkan variabel yang tidak diketahui atau tergantung dan variabel yang dikenal atau independen sebagai persamaan linier. Model regresi linier relative sederhana dan memberikan rumus matematika yang mudah ditafsirkan untuk menghasilkan prediksi. Regresi linier adalah teknik statistik yang sudah ada dan mudah diterapkan pada perangkat lunak dan komputasi (Darma,2021).

2. Uji T

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Apabila nilai probabilitas signifikansinya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, menurut (Febry Fitrianie, 2023).

3. Uji F

Menurut (Sinaga & Hidayat, 2020) Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan $\alpha = 0.05$ (5%), dengan kriteria, jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara simultan penelitian ini tidak berpengaruh, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara simultan penelitian ini berpengaruh.

4. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dari satu variabel dependen. Jadi analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui antara variabel Motivasi (X_1) dan Semangat Kerja (X_2), terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara simultan atau bersama-sama. (Septiani et al, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji Instrumen Kualitas Data

Dalam uji ini terdiri dari uji validitas dan reabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah dilakukan untuk menguji apakah instrumen sudah valid atau tidak. Instrumen dapat dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Diketahui bahwa $R - Hitung > R - Tabel$ maka dapat dinyatakan valid. Pada penelitian ini, jumlah sampel (N) yang akan diuji sebanyak 66 responden

dengan taraf signifikansi dua arah yaitu 0,05 dengan ketentuan $df=66-2 = 64$, dapat diketahui nilai R tabel sebesar 0,242. Uji validitas dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan nilai Pearson Corelation $> 0,3$ maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid.

Tabel IV. 1 Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan	Signifikan
Motivasi (X1)	X1.1	0,433	0,242	Valid	0,000
	X1.2	0,434	0,242	Valid	0,000
	X1.3	0,534	0,242	Valid	0,000
	X1.4	0,593	0,242	Valid	0,000
	X1.5	0,483	0,242	Valid	0,000
	X1.6	0,448	0,242	Valid	0,000
	X1.7	0,569	0,242	Valid	0,000
	X1.8	0,604	0,242	Valid	0,000
	X1.9	0,637	0,242	Valid	0,000
	X1.10	0,655	0,242	Valid	0,000
	X1.11	0,544	0,242	Valid	0,000
	X1.12	0,548	0,242	Valid	0,000
	X1.13	0,666	0,242	Valid	0,000
	X1.14	0,644	0,242	Valid	0,000

Sumber : Data diolah, (2023)

2. Uji Reabilitas

Dalam mengukur reabilitas menggunakan metode Cronbach's Alpha. Variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,7. Dalam penelitian ini hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel IV. 2 Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	0,738	Reliabel
X2	0,798	Reliabel
Y	0,781	Reliabel

Sumber : Data diolah, (2023)

Berdasarkan tabel IV. 14 uji di atas, menunjukkan semua variabel mempunyai cronbach alpha yang baik yaitu diatas 0,07 sehingga dinyatakan bahwa semua instrumen dalam penelitian Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah regresi yang distribusinya normal atau mendekati normal. Uji normalitas suatu data dilakukan dengan metode uji satu sampel *kolmogrov smirnov*. Data dikatakan berdistribusi normal jika koefisien *Asymp-sig (2-tailed)* $> 5\%$ atau 0,005. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV. 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual

N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37058200
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.075
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.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 : Data diolah, (2023)

2. Uji Autokorelasi

Tabel IV. 4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.633 ^a	.400	.381	2.409	1.913
a. Predictors: (Constant), X2, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel IV. 18 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1,913. Dimana nilai K atau jumlah variabel bebas yakni 2 dan nilai N atau jumlah data responden = 66. Sehingga didapat nilai $dL = 1,539$ serta nilai $dU = 1,664$ lalu nilai $4 - dU = 2,336$. Jika dimasukkan kedalam kriteria sehingga didapatkan hasil $dU < DW < 4 - dU$ ($1,664 < 1,913 < 2,336$) yang berarti model regresi yang diperoleh tidak terjadi Autokorelasi.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis terkait regresi linier berganda berupa bentuk analisis yang memaparkan tentang sejauh mana dari hal pengaruh variabel bebas (X) terhadap pada variabel terikat (Y), Variabel X1 adalah Motivasi, X2 adalah Semangat kerja, dan Variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Berikut hasil perhitungan yang sudah dilakukan.

Tabel IV. 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.572	2.352		3.645	.001
X1	.101	.028	.339	3.684	.000
X2	.499	.082	.556	6.051	.000
a. Dependent Variable: Y					

Sumber : Data diolah, (2023)

2. Uji Parsial (Uji T)

Tabel IV. 6 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.572	2.352		3.645	.001
	X1	.101	.028	.339	3.684	.000
	X2	.499	.082	.556	6.051	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Hasil Uji T pada tabel IV. 20. Menunjukkan bahwa :

- a. Motivasi (X1) Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t hitung variabel X1 sebesar 3,684 dengan nilai signifikansi 0,000. Jadi diperoleh t hitung > t tabel (3,684>1,668) dan sig < alpha (0,000<0,005) sehingga hipotesis pertama diterima yang artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok.
 - b. Semangat Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian diperoleh t hitung variabel X2 sebesar 6,051 dengan nilai signifikan 0,000. Jadi diperoleh t hitung > t tabel (6,051< 1,668) dan sig > alpha (0,000<0,05) sehingga hipotesis kedua diterima, artinya semangat kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro
3. Koefisien Determinasi

Tabel IV. 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652 ^a	.425	.408	2.345

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, (2023)

Pada tabel IV. 23 di atas ditunjukkan bahwasannya nilai R Square sebesar 0,425. Berdasarkan nilai yang telah dijelaskan sebelumnya bisa diketahui bahwasannya nilai koefisien determinasi (R²) dijelaskan sebesar 42,5% Artinya variabel Motivasi (X1), Semangat Kerja (X2) memberikan pengaruh kepada variabel Kinerja Karyawan sebesar 42,5%, Sedangkan sisanya 40,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dianalisis pada kajian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sebagaimana terkait penganalisaan yang dilakukan terkait pada bab sebelumnya, berupa disertakan dengan teori-teori serta juga konsep yang mendukung pada penganalisaan penelitiannya ini berupa dengan judul pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi dan usaha mikro kota depok, variabel motivasi pada penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Ini terbukti dari hasil analisis regresi linear parsial yang menghasilkan persamaan $Y = 8,572 + X_1 0,101 + X_2 0,499$.
2. Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi dan usaha mikro kota depok. Variabel semangat kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar

- 6,051. Hal ini menunjukkan jika terjadi kenaikan semangat kerja dari dalam diri karyawan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 6,051% dengan asumsi variabel independent yang lain dianggap konsta. Dari kedua variabel motivasi dan semangat kerja memiliki perbedaan dimana variabel semangat kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan disbanding motivasi.
3. Pengaruh motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas koperasi dan usaha mikro kota depok. Dapat dilihat dari signifikan pada uji t ada pada angka 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) dan semangat kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan bersama-sama. Selain itu nilai uji t sebesar 3,645 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat hubungan antara motivasi dan semangat kerja secara simultan bersama-sama, memiliki hubungan yang sangat kuat pada kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil dari kajian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka penulis mencoba untuk mengemukakan saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi peningkatan Kinerja karyawan pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Depok. Berikut ialah saran yang dibeikan oleh peneliti, antara lain:

1. Berdasarkan variabel motivasi, dalam memotivasi karyawan, perusahaan perlu membangun interpersonal relation yang baik dengan karyawan, memperhatikan dan menjamin terbangunnya interpersonal relation yang baik antar karyawan itu sendiri, memberikan pengarahan yang baik kepada karyawan, memberikan penghargaan kecil untuk karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak melakukan kesalahan. Pemberian motivasi dapat mendorong dan memberikan semangat terhadap karyawan supaya mereka bisa memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Dan juga agar kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawannya yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Berdasarkan variabel semangat kerja meliputi kemampuan nilai sikap semangat kerja. Pengembangan semangat kerja karyawan merupakan suatu usaha yang penting dalam instansi, karena dengan semangat kerja karyawan yang baik suatu instansi akan dapat maju dan berkembang. Pengembangan semangat kerja karyawan dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas terhadap kinerja, jika perusahaan melatih dan memperluas semangat karyawan serta kemampuan kerja melalui program pengembangan kualitas karyawan akan memperoleh hasil dan mutu yang lebih baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, maka bisa dipastikan kinerja karyawan nanti kedepannya akan lebih baik dan dapat memberikan nilai yang psositif bagi perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Astuti, I., & Sinaga, L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 59–68. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.429>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Febry Fitrianie, F. F. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GRAND DAFAM Q HOTEL BANJARBARU*.

- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). *Pengaruh Stres Kerja , Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*. 3(September), 296–307.
- Maulidya, S. D. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. FAVORITE KAOS KAKI DAN KONVEKSI JOMBANG (STUDI KASUS TERHADAP KARYAWAN BAGIAN KAOS KAKI)*. Undergraduate thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Pujiati, L. P. (2023). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. AKUI BIRD NEST INDONESIA*.
- Putri, A. S. (2023). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PUSKESMAS MAYANGAN*. Undergraduate thesis, STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Septiani, I., Sumardi Hr, & Surianti. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu*. *Jurnal Investasi*, 5(2), 25–33. <https://doi.org/10.31943/investasi.v5i2.26>
- 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.