

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Filea Ananda

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: fileaananda@gmail.com

Agung Wahyu Handaru

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: agung_1778@yahoo.com

Christian Wiradendi Wolor³

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Indonesia
Email: christianwiradendi@unj.ac.id

ABSTRACT

The aims of this research are to find out the description of motivation, work discipline and performance employees, to find out the effect of motivation on the performance employees and to find out the effect of work discipline on the performance employees. This research was conducted on 56 employees of PT Garuda Muthia Shandy. The data collection technique used a survey method through the distribution of questionnaires and processed using SPSS version 25 software. The results obtained from the regression analysis show that there is a positive and significant influence between motivation and work discipline on employee performance. The research model of motivation and work discipline has a significant simultaneous effect on employee performance and significance value obtained less than 0.05. Practical implications, the company needs to maintain and increase motivation and give rewards to employees who have good performance. The company needs to improve and pay more attention to employees so that employees remain disciplined. Employees already have a fairly good quality of work, but the company still needs to improve and confirm the existing regulations so that employee performance will increase.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui deskripsi dari motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada 56 karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Hasil yang didapat dari analisis regresi menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Model penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dan nilai signifikansi yang didapat lebih kecil dari 0,05. Implikasi Praktis, perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan motivasi dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang memiliki kinerja baik. Perusahaan perlu meningkatkan dan lebih memperhatikan karyawan agar tetap disiplin. Karyawan sudah memiliki kualitas hasil pekerjaan yang cukup baik, namun perusahaan tetap perlu meningkatkan dan menegaskan peraturan-peraturan yang sudah berlaku agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Di negara besar seperti China, USA, dan Eropa perkembangan mengenai dunia *e-Sport* sudah sangat berkembang bahkan mulai dijadikan sebagai cabang olahraga baru. Melihat peluang dan perkembangan dunia *e-Sport*, banyak industri jasa dan media yang memberikan jasa untuk memfasilitasi dan meliput para *gamer* maupun lomba-lomba yang diadakan oleh para komunitas *gamer* dan juga memberikan pengetahuan mengenai dunia *e-Sport*. PT Garuda Muthia Shandy merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri *e-Sport*. Sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau yang biasa disebut karyawan merupakan aset penting supaya perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tercapainya tujuan perusahaan didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT Garuda Muthia Shandy

No.	Nilai	Keterangan	2019		2020	
			Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
1.	90-100	Sangat Baik	10	18,86%	9	16,07%
2.	75-89	Baik	13	24,52%	13	23,21%
3.	60-74	Cukup	14	26,41%	12	21,42%
4.	45-59	Kurang Baik	11	20,75%	15	26,78%
5.	30-44	Tidak Baik	5	9,4%	7	12,5%
Jumlah			53	100%	56	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2020)

Penilaian kinerja karyawan dilihat dari hasil penilaian Assessment setiap bulan yang dikumulatifkan menjadi penilaian per tahun. Kinerja karyawan dikategorikan ke dalam lima nilai dan kategori yang berbeda, yang terdiri dari nilai 90-100 (Sangat Baik), 75-89 (Baik), 60-74 (Cukup), 45-59 (Kurang Baik), dan 30-44 (Tidak Baik). Penilaian kinerja didapat dari beberapa aspek, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan kerja sama tim. Perusahaan menargetkan karyawan untuk memiliki nilai 90-100 (Sangat Baik) dan 75-89 (Baik) dalam penilaian kinerja karyawannya. Pada Tabel 1, data penilaian kinerja karyawan yang disajikan pada tahun 2019 dan 2020 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan yang cukup menonjol. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy belum mencapai target perusahaan, dikarenakan karyawan yang berada pada kategori nilai 90-100 dan 75-89 semakin menurun, sedangkan karyawan yang berada pada kategori nilai 45-59 dan 30-44 semakin meningkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi karyawan yang rendah menciptakan adanya ketidakpuasan atas hasil pekerjaan seorang karyawan. Motivasi sendiri merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghozali, 2017). Dalam penelitian Hasibuan dan Silvy (2019) terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan.

Menurut Ekhsan (2019) faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pengendalian diri dan pelaksanaan yang teratur kepada karyawan yang menunjukkan keseriusan tim kerja dalam organisasi (Razak, 2018). Penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar bersedia mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan. Namun saat ini masih banyak karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja dalam pekerjaannya

Pra riset dilakukan terhadap 25 karyawan dari beberapa divisi PT Garuda Muthia Shandy. Dengan gambaran umum responden terdiri dari 19 orang laki-laki dan 6 orang

perempuan. 20 responden berusia 20-27 tahun, 3 responden berusia antara 28-35 tahun dan 2 responden berusia <20 tahun. Seluruh responden merupakan karyawan tetap PT Garuda Muthia Shandy. Berikut hasil dari kuesioner pra riset:

Tabel 2. Data Kuesioner Pra Riset

Kinerja Karyawan	Ya	Tidak
1. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal	36%	64%
2. Saya berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	44%	56%
3. Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun sedang tidak ada atasan yang mengawasi	28%	72%
Motivasi	Ya	Tidak
4. Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan.	40%	66%
5. Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan	32%	68%
6. Saya memiliki semangat untuk melaksanakan pekerjaan baru yang diberikan oleh perusahaan	16%	84%
Disiplin Kerja	Ya	Tidak
7. Saya selalu menggunakan seragam dan atribut lengkap sesuai dengan peraturan perusahaan	24%	76%
8. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di perusahaan	36%	64%
9. Saya selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan	12%	88%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Dilihat dari hasil kuesioner pra riset tersebut, variabel kinerja karyawan pada pernyataan pertama sebanyak 36% (9 karyawan) berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, 44% (11 karyawan) berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, dan sebanyak 28% (7 karyawan) selalu fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun sedang tidak ada atasan yang mengawasi. Berdasarkan hasil kuisisioner pra riset tersebut terlihat bahwa rendahnya kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy.

Pada variabel motivasi sebanyak 40% (10 karyawan) selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan bersama, 32% (8 karyawan) merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan, dan 16% (4 karyawan) bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan baru yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil kuisisioner tersebut dapat dilihat bahwa motivasi karyawan cukup rendah. Apabila karyawan tidak termotivasi dengan baik maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun.

Sedangkan pada variabel disiplin kerja sebanyak 24% (6 karyawan) merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, 36% (9 karyawan) selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di perusahaan, dan 12% (3 karyawan) selalu menaati peraturan yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil kuisisioner, dapat dilihat bahwa disiplin kerja yang dimiliki karyawan masih tergolong rendah. Jika hal tersebut tidak ditingkatkan, maka akan berdampak buruk bagi perusahaan dan kinerja karyawan yang buruk. Berdasarkan jbaran tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah mengetahui deskripsi dari motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan, mengetahui pengaruh dari motivasi terhadap kinerja karyawan dan mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hal yang menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan. Apabila karyawan menunjukkan kinerja yang baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Hal ini dijelaskan oleh Sabita dan Nuraini (2020), dimana kinerja disebut penting karena berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Seberapa baik sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki perusahaan juga mempengaruhi kesuksesan tujuan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kinerja karyawan adalah kontribusi yang disumbangkan oleh karyawan ke perusahaan yang dapat dilihat dari pekerjaan mereka. Kinerja diartikan sebagai hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan (Mangkunegara, 2017). Menurut Al Mehrzi *et al.*, (2016) kinerja merupakan hasil atau keseluruhan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas tertentu dalam kurun waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, indikator atau target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya atau disepakati bersama. Alromaihi, (2018) dalam penelitiannya menyebutkan beberapa definisi kinerja karyawan yaitu :

Understanding the performance of each employee is essential as the crucial management decisions are based on individual performance (Sonnentag, Volmer, & Spsychala, 2008), leading to an organizational success. Performance is defined as "behavior that accomplishes results" (Armstrong & Taylor, 2014). Individual job performance is defined as "things that people actually do, actions they take, that contribute to the organization's goals" (Campbell & Wiernik, 2015). Moreover, performance behaviors are "the total set of work related behaviors that the organizations expect the individual to display" (Griffin, 2005).

Bose (2018) dalam penelitiannya menyebutkan beberapa definisi kinerja karyawan yaitu :

"According to Shields (2016), employee performance has been defined as the degree to which an employee executes the duties and responsibilities. Whereas employee performance has been related to outcomes, results and accomplishments by Cardy (2004) and collective efforts and behaviours relevant to organizational goals, which are controlled by the employees (Lepak et al., 2007)"

Bose (2018) dalam penelitiannya juga menyebutkan beberapa definisi kinerja karyawan dalam perspektif yang berbeda:

"Richard and Morrison (2009) have however explained the concept of employee performance from a different perspective. According to their observation, employee performance cannot be defined in general performance criteria and it can be explained only in the context of organizational situations and perspectives"

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disintesis bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang diberikan karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya terhadap perusahaan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi

Dikutip dari Al-Madi (2017) bahwa motivasi berasal dari kata Latin "movere" yang berarti "bergerak" dan motivasi adalah apa yang menggerakkan karyawan dari kelelahan menjadi perhatian (Mohsen et al., 2004). Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi karyawan sebagai kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi menuju tujuan

organisasi, dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu, definisi lain adalah tindakan yang merangsang seorang karyawan untuk mengambil tindakan, yang akan mengarah untuk mencapai beberapa tujuan atau untuk memenuhi kebutuhan psikologis tertentu dari karyawan.

Motivasi diartikan sebagai proses yang dapat menjelaskan mengenai arah, ketekunan dan kekuatan dalam diri seseorang yang diupayakan untuk mencapai tujuan (Robbins and Judge, 2015). Sedangkan, Wang *et al.*, (2016) mengatakan bahwa motivasi kondisi pribadi seseorang yang mendorong keinginan pribadi untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi berpengaruh besar terhadap kinerja yang dapat diraih oleh karyawan karena merupakan salah satu faktor yang dapat mempunyai dampak besar bagi kinerja karyawan (Endang & Sari, 2016). Dari definisi tersebut, dapat disintesis bahwa motivasi merupakan pendorong atau penggerak dalam diri individu untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan giat untuk mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi dikutip dari Al-Madi (2017), yaitu (a) motivasi ekstrinsik berasal dari lingkungan kerja eksternal untuk tugas dan biasanya diterapkan oleh orang lain selain orang yang dimotivasi, (b) motivasi eksternal menyatakan bahwa hubungan antara motif individu dan perilaku dimoderasi oleh kasih sayang individu, dan kognisi hasil. Motivasi ekstrinsik terkait dengan penghargaan 'nyata'.

Disiplin Kerja

Dalam McCarter (2022) menyebutkan definisi disiplin kerja, yaitu disiplin diperlukan untuk mengatur tindakan kelompok, di mana setiap anggota harus mengontrol dirinya sendiri impuls dan bekerja sama untuk kebaikan bersama. Ini mendorong pekerjaan semangat, moral, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan, Hal pertama yang harus dibangun dan ditegakkan di perusahaan adalah disiplin karyawan, seperti yang dinyatakan oleh. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin kerja adalah sikap dari karyawan yang bertindak sesuai dengan aturan yang ditetapkan di tempat kerja dimana karyawan tersebut bekerja (Saluy & Treshia, 2018). Yang *et al.*, (2016) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesadaran dan kemauan dari dalam diri seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Aturan-aturan dasar yang berlaku seperti karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2017). Tidak jauh berbeda, dalam penelitiannya Dermawan (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, perbuatan dan tingkah laku yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disintesis bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perbuatan karyawan yang terjadi atas dasar adanya peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk dipatuhi dan dijalankan dengan baik oleh karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu dari beberapa indikator yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia (Hersona & Sidharta, 2017). Motivasi memiliki peran penting dalam mewujudkan keberhasilan suatu pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Razak *et al.*, (2018) memiliki implikasi bahwa motivasi dari karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah perusahaan juga dapat berkontribusi dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan cara seperti menyediakan asuransi kesehatan untuk karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017) juga menemukan pengaruh signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. Dengan demikian, dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan dengan meningkatkan motivasi karyawan maka

dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, motivasi diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Muthia Shandy

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Endang dan Sari (2019), disiplin merupakan tindakan dari manajemen untuk mendorong semangat para karyawan di dalam perusahaan untuk menghadapi berbagai ketentuan perusahaan. Hasil penelitian Andika *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan menegakkan kedisiplinan kerja para karyawan. Disiplin kerja dapat dijadikan sebagai landasan perusahaan untuk mengatur perilaku yang dilakukan oleh karyawan dan meningkatkan kesadaran untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Muthia Shandy

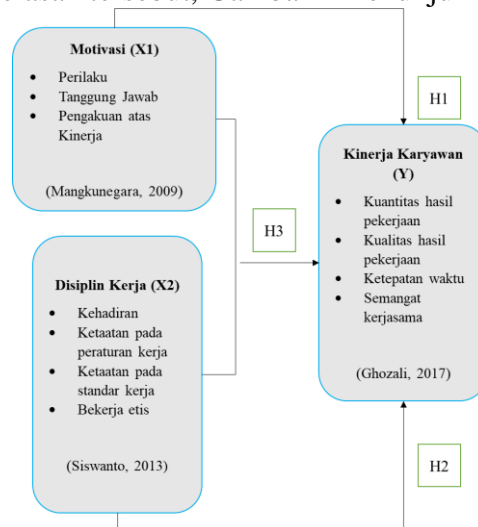
Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Parashakti *et al.*, (2020) dalam penelitiannya menemukan adanya pengaruh antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Samsung Elektronik Indonesia secara parsial maupun simultan. Selanjutnya, Endang & Sari (2019) mengungkapkan adanya pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di direktorat pelabuhan Kementerian Perhubungan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dijelaskan oleh Hidayati *et al.*, (2019), dimana tanpa adanya dukungan dari disiplin karyawan yang baik maka perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai karyawan. Berdasarkan dari kerangka penelitian tersebut, Peneliti mencoba untuk meneliti mengenai ada atau tidaknya pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

H3: Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Muthia Shandy

Kerangka Penelitian

Berdasarkan penjelasan tersebut, Gambar 1 menunjukkan kerangka penelitian.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan *explanatory research*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Garuda Muthia Shandy sebanyak 56 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu seluruh karyawan PT Garuda Muthia Shandy pada level Staff yang berjumlah 56 orang. Sementara analisis data penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi berganda dengan bantuan program SPSS 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2 menunjukkan responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan berjenis kelamin Pria yang memiliki selisih jauh antara karyawan berjenis kelamin Pria dengan karyawan berjenis kelamin Wanita. Hal ini berhubungan dengan industri media gaming dan dunia *e-Sport* dimana Pria mendominasi dalam ladang *e-Sport* dan memiliki pengetahuan lebih luas dibandingkan dengan Wanita. Sedangkan untuk bagian administrasi didominasi oleh Wanita.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Wanita	17	30,35%
2.	Pria	39	69,64%
Total		56	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 3. PT Garuda Muthia Shandy yang bergerak di industri jasa dan media gaming khususnya pada bidang *e-Sport* didominasi oleh kelompok umur muda yaitu 20 – 27 tahun dengan persentase 80,35% karena harapannya bahwa karyawan dengan kelompok umur muda cenderung memiliki energi dan semangat yang tinggi karena sesuai dengan pekerjaan yang menuntut untuk bekerja dengan gesit dan hadir di berbagai event setiap hari.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 tahun	4	7,15%
2	20-27 tahun	45	80,35%
3	28-35 tahun	4	7,15%
4	> 35 tahun	3	5,35%
Total		56	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan mayoritas responden berasal dari karyawan dengan masa kerja 1 – 2 tahun, yang berarti karyawan tidak bertahan lama di perusahaan dikarenakan beberapa alasan, salah satunya yaitu gaji yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1	<1 tahun	5	8,93%

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
2	1 – 2 tahun	45	80,36%
3	>2 tahun	6	10,71
TOTAL		56	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 5 mengenai karakteristik responden berdasarkan status perkawinan, dapat dilihat bahwa karyawan yang berstatus belum menikah mendominasi yaitu sebanyak 51 responden (91,07%). Hal ini dikarenakan pada industri jasa dan media *gaming* dibutuhkan karyawan muda yang belum menikah agar dapat lebih produktif. Tetapi karyawan yang belum menikah sering merasa mereka masih dalam proses untuk menentukan target dan karier yang akan dicapai, sehingga motivasi untuk berkontribusi lebih pada perusahaan masih sangat rendah. Karyawan yang belum menikah cenderung akan lebih mementingkan kepentingan pribadi dan sering menunda bahkan mengabaikan pekerjaannya.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1	Belum Menikah	51	91,07%
2	Menikah	5	8,93%
TOTAL		56	100%

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 6, persamaan regresi linier berganda didapatkan hasil berikut:

$$Y = 2,409 + 0,307X_1 + 0,288X_2$$

Model persamaan tersebut, nilai konstanta yang didapatkan yaitu 2,409 yang berarti angka tersebut menunjukkan jika variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi dan disiplin kerja memiliki konstanta atau $X=0$, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 2,409. Koefisien regresi yang didapatkan pada variabel motivasi 0,307. Hal ini menunjukkan bahwa, jika pada variabel motivasi (X_1) ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan memiliki peningkatan sebesar 0,307 dan variabel motivasi akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien regresi yang didapat pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,288. Hal tersebut menunjukkan jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan dengan asumsi nilai dari variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,288 dan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.409	4.224		.570	.571
	Motivasi	.307	.124	.287	2.468	.000
	Disiplin Kerja	.288	.076	.439	3.774	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2021)

Hasil Uji t

Pada tabel analisis regresi linear berganda menunjukkan variabel motivasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,468. Selanjutnya nilai t_{hitung} harus dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} didapat dengan cara, $t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1)$ dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $56-2-1 = 53$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Perhitungan tersebut menghasilkan nilai t_{tabel} sebesar 2,006. Selanjutnya, dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,468 > 2,006$. Berdasarkan hasil uji t, mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a1 diterima.

Selanjutnya, variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,774. Selanjutnya nilai t_{hitung} harus dibandingkan dengan nilai t_{tabel} . Nilai t_{tabel} didapat dengan cara, $t_{tabel} = t(\alpha/2 : n-k-1)$ dengan $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $56-2-1 = 53$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Perhitungan tersebut menghasilkan nilai t_{tabel} sebesar 2,006. Selanjutnya, dapat diketahui nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,774 > 2,006$ serta nilai signifikansi variabel disiplin kerja $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil uji t, mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a2 diterima.

Hasil Uji F

Tabel 7 menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 14,482, kemudian nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan cara $F(k : n-k)$, dengan k adalah jumlah variabel bebas dalam penelitian dan derajat kebebasan (df) $n-k$ atau $56-2 = 54$, dengan n merupakan jumlah sampel penelitian. Berdasarkan perhitungan, didapat nilai F_{tabel} sebesar 3,17. Selanjutnya, pada tabel diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,482 > 3,17$. Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.6 nilai signifikansi F adalah sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 (Sig. $F < \alpha$) yang berarti variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H_3 diterima.

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	555.694	2	277.847	14.482	.000 ^b
	Residual	1016.859	53	19.186		
	Total	1572.554	55			

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

Sumber: data diolah oleh Peneliti (2021)

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Besarnya nilai R^2 adalah sebesar 0,353 yang artinya sebesar 35,3% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 64,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian. Pada tabel didapatkan nilai R^2 kecil tidak melebihi 50% artinya kemampuan variabel motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan cukup terbatas.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 ^a	.353	.329	4.380

a. Predictors: (Constant), x.2.1, x

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2021)

Pembahasan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 1 menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Hasil penelitian uji t pada variabel motivasi memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji regresi linear berganda, diketahui variabel motivasi memiliki nilai koefisien 0,307. Hal ini menunjukkan variabel motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ghozali (2017) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin positif motivasi terhadap perusahaan maka otomatis karyawan akan selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Hasil penelitian uji t pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil uji regresi linier berganda, diketahui variabel disiplin kerja memiliki koefisien 0,288. Hal ini menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu dalam Suwanto (2019) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dicerminkan melalui besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Sebaliknya ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang rendah, cenderung akan melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya sebagai beban dan sering menunda untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy.. Hasil dari analisis regresi linear berganda membuktikan bahwa H_0 pada hipotesis ketiga ditolak dan H_a diterima. Hal tersebut dibuktikan dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,482, yang mana lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3,17. ($F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $14,482 > 3,17$). Selanjutnya, nilai signifikansi didapat lebih kecil dari 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan model penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yakni, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Artinya, ketika motivasi yang dimiliki karyawan tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Disiplin kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy. Artinya, ketika karyawan disiplin dalam bekerja di perusahaan, maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Sebaliknya jika disiplin kerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan rendah, maka kinerja yang dihasilkan juga rendah. Model penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Garuda Muthia Shandy

Saran

Secara praktis dapat dirumuskan saran sebagai berikut, (1) Perusahaan dapat mengatasi permasalahan dengan cara memberikan perhatian dan kesempatan yang sama terhadap karyawannya untuk dapat menyalurkan ide atau gagasannya atau bersikap adil dan objektif terhadap semua karyawannya. Atasan dalam hal ini dapat menjalin komunikasi lebih baik dengan karyawannya seperti melalui konsultasi dan delegasi tugas secara detail. Perusahaan juga dapat memberikan solusi terkait permasalahan yang dialami karyawan, atasan harus lebih mengenali karyawannya dan memberikan motivasi bagi karyawan agar mereka termotivasi untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan; (2) Perusahaan dapat mengatasi permasalahan dengan cara memberikan arahan terkait pekerjaan yang harus mereka lakukan di kantor dan memberikan teguran bagi karyawan yang sering tidak hadir dan tidak menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan juga harus selalu mengingatkan para karyawan untuk menjalankan SOP yang ada. Dalam hal ini atasan mempunyai peran penting untuk dapat memberikan contoh kepada karyawan dalam menjalankan SOP dengan baik dan benar. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa terdorong untuk menjalankan peraturan sesuai dengan SOP yang berlaku. Perusahaan memiliki peran dalam membangun *chemistry* antar karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan pelatihan kepada karyawan mengenai *character building* sehingga karyawan memahami cara bersikap sopan dan santun terhadap rekan kerjanya; dan (3) Perusahaan dapat mengatasi permasalahan dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Apakah beban kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan atau belum. Dengan demikian, karyawan akan lebih menguasai tugas yang sesuai dengan bidangnya dan menyelesaikan seluruh tugas dengan baik sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik. Atasan dapat memonitor hasil dari pekerjaan yang dikerjakan karyawan. Karyawan harus melaporkan setiap pekerjaan yang mereka kerjakan untuk dapat diperiksa oleh atasan untuk meminimalisir kesalahan dalam bekerja. Perusahaan juga dapat membuat kegiatan menarik guna membangun solidaritas antar karyawan, contohnya dengan mengadakan kegiatan di luar kantor seperti *outbond* atau acara yang dibuat oleh kantor setiap bulan untuk menanamkan nilai kerja sama antar karyawan.

Sementara bagi penelitian selanjutnya dirumuskan saran sebagai berikut, (1) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian lain seperti menggabungkan metode kuantitatif dengan metode kualitatif, sehingga data yang diperoleh diharapkan dapat lebih memperlihatkan kenyataan yang sebenarnya; (2) Proses pengambilan data penelitian dapat dilakukan secara maksimal setelah pandemik Covid-19 berakhir; dan (3) Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel baru atau tambahan seperti variabel moderasi untuk mendukung variabel yang telah ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Madi, Faisal N. (2017). The Impact of Employee Motivation on Organizational Commitment. *European Journal of Business and Management*, 9 (15).
- Al Mehrzi, N., Singh, S.K. (2016), Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*.
- Alromaihi, Muna Ahmed .(2017). Job Satisfaction And Employee Performance: A Theoretical Review Of The Relationship Between The Two Variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. Vol. 6 | No. 1 | January 2017.

- Arikunto, S. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R., & Rori, Y. P. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-SocioEkonomi*, 12(3A), 27-46.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1).
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Bose, I. (2018), Employee Empowerment and Employee Performance: An Empirical Study on Selected Banks in UAE, *Journal of Applied Management and Investments*. 7 (2). 71-82.
- Budihardjo, I. M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Budiwinarto, K., & Susilowati, S. (2021). Analisis Pengaruh Usia dan Status Perkawinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Glofin Kebakkramat Kabupaten Karanganyar. *Surakarta Management Journal*, 3(1), 1-10.
- Cahyono. (2012), Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri, *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1).
- Duttweiler, Patricia C. (2006). *Educational Excellence and Motivating Teachers*. Eric Journal The Clearinghouse.
- Didit, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ekhsan, M., Aeni, N., Parashakti, R., & Fahlevi, M. (2019). The Impact of Motivation, Work Satisfaction And Compensation On Employee's Productivity in Coal Companies. *In 2019 1st International Conference on Engineering and Management in Industrial System (ICOEMIS 2019)* (pp. 406-415). Atlantis Press.
- Fadilla, W. S., & Syamsir, S. (2019). Pengaruh Umur dan Status Perkawinan terhadap Kinerja Perangkat Nagari dalam Pengelolaan Keuangan Nagari di Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik*, 1(4), 98-109.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- George, J., & Jones, G. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2014). *Metode penelitian kuantitatif aplikasi dalam pendidikan*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke delapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S., & Silvyia, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528-537.

- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect of work discipline and work environment to performance of employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 9(12), 391-398.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(1).
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1), 17-26.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2009). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.
- McCarter, Matthew W. (2022). How work discipline and leadership influence employees' performance?. *International Journal of Educational Administration, Management, and Leadership*. 3(1), 17- 26.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human resource management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meidian, F. A. (2012). *Analisis Hubungan Faktor-Faktor Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Non Medis di Gedung Administrasi RS X*. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Nurchahyo, A. (2011). Analisis variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*, 7(2), -1972-1982.
- Nursasongko, G. S., & Nugraheni, R. (2012). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Olusadum, N. J., & Anulika, N. J. (2018). Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Eduaction. *sigma*, 1(1).
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2020). The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia. *Journal of Business, Management, & Accounting*, 2(3), 653-660.
- Purnomo, Hadi C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 48(1), 28-35.
- Ramon, Aldagi J., (2002). *Task Design and Employee Motivation*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of leadership style, motivation and work discipline on employee performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67.
- Rivai, V. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P., & Judge, Tymothy A. (2015). *Organizational Behavior*, New Jersey, Pearson Education, Inc
- Roviqo, S. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Sabita, D., & Nuraini, E. (2020). Influence of Training, Working Environment and Work Discipline on the Performance of Millenial Employees. In *3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019)* (pp. 255-263). Atlantis Press.

- Saluy, A.B., Treshia, Y. (2018), Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen and Bisnis*, 2(1), 53-70.
- Sari, E. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1-9.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach (7th ed.)*. John Willey & Sons.
- Shmailan, A.S.B. (2016), The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Issues in Business Management and Economics*, 4(1), 1-8.
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia EDisi 1 Cetakan 19*. Jakarta: PT. Bima Aksara.
- Siswanto, B. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitanggang, S. (2017). Perbedaan Motivasi Kerja Ditinjau Dari Pegawai Negeri Sipil Yang Sudah Menikah dan Yang Belum Menikah Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methode)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Wang, X.H., Kim, T.Y., Lee, D.R. (2016). Cognitive diversity and team creativity: Effects of team intrinsic motivation and transformational leadership. *Journal of Business Research*, 69(9), 3231-3239.
- Yang, Y., Lee, P.K.C., Cheng, T.C.E. (2016), Continuous improvement competence, employee creativity, and new service development performance: A frontline employee perspective. *International Journal of Production Economics*, 171, 275-288.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).