

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan

Siti Holillah

Universitas Mitra Bangsa Jakarta, Indonesia
siti.holilah138@gmail.com

Submitted: 27th January 2025 | **Edited:** 24th March 2025 | **Issued:** 01st May 2025

Cited on: Holillah, S. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5(2), 595-604.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Personnel and Human Resources Agency of South Tangerang City. The method used is quantitative. Sampling technique Using a simple random sampling technique, a sample of 33 employees of the Human Resources Apparatus Competency Development Section was taken. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that work motivation has a significant effect on performance with the results of the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.638 > 1.669)$. Work Discipline has a significant effect on performance with the hypothesis test value obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(5.137 > 1.669)$. Work Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on performance with a calculated F value of 57.187 (50.18%) while the remaining 49.82% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F_{table}$ or $(50.18 > 3, 18)$ With the value of the Coefficient of Determination, the value obtained is 57.18%. With this value, there is a fairly strong influence of work motivation and work discipline on employee performance in civil service agencies and South Tangerang City Human Resources with 46.30% is influenced by other factors that are not included in the testing in this thesis.

Keywords: Work Discipline, Performance, Work Motivation, HR Management, Organizational Behavior

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan suatu perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Kemajuan dari suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya (Ekhsan. 2019). Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi rating manusia juga merupakan rating yang penting pula (Farisi et al., 2020). Kesuksesan sesuatu organisasi dalam mengelola

sumber daya manusia yang dipunyai sangat memastikan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Muna et al., 2022). Setiap organisasi hendak senantiasa berupaya untuk tingkatan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang jadi tujuan instansi hendaknya tercapai (Yuliana. 2020).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga bagi setiap organisasi, termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan (Sari, 2017). Peran SDM dalam organisasi tidak dapat dipandang sebelah mata, karena kualitas kinerja karyawan sangat bergantung pada kemampuan, keterampilan, serta sikapnya terhadap pekerjaan. Keberadaan karyawan yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi menjadi faktor penentu dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Azizah N. 2022).

Kinerja karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja (Rina, 2018). Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang menggerakkan individu untuk bertindak dan bekerja dengan semangat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor motivasi ini bisa berasal dari dorongan internal, seperti rasa puas dan bangga terhadap pekerjaan, maupun dari dorongan eksternal, seperti penghargaan atau insentif yang diberikan oleh organisasi. (Aprilia. 2017) menjelaskan bahwa meningkatnya kualitas kinerja pegawai, bergantung pada motivasi kerja yang mereka terima dan rasakan dari suatu perusahaan tersebut. Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk (I Gede Adiputra. 2020). Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik dan akan diharapkan dalam instansi ini. Dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan/instansi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada instansi pemerintah.

Disiplin kerja, di sisi lain, merujuk pada ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja (Lina, 2024). Disiplin yang tinggi akan mendorong karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, mematuhi aturan yang ada, dan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja serta atasan. Karyawan

yang disiplin cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat digarisbawahi bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling berhubungan dan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan motivasi dan disiplin kerja akan mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi, termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan, untuk mengelola kedua aspek ini dengan baik guna mencapai hasil yang optimal.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Menurut Muis et al. (2018), motivasi dapat diartikan sebagai proses yang mempengaruhi atau mendorong individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, motivasi berfungsi sebagai pendorong eksternal yang memacu seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan melaksanakan tindakan tertentu. Proses ini berfokus pada penciptaan dorongan dari luar agar individu atau kelompok dapat berkomitmen dan fokus dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi.

Sementara itu, Hafna (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuannya. Motivasi kerja ini menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan, karena dengan adanya dorongan untuk mencapai tujuan, individu akan lebih bersemangat dan terarah dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas seseorang dalam lingkungan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Darmadi (2021), kedisiplinan dapat dipahami sebagai kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi semua peraturan yang diterapkan oleh perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku dalam masyarakat. Kedisiplinan ini mencakup pemahaman dan pengakuan terhadap pentingnya mengikuti aturan yang ada demi

terciptanya ketertiban dan keberhasilan bersama. Dengan adanya kesadaran ini, seseorang akan lebih mudah untuk mengikuti pedoman dan prinsip yang telah ditetapkan dalam organisasi.

Kedisiplinan bukan hanya sebatas mematuhi aturan, tetapi juga melibatkan sikap proaktif untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma yang ada. Hal ini berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan produktif. Ketika individu memiliki kedisiplinan yang baik, mereka akan menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta lebih mudah beradaptasi dengan perubahan yang ada di lingkungan kerja maupun masyarakat.

Kinerja

Menurut Afandi (2018:83), kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja ini berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, serta tidak bertentangan dengan norma moral dan etika. Dalam hal ini, kinerja bukan hanya diukur berdasarkan hasil akhir, tetapi juga bagaimana proses pencapaian tersebut dilakukan dengan memperhatikan aturan yang berlaku.

Kinerja yang baik tidak hanya dilihat dari pencapaian yang diperoleh, tetapi juga dari cara dan etika dalam mencapainya. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu atau kelompok untuk memastikan bahwa tindakan yang diambil dalam mencapai tujuan organisasi dilakukan dengan cara yang sesuai dengan ketentuan hukum dan norma sosial yang ada. Dengan demikian, kinerja yang optimal tidak hanya menguntungkan organisasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bertanggung jawab.

Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja dan disiplin kerja saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien (Faridah, et al., 2023). Motivasi kerja dapat dilihat sebagai dorongan internal yang mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi akan memiliki semangat tinggi, lebih proaktif, dan menunjukkan tingkat kreativitas yang tinggi (Ardianto, 2024). Karyawan akan lebih cenderung mencapai target dan mempersembahkan hasil terbaik, yang secara langsung meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja (Silfia, et al., 2024). Di sisi lain, disiplin kerja berfokus pada aspek kepatuhan terhadap aturan dan

kebijakan organisasi. Karyawan yang disiplin akan memiliki ketepatan waktu, menjalankan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku, serta memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan (Sutrisna, 2023). Disiplin yang baik akan menghindarkan adanya keterlambatan, kesalahan, atau kekacauan dalam pekerjaan, yang akhirnya memperbaiki kinerja secara keseluruhan.

Pentingnya kedua faktor yakni motivasi dan disiplin, diketahui dalam berbagai penelitian. Misalnya, Purnama et, al. (2022) menemukan bahwa baik motivasi maupun disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Altraco Utama Nusantara. Hal serupa ditemukan dalam penelitian Kusumasari (2022), yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, penelitian oleh Tsuraya dan Fernos (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Penelitian-penelitian ini mengonfirmasi bahwa faktor-faktor ini tidak hanya saling melengkapi tetapi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berpendekatan kuantitatif, berjenis deskriptif dan asosiatif. Menurut Imam et al., (2021), “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Suatu pernyataan atau pernyataan yang memerlukan alternatif jawaban, di mana masing-masing: sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, kurang setuju 2, dan tidak setuju 1, (Sugiyono, 2012:7).

Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur, (Sukmadinata, 2016:95).

HASIL PENELITIAN

Hipotesis 1

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26, uji t untuk variabel Motivasi Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja sebagai variabel dependen menunjukkan nilai thitung sebesar 3,638, sementara nilai ttabel adalah 1,669. Dengan nilai thitung > ttabel dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,1, hasil uji ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H1) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan.

Menurut teori motivasi kerja, seperti yang dijelaskan oleh Maslow (1943) dan Herzberg (1959), motivasi kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Motivasi dapat berasal dari faktor internal seperti kebutuhan untuk pengakuan atau pencapaian, maupun dari faktor eksternal seperti insentif atau penghargaan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, menghasilkan output yang lebih baik, dan berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan organisasi. Dalam penelitian ini, hasil uji t yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mengonfirmasi peran penting motivasi dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik.

Dalam konteks penelitian ini, hasil yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel dengan nilai signifikansi yang sangat kecil juga menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja menjadi determinan yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ini sejalan dengan teori motivasi yang mengemukakan bahwa individu yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung berusaha lebih keras untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang mampu memotivasi karyawannya dengan baik dapat diharapkan memperoleh kinerja yang lebih optimal.

Penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan motivasi kerja, baik melalui pemberian insentif yang sesuai, penghargaan atas prestasi, maupun menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pencapaian individu. Peningkatan motivasi kerja ini akan berdampak langsung pada

peningkatan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 26, uji t untuk variabel Disiplin Kerja sebagai variabel independen terhadap Kinerja sebagai variabel dependen menunjukkan nilai thitung sebesar 5,137, sementara ttabel adalah 1,669. Dengan nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,1, hasil uji ini menunjukkan bahwa hipotesis alternatif (H2) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Artinya, secara statistik, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan.

Teori kedisiplinan kerja menjelaskan bahwa kedisiplinan merujuk pada kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi aturan serta norma yang berlaku di tempat kerja (Darmadi, 2021). Disiplin kerja yang tinggi menciptakan karyawan yang lebih terstruktur, tepat waktu, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Hal ini tentunya akan berdampak positif pada kinerja individu, karena kedisiplinan meningkatkan efisiensi, fokus, dan konsistensi dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Dalam konteks penelitian ini, hasil uji t yang menunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel serta nilai signifikansi yang sangat rendah menguatkan pandangan bahwa kedisiplinan kerja adalah faktor yang signifikan dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang disiplin akan lebih mampu mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, lebih produktif, dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terorganisir dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa kedisiplinan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengembangkan aspek kedisiplinan kerja di kalangan karyawannya. Dengan menciptakan budaya disiplin yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa semua tugas dan tanggung jawab diselesaikan sesuai dengan waktu dan kualitas yang diharapkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 57,187 yang lebih besar dari Ftabel 3,32, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,1. Dengan demikian, baik hipotesis nol (H_0) maupun hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Artinya, gabungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam konteks teori motivasi, seperti yang diungkapkan oleh Maslow (1943) dan Herzberg (1959), menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan (Nur Azizah, 2022). Motivasi yang tinggi akan mendorong individu untuk bekerja lebih keras, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Motivasi tersebut bisa berasal dari dorongan internal seperti kepuasan pribadi atau dari insentif eksternal seperti penghargaan dan promosi. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Teori kedisiplinan kerja juga relevan dalam hasil penelitian ini, dimana disiplin yang baik mengarah pada karyawan yang lebih tertib, mematuhi peraturan, serta dapat diandalkan dalam menjalankan tugas. Kedisiplinan menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, yang pada gilirannya mendukung kinerja yang optimal. Menurut Darmadi (2021), kedisiplinan mencerminkan kesadaran individu untuk mematuhi aturan dan norma yang berlaku, yang sangat penting untuk kelancaran operasional organisasi.

Secara keseluruhan, hasil uji F yang menunjukkan pengaruh simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menguatkan bahwa kedua faktor tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan pentingnya organisasi untuk memperhatikan dan mengembangkan kedua aspek tersebut, yaitu dengan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi serta menegakkan disiplin yang baik di kalangan karyawan. Dengan demikian, organisasi akan dapat mencapai tujuan yang lebih efektif dan efisien, serta menciptakan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa keduanya memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa peningkatan motivasi dan kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja individu dalam organisasi. Hasil ini menunjukkan pentingnya kedua faktor tersebut dalam mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa organisasi perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi melalui penghargaan, pengakuan, dan insentif, serta memperkuat kedisiplinan dengan menegakkan peraturan dan norma yang berlaku. Dengan demikian, organisasi akan mampu menciptakan karyawan yang lebih produktif, bertanggung jawab, dan berkomitmen, yang pada akhirnya akan membawa organisasi menuju pencapaian tujuan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islah Ibnu Sina Pekanbaru. *JOMFEKON*, 4-1.
- Darmadi, N. L. (2021). Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja di Divisi Likuid pada PT. Eagle Indopharma Indonesia. *Open Jurnal Unpam*, 1.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Faridah, F., Nurlina, N., & Syafril, H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Rotaryana Jakarta. *Warta Dharmawangsa*, 17(4), 1702-1723.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hafna Rosyita, D. A. (2021). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Bogor. *STIKESYRDS*, Vol 7 No 1.
- I Gede Adiputra, C. H. (2020). Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PT Multikarya Saranaperkasa Jakarta. *Jurnal Untar*, 1.
- Imam Santoso, Harries Madiistriyatno. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Indigo Media. Jakarta. Cet. Ke-1.
- Kusumasari, I. R. (2022). "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.

- Lina Marlina, W. D. (2024). Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Anjungan Lampung TMII. *Institut Bisnis & Informatika Kosgoro 1957*, 1.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Motivasi Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1119-1130.
- Nur Azizah, N. M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *STIEAMKOP*, Vol 5 No 2.
- Purnama, R., Koleangan, R. A., & Walangitan, M. D. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ALTRACO UTAMA NUSANTARA DI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 742-748.
- Rina Astuti, O. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *GARUDA*, Vol 6 No2.
- Sari, N. N. (2017). Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Bagian Kantor pada PT. PLN (Persero) Arena Pekan. *JOMFSIP*, 2.
- Silfia, M., Prastyorini, J., Soedarmanto, S., & Widyawati, N. (2024). PENGARUH BUDAYAORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA. *JUTRANIS*, 1(1).
- Sutrisna, E. (2023). The Influence of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance on Esas Management Jakarta. *Management Analysis Journal*, 12(1), 82-89.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang". *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259-278.
- Yuliana Fransiska, Z. T. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *MANEGGIO*, 3-2.