

Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus : Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan)

Nursilowati^{1*}, Afdal Mazni², Veni Devialesti³

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

²Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung, Indonesia

³IBI Darmajaya, Lampung, Indonesia

*Correspondence: tatazaky@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Metode Penelitian ini menggunakan Kuantitatif Deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang pegawai. Dari hasil analisis data pengujian pengaruh motivasi dan etos kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, berdasarkan nilai Sig. pada motivasi dan etos kerja diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Sedangkan secara simultan, pengujian pengaruh motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dan hasil uji koefisien determinasi R square sebesar 0,815, sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 81,5 persen kinerja pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja pegawainya.

Kata kunci: Motivasi, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

This study aims to determine the effect of motivation and work ethic on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Way Kanan Regency. This research method uses descriptive quantitative. The population in this study amounted to 36 employees. From the results of data analysis testing the effect of motivation and work ethic partially on employee performance, based on the value of Sig. on motivation and work ethic obtained 0.000 which is smaller than the significance level of 0.05 so that it can be concluded that there is an influence between motivation and work ethic on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Way Kanan Regency. Meanwhile, simultaneously, testing the effect of motivation and work ethic on employee performance obtained a significance value of 0.000 which is smaller than 0.05, indicating that motivation and work ethic have a positive and significant effect on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Way Kanan Regency and the test results the coefficient of determination R square is 0.815, so from this value it can be explained that 81.5 percent of the performance of employees in the Department of Population and Civil Registration of Way Kanan Regency is influenced by the motivation and work ethic of the employees.

Keywords: Motivation, Work Ethic, Employee Performance

PENDAHULUAN

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi dan etos kerja pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan

modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung kepada manusia (Suwati, 2013) Pegawai merupakan aset penting dalam suatu instansi, tanpa mereka akan sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dan dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai

asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama (Syafriana, 2017). Namun, peningkatan produktivitas kerja bukanlah suatu hal yang mudah untuk dilakukan (Aspiyah & Martono, 2016). Pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan, dengan kata lain produktivitas organisasi ditentukan dari kinerja pegawai yang dimilikinya (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai salah satu faktor penentu bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi (Andayani & Tirtayasa, 2019). Namun berdasarkan hasil pencapaian target tahunan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan tergolong belum maksimal dibuktikan masih ada pegawai yang belum mencapai target 100%. Menurut pendapat Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan bahwa menurunnya kinerja pegawai ditinjau dari indikator ketidakesesuaian jam kerja terlihat dari pegawai yang sering datang terlambat.

Dalam rangka mencapai hasil kinerja yang baik dan maksimal pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan diperlukan faktor pendukung yang perlu diperhatikan yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat bersaing dan memiliki kemampuan serta keinginan yang besar untuk terus meningkatkan keahliannya bukanlah perkara yang mudah, dibutuhkan motivasi yang tinggi, motivasi sendiri.

Adapun maksud dan tujuannya mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dalam sebuah instansi atau organisasi (Rahmawani & Syahrial, 2021). Pada penelitian Apriani dan Hartoyo dalam (Susanto, 2019) menyatakan bahwa semakin baik motivasi kerja pegawai dalam bekerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi dari para pegawai maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik. Namun persoalan dalam memotivasi pegawai tidaklah mudah, karena dalam diri antara satu pegawai dengan pegawai yang lain terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018). Penelitian oleh (Susanto, 2019), (Hustia, 2020), (Juliyanti & Onsardi, 2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, faktor lainnya yang juga dipandang sebagai penentu kinerja pegawai adalah etos kerja. Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seseorang pegawai adalah dirinya sendiri. Anoraga dalam (Hadiansyah & Yanwar, 2017) berpendapat bahwa keberhasilan dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Pegawai yang memiliki pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja inilah yang dikenal dengan istilah etos kerja.

Etos kerja adalah totalitas kepribadian pegawai serta cara mengekspresikan, meyakini dan mendorong pegawai untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (Bawelle & Sepang, 2016). Pegawai yang memiliki etos kerja yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap, watak serta keyakinan dalam melaksanakan suatu

pekerjaan dengan bertindak dan bekerja secara optimal (Febrianti & Wati, 2020). Oleh karena itu, etos memaanng perlu dimiliki oleh setiap orang (pegawai) agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib dan lancar (Aqsariyanti, Sjahrudin, & Razak, 2019). Penelitian oleh (Mogot, Kojo, & Lengkong, 2019), (Sukmawati, Ratnasari, & Zulkifli, 2020), (Saleh & Utomo, 2018), membuktikan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi etos kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan masih rendah. dilihat masih adanya sebagian pegawai terlihat tidak mengerjakan tanggung jawab tugasnya dengan sungguh-sungguh, beberapa pegawai masih banyak yang terlambat masuk jam kerja, masih ada pegawai yang memiliki kode etik yang kurang baik, dan kurang kesadaran terhadap pekerjaan. Hal ini menunjukkan lemahnya kesungguhan dan ketekunan mereka dalam bekerja. Kejujuran pegawai masih kurang. Rendahnya etos kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan disebabkan adanya prinsip bahwa bekerja hanya untuk mendapatkan uang, tidak adanya kontribusi dari diri pegawai untuk kemajuan instansi tempat mereka bekerja, lemahnya etos kerja para pegawai serta masih kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan uraian permasalahan yang telah dipaparkan, dan melihat pentingnya motivasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dalam organisasi maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan. Variabel penelitian ini adalah Motivasi (X_1), Etos Kerja (X_2) dan

Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan 36 orang pegawai. Penentuan sampel menggunakan metode sensus dengan meneliti seluruh anggota populasi. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Uji-t dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

H_0 : tidak ada pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap

Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

H_0 : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

H_a : terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai *sig* pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F :

Jika nilai signifikansi uji F > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada

pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2)

Jika nilai signifikansi uji F < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase kontribusi pengaruh variabel independen motivasi dan etos kerja terhadap variabel dependen variabel kinerja pegawai diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.903 ^a	.815	.804	1.664

a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2

Dari Tabel 1. didapatkan hasil output pada Model Summary untuk nilai korelasi/ hubungan (R) sebesar 0,903 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,815. sehingga dari nilai tersebut dapat dijelaskan bahwa sebesar 81,5% kinerja pegawai yang ada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh variabel motivasi dan etos kerja, sedangkan

sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini. Selanjutnya dari hasil data yang didapat lalu dianalisis menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial apakah Motivasi (X_1) dan Etos Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) sehingga mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Motivasi (X_1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.429	3.433		1.873	.070
X_1	.808	.089	.840	9.041	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 2, didapat nilai Sig. sebesar 0.000 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Motivasi (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Selain, itu didapat pula nilai B untuk Constants sebesar 6,429 dan Motivasi (X_1) sebesar 0,808, sehingga persamaan regresi linear dapat ditulis:

$$Y = 6,429 + 0,808X$$

Persamaan di atas dapat diartikan konstanta sebesar 7,910 memiliki makna bahwa nilai konsisten variabel kinerja tenaga

kependidikan sebesar 6,429. Koefisien regresi X sebesar 0,808 mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi, maka nilai kinerja pegawai bertambah sebesar 0,808. Nilai tersebut bernilai positif, sehingga dapat diketahui bahwa arah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Kemudian pengujian hipotesis secara parsial pada variabel etos kerja (X_2) dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) Etos Kerja (X₂)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.158	3.274		.354	.726
X ₂	1.003	.085	.896	11.793	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel 3, didapat nilai t_{hitung} 11,793. Apabila dibandingkan dengan t_{tabel} pada taraf signifikan 0,05 yaitu 1,688, maka t_{hitung} 11,793 > t_{tabel} 1,688, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh Variabel Etos kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima. Sehingga persamaan regresi

antara variabel Etos kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 1,158 + 1,003 X_2$, yang artinya setiap kenaikan satu point dari variabel Etos kerja akan diikuti oleh variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,003 poin. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis secara silmultan (uji F) mendapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	402.275	2	201.137	72.649	.000 ^a
Residual	91.364	33	2.769		
Total	493.639	35			

a. Predictors:(Constanta), X₁, X₂

b. Dependent Variable: Y

Hasil pengujian F statistik menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} > F_{tabel} (72,649 > 3,259) dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi (R²) sebesar 0,815, sehingga sebesar 81,5% kinerja pegawai yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Way Kanan dipengaruhi oleh motivasi dan etos kerja, dan sisanya sebesar 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil didapat pada variabel Motivasi (X₁) dan Etos Kerja (X₂) secara parsial (uji t) nilai Sig. sebesar 0.000 < 0.05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh positif Motivasi dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara simultan (uji F), pengujian pengaruh Motivasi (X₁) dan Etos Kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai signifikansi 0,000 < 0,05, hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi dan Etos Kerja memiliki pengaruh yang

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Aqsariyanti, L., Sjahruddin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 33–34.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13–31.
- Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Bawelle, M., & Sepang, J. (2016). Pengaruh Etos Kerja , Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*, 4(5), 353–361.
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Etos Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Artha Retailindo. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 82–93. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.87>
- Hadiansyah, A., & Yanwar, R. P. (2017). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *JURNAL AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA*, 3(2), 150. <https://doi.org/10.36722/sh.v3i2.204>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Juliyanti, B., & Onsardi. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183–191.
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Rahmawani, R., & Syahrial, H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinarmas medan The. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.462>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1), 1–6.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Online Jurnal System Eko Dan Bisnis*, 8(4), 1–

12.