



## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ilham Idrus<sup>1</sup>, Hakim<sup>2</sup>, Yasif Kamaruddin<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> *Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Makassar,  
Jl. Perintis Kemerdekaan km.9 No. 29 Makassar, Indonesia 90245  
Email: [ilhamidrus@uim-makassar.ac.id](mailto:ilhamidrus@uim-makassar.ac.id) [yasifkamaruddin014@gmail.com](mailto:yasifkamaruddin014@gmail.com)*

### ABSTRAK

Motivasi kerja adalah hal yang sangat penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan dengan apa yang di inginkan. Tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta mengetahui variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini Menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan angka atau skala numerik pada PT Industri Kapal Indonesia (IKI). Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa kategori variabel yakni, mayoritas responden pada variabel motivasi terbagi menjadi tiga, kategori tinggi memiliki jumlah 19 orang presentase 12,4%, sedangkan kategori sedang berjumlah 72 orang presentase 47,1%, kategori rendah berjumlah 62 orang presentase 40,1%. Sedangkan pada variabel disiplin kerja mayoritas responden dalam kategori tinggi berjumlah 19 orang presentase 12,4%, adapun kategori sedang berjumlah 102 orang presentase 66,7% dan kategori rendah berjumlah 32 orang presentase 20,9%. Dapat di simpulkan bahwa menentukan variabel utama yang paling domina terhadap kinerja karyawan PT. Industri Kapal Indonesia diketahui bahwa kedisiplinan yang tinggi sangat mendominasi 3,50% dengan adanya kesadaran dan kesediaan keryawan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

**Kata kunci :** *Motivasi kerja, kinerja karyawan, disiplin kerja*

### ABSTRAK

Work motivation is very important in improving work effectiveness, because people who have good work motivation will try as much as possible so that their work can run as desired. The purpose of this study is to determine the effect of work motivation and work discipline on performance. employees and knowing which variables have more influence on employee performance. The data analysis method used in this study uses a quantitative approach to analyze the relationship between variables with numbers or numerical scales at PT Industri Kapal Indonesia (IKI). The results of this study indicate several categories of variables namely, the majority of respondents on the motivation variable are divided into three, the high category has 19 people with a percentage of 12.4%, while the medium category has 72 people with a percentage of 47.1%, the low category has a percentage of 62 people with a percentage of 40.1%. While on the work discipline variable, the majority of respondents in the high category amounted to 19 people with a percentage of 12.4%, while the medium category amounted to 102 people with a percentage of 66.7% and the low category amounted to 32 people with a percentage of 20.9%. It can be concluded that determining the main variables that the most dominant influence on the performance of PT. Industri Kapal Indonesia employees, it is known that high discipline is very dominant 3.50% with the awareness and willingness of employees to comply with all regulations and social norms that apply in the company.

**Keywords:** *work motivation, employee performance, work discipline*





## PENDAHULUAN

Globalisasi ekonomi menuntut dunia usaha sebagai salah satu pelaku ekonomi untuk berbenah menghadapi persaingan yang semakin ketat. Agar dapat bersaing dalam rangka mempertahankan eksistensi usaha, maka perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya guna mencapai hasil secara efektif dan efisien. Serta keunggulan bersaing perusahaan ditentukan secara langsung oleh karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat maupun melalui kinerja perusahaan. Keunggulan bersaing juga ditentukan oleh kinerja sistem informasi dan customer intimacy dan keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh peralatan modern, tetapi yang paling penting adalah kinerja karyawan. (Farhah et al., 2020)

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rinawati, 2017)

Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja didefinisikan sebagai "Hasil kerja itu sendiri (*outcomes of work*). Dengan melihat hasil kerja ini kita dapat melihat dari target yang diinginkan dan berapa banyak yang terealisasi, faktor yang mempengaruhi kinerja ini yaitu kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja. Untuk itu Kinerja karyawan sangat perlu diperhatikan, kinerja di sini dimaksudkan sebagai suatu ungkapan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. (Sari, 2016).

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada

pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikkan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka bekerja di perusahaan yang mereka pilih. "Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. (Theodora, 2015)

Motivasi menjadi hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Semangat kerja karyawan yang rendah dapat merugikan pencapaian tujuan bisnis dan profitabilitas perusahaan. Survei Mazars yang dilakukan di Irlandia mengungkapkan hanya 58% dari karyawan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dan 42% dari karyawan kehilangan motivasi atau sangat kehilangan motivasi karena itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan. (Wijaya & Andreani, 2015)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin



mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. (Jufrizen, 2018)

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja. menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Dari beberapa pakar menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan serta yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Susanto, 2019)

Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut

menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan. Pada dasarnya kedisiplinan terhadap karyawan adalah salah satu faktor yang membuat perubahan baik sendiri ataupun halayak banyak. (Harahap & Tirtayasa, 2020)

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Sebuah penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan uji validitas, rumusnya antara lain:

$$r_{hitung} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2) - (\sum X)^2 (N\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

### Uji Reabilitas

Pengujian realibilitas dianalisis dengan menggunakan Teknik Alpha Cronbach, dengan rumus berikut :

$$r = [k - 1] - \sum \delta_z^2$$

[k - 1]  $\delta$  jika:

$$\delta^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{N}}{N}$$

### Alat, Bahan dan Metode :

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah laptop dengan SPSS, Microsoft Excel digunakan untuk mengolah data yang di peroleh dari penelitian sedangkan bahan yang digunakan sebagai penunjang penulisan berupa kepustakaan, penelitian, observasi, wawancara, kuesioner.

## HASIL DAN PEMBAHASAN:

### Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji Model regresi dan uji multikolinieritas. Uji prasyarat analisis menggunakan SPSS. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk



menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal.

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Signifikasi	Keterangan
Motivasi	0,129	Normal
Disiplin	0,389	Normal
Kinerja	0,606	Normal

Sumber: Data Primer, 2021

**b. Uji Linieritas**

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier apabila signifikan  $>0,05$  (Fisher, 1970). Data hasil linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	Signifikat	Keterangan
Motivasi Kerja	0,075	Linear
Disiplin Kerja	0,224	Linear

Sumber: Data Primer, 2021

**c. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkorelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Apabila toleransi di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka terjadi tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut in:

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,636	1,573	Tidak terjadi multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,636	1,573	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer, 2021

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS .

**Tabel 4. Rangkuman Hasil Analisis Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Independen variabel	Kinerja Pegawai			
	Model (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
<b>Variabel Kontrol</b>				
Usia	0,215**	0,167**	0,158**	0,143**
Jenis Kelamin	0,291**	0,231**	0,257**	0,232**
Lama Bekerja	0,277**	0,231**	0,189**	0,182**
Pendidikan	0,234**	0,175**	0,134**	0,122**
Motivasi Kerja		0,312**		0,171*
Disiplin Kerja			0,388**	0,036**
R <sup>2</sup>	0,439**	0,517*	0,556**	0,574
ΔR <sup>2</sup>	0,439	0,078	0,117	0,135

Sumber: Data Primer yang diolah 2021

**Uji Hipotesis**

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja karyawan di PT. Industri Kapal Indonesia. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program SPSS dalam



penelitian ini dapat dilihat. Berdasarkan tabel ringkasan analisis regresi pada tabel 5 diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di PT.Industri Kapal Indonesia sebesar ( $\beta=0,312$ ;  $p=0,000$ ). Kontribusi motivasi kerja untuk kinerja karyawan di PT.Industri Kapal Indonesia sebesar ( $\Delta R^2$ ) 0,078. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Industri Kapal Indonesia. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Hipotesis**

No	Hipotesis	Hasil
1	Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia.	Terbukti
2	Ada variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia.	Tidak terbukti
3	Motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )	Terbukti

Sumber: Data Primer 2021

## Pembahasan Penelitian

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Industri Kapal Indonesia

Dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Industri Kapal Indonesia. Skor tertinggi variabel motivasi kerja terdapat pada indikator uang dan penghargaan lainnya karyawan PT.Industri Kapal Indonesia melakukan pekerjaan hanya karena gaji. Dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan keinginan atau harapan karyawan, itu akan memotivasi karyawan PT.Industri Kapal Indonesia untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu motivasi karyawan PT.Industri Kapal Indonesia juga belum maksimal, motivasi yang belum maksimal dapat dilihat dari sikap karyawan yang cenderung kurang giat dalam melakukan pekerjaannya, target waktu yang belum tercapai dan para karyawan kurang tertarik terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Hal tersebut disebabkan oleh pemberian motivasi oleh perusahaan tidaklah intensif dan perhatian perusahaan terhadap bawahan kurang.

### 2. Ada Variabel Yang Paling Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Industri Kapal Indonesia

Hasil ini menunjukkan bahwa ada variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia. Dari penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Industri Kapal Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa skor tertinggi terletak pada indikator kehadiran. Industri Kapal Indonesia selalu berupaya meningkatkan kedisiplinan karyawan, salah satunya dengan upaya absensi atau kehadiran yaitu menjaga agar karyawan selalu bekerja datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur sesuai aturan yang ada di perusahaan. Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan di PT.Industri Kapal Indonesia harus dipelihara dan dipertahankan untuk menjaga tingkat kedisiplinan karyawan sehingga hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### 3. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) Dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT.Industri Kapal Indonesia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan dipenuhinya gaji yang sesuai dengan harapan karyawan yang memiliki



disiplin kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Dengan demikian motivasi yang telah diberikan dan disiplin kerja yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis simultan membuktikan disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien determinasi sebesar 0.621 dan F hitung sebesar 42.814. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki kemampuan menjelaskan variabel kinerja sebesar 62,1% sedangkan sisanya sebesar 37,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini secara teoritis mengonfirmasi teori dan mendukung hasil penelitian terdahulu, bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. **(Wahyudi, 2019)**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan mampu memberikan pengaruh sebesar 32,6% terhadap variabel kinerja dan sisanya sebesar 67,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja para karyawan. PT Tentrem Sejahtera mengedepankan dorongan motivasi kepada karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang memuaskan. **(Hadi Purnomo et al., 2017)**

### **Kesimpulan :**

Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Industri Kapal Indonesia. Kinerja yang tinggi dari seseorang karyawan dapat diperoleh dengan motivasi dan disiplin dalam diri karyawan yaitu terutama adanya gaji, imbalan, penghargaan dan menaati peraturan didalam perusahaan. Dengan diberikannya gaji yang sesuai dengan keinginan atau harapan maka seseorang karyawan akan menaati peraturan yang berlaku sehingga harapan karyawan dan perusahaan akan tercapai. bahwa

ada beberapa kategori variabel yakni, mayoritas responden pada variabel motivasi terbagi menjadi tiga, kategori tinggi memiliki jumlah 19 orang presentase 12,4%, sedangkan kategori sedang berjumlah 72 orang presentase 47,1%, kategori rendah berjumlah 62 orang presentase 40,1%. Sedangkan pada variabel disiplin kerja mayoritas responden dalam kategori tinggi berjumlah 19 orang presentase 12,4%, adapun kategori sedang berjumlah 102 orang presentase 66,7% dan kategori rendah berjumlah 32 orang presentase 20,9%.

### **UCAPAN TERIMA KASIH:**

Terima kasih kepada dosen pembimbing, dan teman - teman yang selalu memberikan arahan dan masukannya sampai terselesainya penelitian ini. Terima kasih juga kepada kedua orang tua saya yang selalu memberikan dorongan secara moral dan moril.

### **DAFTAR PUSTAKA:**

- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>
- Hadi Purnomo, 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 S1 Universitas Brawijaya*, 48(1), 88070.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405-424.



- Rinawati, B. N. (2017). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RATNA DEWI TUNGGAL ABADI BEKASI (DIVISI PRODUKSI)*.
- Sari, Y. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Patra Komala Di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(2), 119-127.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6-12.
- Theodora, O. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195.
- Wahyudi. (2019). *PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2(3), 351-360.  
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.