

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT WOORI SUKSES APPAREL

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

Sitta Aula Hanifah¹, Krisnawati Setyaningrum Nugraheni², Wenefrida Ardhian Ayu³, Ganda Subrata⁴
Email : sittaaulahanifah@gmail.com¹, krisnawatisetyaningrum18@gmail.com², wenefrida.ayu@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Woori Sukses Apparel secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Populasi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi dengan jumlah sampel 50 karyawan diambil menggunakan teknik *accidental sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ($t=0,727$; $p>0,05$); tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ($t=1,480$; $p>0,05$); ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ($t=4,102$; $p<0,05$); ada pengaruh bersama-sama motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan ($F=24,066$; $p<0,05$). Kepuasan dalam bekerja berhubungan dengan motivasi dan kedisiplinan dalam bekerja. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik, maka karyawan akan termotivasi dan disiplin dalam bekerja sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kata kunci: motivasi, disiplin, kepuasan kerja; kinerja

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, bahkan suatu perusahaan yang memiliki peralatan modern dengan teknologi tinggi. Sumber daya manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global [1].

Mengingat semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dewasa ini, menuntut perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah memperhatikan peranan sumber daya manusia dalam perusahaan karena sumber daya manusia merupakan penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan afektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya [2].

Menurut [3] tingkat kinerja pegawai sangat tergantung pada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, di mana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Faktor lain adalah motivasi kerja pegawai yaitu dorongan dari dalam pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja tinggi dan sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua faktor yaitu motivasi dan kemampuan mempunyai hubungan yang positif.

Motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti teori Maslow tentang motivasi yang seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan [4].

Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin

kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi [4], [5]. Disiplin di tempat kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata, seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja; tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata yaitu melibatkan komitmen dengan perusahaan. Jika dikaitkan dengan tujuan perusahaan, maka disiplin kerja pada dasarnya merupakan upaya untuk menyesuaikan diri dengan aturan perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan. Hal ini berarti, terpenuhinya standar ukuran prestasi. Semakin disiplin suatu karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dicapai, begitu pula sebaliknya. Dengan kata lain, disiplin merupakan sarana untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai akan mendorong pegawai mencapai kinerja yang tinggi, hal itu akan terlihat pada hasil kerja. Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi di mana ia bekerja [6].

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan yang tentunya akan berimbang pada kinerja perusahaan. Semakin besar tingkat motivasi, disiplin dan kepuasan kerja dari karyawan maka semakin besar pula kinerja yang akan dicapai oleh perusahaan, begitu pula sebaliknya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kerja menurut Payaman Simanjuntak adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut. Menurut Hasibuan Kinerja adalah pengorbanan jasa jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang atau jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu [7]. Sedangkan Kinerja memberikan pengertian tentang kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada 2 (dua) macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu Faktor Individual yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi Faktor sosial dan organisasi, meliputi: kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penataan ruang kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif dan mencapai tujuan yang telah ditentukan [8].

Disiplin Kerja

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*disipel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman, kata tersebut mengalami perubahan menjadi "*disipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut tunduk terhadap peraturan yang telah disepakati dengan rasa senang [9], [10].

Kepuasan Kerja

Lock dalam Sopiah mengemukakan : "*Job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience.*" (Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja) [11].

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan angka responden yang akan menjawab terhadap kinerja karyawan PT Woori Sukses Apparel jumlah populasi adalah 1800 orang dan memiliki jumlah sampel 50 orang yang merupakan karyawan PT Woori Sukses Apparel.

Teknis pengumpulan data menggunakan teknik dokumen dan teknik kuesioner dengan membuat serangkaian pertanyaan yang terkait dengan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan skala pengukuran menggunakan skala likert, dengan pilihan kategori Sangat tidak setuju (STS) Tidak setuju (TS) Cukup setuju (CS) Setuju (S) Sangat setuju (SS). Adapun rumusan masalah linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + \dots + b_nX_n$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X₁ = Motivasi kerja

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Kepuasan kerja

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PRIA	32	64	64,0	64,0
	WANITA	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin pria terdapat 32 responden (64%) dan wanita terdapat 18 responden (36%) dengan total seluruh responden sebanyak 50 responden.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan program *SPSS 17.00 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardize		Standardize	t	Sig.
		d		d		
	B	Std. Error	Coefficients	Bet		
	(Constant)	-,995	5,385		-,185	,854
1	Motivasi	,468	,345	,281	1,355	,182
	Disiplin kerja	,277	,716	,084	,386	,701
	kepuasan Kerja	,651	,152	,517	4,298	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil regresi berganda tersebut diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -,995 + 0,468 X_1 + 0,277 X_2 + 0,651 X_3$$

Tabel 3. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3118,299	3	1039,433	25,360	,000 ^b
1 Residual	1844,395	45	40,987		
Total	4962,694	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
Sumber: data primer yang diolah, 2021

Uji F dilakukan untuk melihat signifikansi atau seberapa berartikah pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi. Dari tabel diatas, didapatkan nilai F sebesar 25,360 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif secara simultan antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, maka H_4 yang menyatakan terdapat pengaruh positif antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel, diterima.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Tabel hasil uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,604	6,40207

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi
Sumber: data primer yang diolah, 2021

Hasil pengujian determinasi ganda diperoleh nilai $R^2 = 0,628$ atau 62,8% ini berarti variabel bebas motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Woori Sukses Apparel sebesar 62,8% dan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini. Namun nilai *R squared adjusted* memungkinkan untuk bernilai negatif. Adjusted $R^2 = 0,604$ atau 60,4% ini berarti variabel bebas motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinputaru Kabupaten Demak sebesar 60,4% dan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji T

Tabel 5. Uji T Parsial Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,995	5,385		-,185	,854
1 Motivasi kerja	,468	,345	,281	1,355	,182
Disiplin kerja	,277	,716	,084	,386	,701
Kepuasan kerja	,651	,152	,517	4,298	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji-t pada tabel 4.5 dapat interpretasikan sebagai berikut:

- Pengujian hipotesis pertama (H1) diperoleh thitung untuk variabel motivasi sebesar 1,355 dengan sig. (p) = 0,182 sehingga $p > 0,05$. Berarti H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga H1 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel.
- Pengujian hipotesis pertama (H2) diperoleh thitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,386 dengan sig. (p) = 0,701 sehingga $p > 0,05$. Berarti H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga H2 yang menyatakan tidak terdapat pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel.
- Pengujian hipotesis ketiga (H3) diperoleh thitung untuk variabel kepuasan kerja sebesar 4,298 dengan sig. (p) = 0,000 sehingga $p < 0,05$. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga H3 yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Woori Sukses Apparel ($t = 1,355$ dan $p = 0,182$). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ardityo yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan [12]. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja.

Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpuaskan. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan. Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhan akan terpuaskan, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul [13]. Oleh karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja, dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel

Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Woori Sukses Apparel ($t = 0,386$ dan $p = 0,701$). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk

menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan[14], kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada perusahaan PT. Woori Sukses Apparel

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Woori Sukses Apparel ($t = 4,298$ dan $p = 0,000$). Hal ini berarti bahwa semakin baik dan terjamin kepuasan kerja karyawan, semakin baik juga kinerja karyawan bagian produksi PT Woori Sukses Apparel. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian lain dimana variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT Woori Sukses Apparel.

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Woori Sukses Apparel ($F = 25,360$ dan $p = 0,000$). Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi, semakin baik disiplin kerja dan terjaminnya kepuasan kerja karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan bagian produksi dalam menjalankan kinerjanya di PT Woori Sukses Apparel. Hasil penelitian ini konsisten, dimana variabel motivasi kerja, disiplin dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat yang menyatakan motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya.

Jika karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dapat dikatakan bahwa kedisiplinan adalah salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mengacu pada pernyataan [15] yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang, dan sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

5. SIMPULAN

Tidak ada pengaruh positif variabel motivasi terhadap kinerja kinerja karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel. Tidak ada pengaruh positif variabel disiplin kerja terhadap kinerja kinerja karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel. Ada pengaruh positif variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel. Ada pengaruh positif secara bersama-sama variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PT Woori Sukses Apparel.

DAFTAR REFERENSI/REFERENCES

- [1] Hamdiyah, A. T. Haryono, and A. Fathoni, "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang," *J. Manage.*, vol. 02, no. 02, pp. 1–11, 2016.
- [2] R. Octafian, "Employee Performance Analysis Through Motivation and the Work Environment at Patra Semarang Hotel & Convention," pp. 100–105, 2020.
- [3] S. P. Robbins and Mary Coulter, *Management*, Eleventh E. United States of America: Pearson Education, Inc., 2012.
- [4] Krisnawati Setyaningrum and L. Hujianto, "STUDI ANALISIS KINERJA KARYAWAN CENTURY HEALTHCARE JATENG DIY," *J. Visi Manaj.*, vol. 3, no. 1, pp. 181–193, 2018, doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- [5] Y. Yantika, T. Herlambang, and Y. Rozzaid, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PEMKAB BONDOWOSO)," *J. Manaj. DAN BISNIS Indones.*, 2018, doi: 10.32528/jmbi.v4i2.1760.
- [6] P. A. Simanjuntak, "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia," *Manaj. Bisnis J. Magister Manaj.*, 2020.
- [7] M. I. Maarif, N. K. Arismayanti, A. M. Putra, J. R. Goris, and N. Denpasar, "Strategi perencanaan manajemen sumber daya manusia di hotel the patra resort and villas bali kabupaten badung bali," *Kepariwisata Dan Hosp.*, vol. 3, no. 1, pp. 211–225, 2019.
- [8] K. Setyaningrum Nugraheni *et al.*, "Analisis Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Food Fair Semarang," *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, vol. 7, no. 1, pp. 11–16, Nov. 2020, doi: 10.31289/JKBM.V7I1.3750.
- [9] K. Setyaningrum and L. Hujianto, "STUDI ANALISIS KINERJA KARYAWAN CENTURY HEALTHCARE JATENG DIY," *J. Visi Manaj.*, vol. 3, no. 1, 2018.
- [10] Syardiansah and Melati Putri Utami, "Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang," *J. KONSEP BISNIS DAN Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 196–205, 2019, doi: 10.31289/jkbm.v5i2.2144.
- [11] M. A. J. Sayuti, "Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi," *J. Apl. Manaj. dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, p. 2020, 2020, [Online]. Available: <https://www.jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB/article/view/2031>.
- [12] P. M. Kerja *et al.*, "Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang," *Masy. Pariwisata J. Community Serv. Tour.*, vol. 2, no. 1, pp. 59–68, Jul. 2021, doi: 10.34013/MP.V2I1.375.
- [13] M. Munthe, "Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Barat," *Manaj. Bisnis J. Magister Manaj.*, 2020.
- [14] A. Prihantoro, "PENINGKATAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA MELALUI MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN," *J. Ilm. Progr. Stud. Manaj. Fak. Ekon. Univ. Muhammadiyah Semarang*, vol. 8, no. 2, pp. 78–98, 2012.

- [15] Marlina, “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Guru SLTA Negeri di Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli,” *e-Jurnal Katalogis*, vol. 3, no. 7, pp. 153–162, 2019.