

Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi

Adi Mulyadi¹
Ranthy Pancasasti²

Program Pascasarjana, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
E-mail: adimulyadi940811@gmail.com¹; ranthyipb@gmail.com²



Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 11–21.

<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1%20Juni.1754>

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan kunci sukses dari keberhasilan perusahaan, maka dari itu karyawan dituntut profesional, integritas serta produktif dalam pencapaian kerjanya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. Keterbaharuan dalam penelitian ini adalah belum diketemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi pada perusahaan yang bergerak di bidang distribusi di Serang. Batasan dalam penelitian ini hanya untuk melakukan analisis besarnya pengaruh upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi. Metode penelitian adalah kuantitatif dengan menggunakan alat bantuan kuesioner dengan skala Likert 10 poin dan teknik pengambilan sampel dilakukan secara simple random sampling. Jumlah sampel yang dipergunakan sebanyak 40 buah untuk menguji tiga (3) hipotesis yang telah ditetapkan. Model Structural Equation Modeling dipergunakan untuk menguji signifikansi statistik koefisien jalur. Temuan hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi temuan membuktikan bahwa kedisiplinan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara tidak langsung pengaruhnya melalui motivasi

Kata kunci : kedisiplinan, motivasi ekstrinsik, motivasi intrinsik dan kinerja karyawan



ABSTRACT

Performance is the key to the success of the company's success, therefore employees are professional achievements, integrity and productivity in the company's work. So that company goals can be achieved efficiently and effectively. The purpose of this study was to examine efforts to improve employee performance through motivation. The novelty in this research is that no previous research has been found that discusses efforts to improve employee performance through motivation in companies engaged in distribution in Serang. The limitation in this study is only to analyze the magnitude of the effect of efforts to improve employee performance through motivation. The research method is quantitative using a questionnaire with a Likert scale of 10 points and the sampling technique is done by simple random sampling. The number of samples used as many as 40 pieces to test the three (5) hypotheses that have been determined. Structural Equation Modeling was used to test the statistical significance of the path coefficients. The findings of the study explain that motivation has a positive and significant influence on employee performance. Motivation has a positive and significant influence on employee performance. Organizational culture has a positive and significant influence on employee performance. The implications of the findings prove that discipline can improve employee performance indirectly through motivation.

Keywords: discipline, extrinsic motivation, intrinsic motivation and employee performance

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia di suatu perusahaan menunjukkan bahwa perusahaan harus bisa mengatur serta memberdayakan sumber daya manusia yang mereka miliki dengan baik [1]. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting internal yang ada di dalam perusahaan sebagai penggerak atau pelaksana setiap kegiatan operasional yang dijalankan perusahaan [2] [3]. Dalam penerapannya, sumber daya manusia pun memiliki tugas dan jabatan masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki masing-masing. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, serta kompensasi melalui motivasi [4]. Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi ekstrinsik sebagai bagian dari motivasi kerja itu sendiri diyakini juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi intrinsik dapat berpengaruh signifikan dan dapat juga tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan [5].

PERMASALAHAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempertimbangkan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi. Yang baru dari survei ini adalah tidak ada survei lain yang membahas upaya peningkatan kinerja karyawan melalui motivasi distributor di Serang. Hasil survei menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi [6]. Data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan cara survei melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan simple random sampling. Sebanyak 40 sampel diterima dan 40 sampel dinyatakan valid untuk digunakan menguji tiga (5) hipotesis yang telah ditetapkan. Semua item diukur dengan menggunakan skala Likert 1 (sangat tidak setuju) sampai 10 (sangat setuju). Model yang dipergunakan dalam penelitian adalah Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan bantuan SmartPLS 3.2.9 dalam pengolahan data.

1. Landasan Teori

Disiplin Kerja

Pentingnya Disiplin Kerja adalah keteraturan dan ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut [7].

Beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Mematuhi peraturan, dalam melaksanakan pekerjaan maka karyawan harus menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan untuk mengejar target yang diberikan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan, tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan harus dilaksanakan selama karyawan tersebut menjalankan pekerjaannya.
4. Tingkat absensi, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan maka dapat disebut bahwa karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih rendah. Indikator motivasi ekstrinsik di antaranya:

- a. Gaji adalah upah yang dibayarkan dalam waktu tetap dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu sebagai balasan atas pelaksanaan pekerjaan. Gaji dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.
- b. Bonus Insentif dan bonus merupakan tambahan penghasilan selain gaji yang dapat berupa uang, barang dan sebagainya. Seorang individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan primer, sekunder dan tersier. Sehingga insentif dan bonus sebagai sarana

pemenuh kebutuhan dan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.

- c. Keamanan kerja merupakan persepsi individu tentang keyakinan terhadap kontinuitas jabatan yang diduduki dalam perusahaan tempat bekerja serta keyakinan terhadap kontinuitas pekerjaan tersebut.
- d. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang mendukung aktivitas pekerjaan. Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional yang memotivasi karyawan dalam bekerja lebih baik.
- e. Kontak sosial Kontak sosial adalah hubungan antara satu orang atau lebih melalui percakapan dengan saling mengerti tentang maksud dan tujuan masing-masing. Keinginan terhadap kontak sosial dengan karyawan lain dapat memotivasi seseorang dalam bekerja.

Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hierarki kebutuhan manusia maka akan menyangkut kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi. Indikator motivasi intrinsik di antaranya:

- a. Kebutuhan. Seseorang melakukan kegiatan atau aktivitas didasari dari adanya faktor-faktor kebutuhan
- b. Harapan. Seseorang termotivasi oleh adanya harapan yang bersifat pemuasan diri. Keberhasilan dan harga diri meningkat dan menggerakkan seseorang menuju pencapaian tujuan.
- c. Minat. Minat merupakan suatu rasa lebih suka dan rasa keinginan pada suatu hal tanpa ada yang menyuruh.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu [8]. Kinerja adalah mengenai kegiatan pekerjaan dan juga output yang dihasilkan dari aktivitas pekerjaan tersebut. Indikator-indikator bisa dipergunakan mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1. Kualitas kerja
- 2. Kuantitas kerja
- 3. Ketepatan waktu
- 4. Efektivitas
- 5. Kemandirian

2. Pengembangan Hipotesis

Disiplin Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja individu yang diharapkan mendorong perilaku-perilaku yang diinginkan serta menumbuhkan rasa tanggung jawab.

H1: Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin Kerja (X) dan Motivasi Ekstrinsik (Z1)

Adanya pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi ekstrinsik.

H2: Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik (Z1)

Disiplin Kerja (X) dan Motivasi Intrinsik (Z2)

Studi sebelumnya telah mengkonfirmasi dan mendukung hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi intrinsik [9]. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap motivasi intrinsik [10].

H3: Disiplin Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik (Z2)

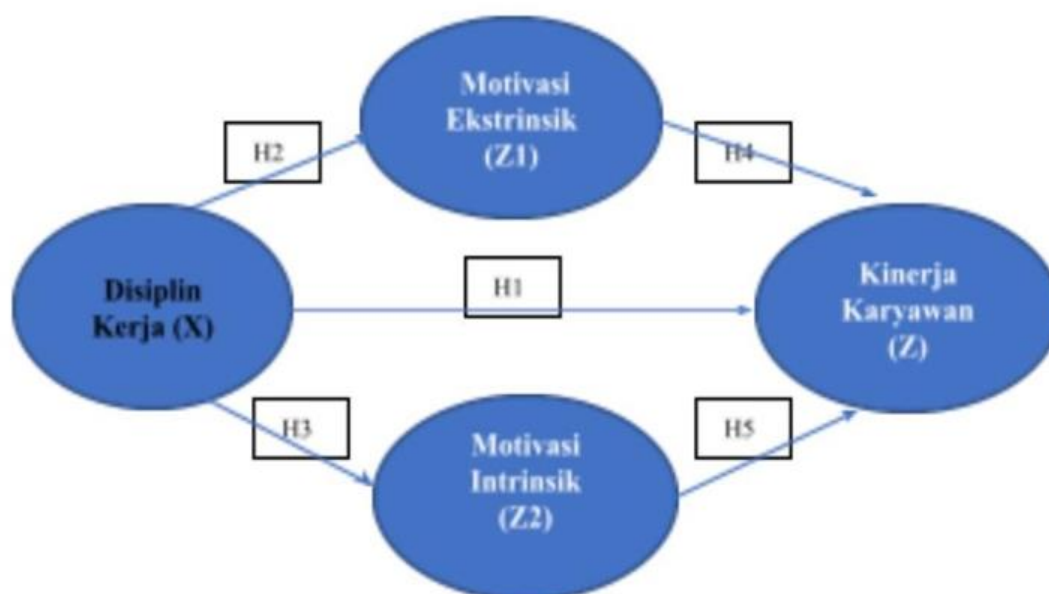
Motivasi Ekstrinsik (Z1) dan Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Ekstrinsik dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan satu sama lain.

H4: Motivasi Ekstrinsik (Z1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi Intrinsik (Z2) dan Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Model Konseptual Penelitian
(Sumber: Diolah dalam penelitian)

HASIL DAN PEMBAHASAN

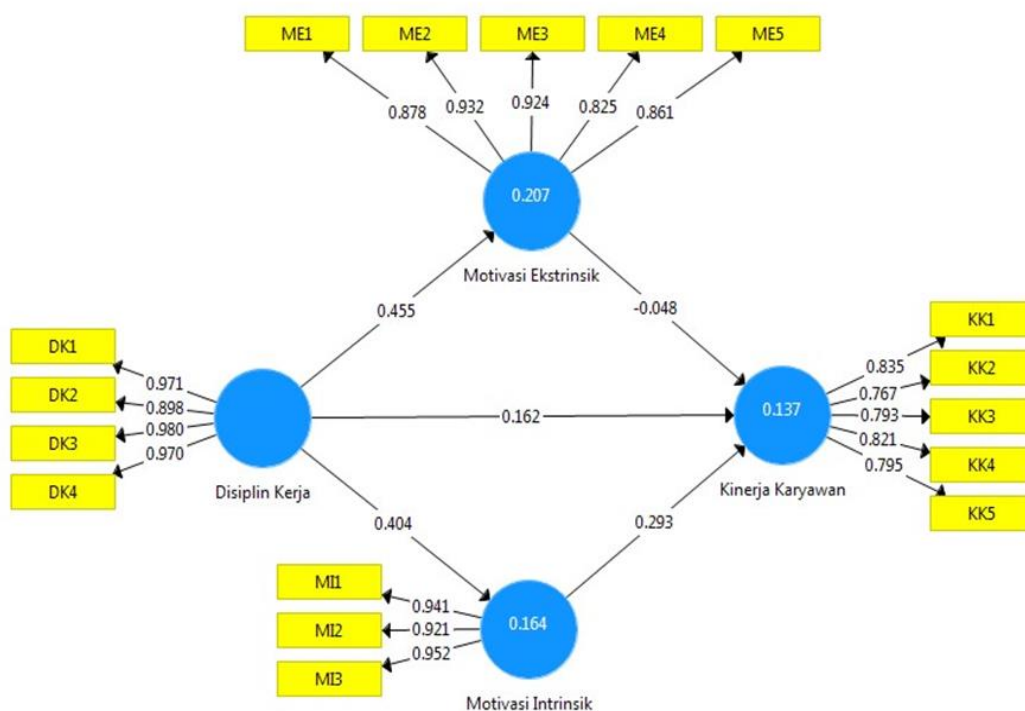
1. Hasil Pengujian Outer Model

Dalam pengujian outer model bertujuan untuk melihat validity dan reliability suatu model. Analisis pengujian ini akan dilihat dari pengaruh Factor Loading, Average

Variance Extratcted (AVE), dan Discriminant Validity, serta composite reliability

a. Pengujian Validitas Konstruk

Factor loading adalah tahap awal dalam pengujian validas suatu model, syarat faktor loading syaratnya adalah harus $> 0,6$, agar indikator dikatakan valid. Jika tidak valid maka harus dihapuskan dari model. Untuk mengetahui analisis outer model penelitian ini bisa dilihat pada Gambar 2 di bawah ini



Gambar 2. Hasil Full Model Analisis Algoritma
(Sumber : Diolah dalam penelitian)

Pembahasan merupakan penegasan secara eksplisit tentang interpretasi hasil analisis data, menjelaskan jawaban tujuan penelitian/identifikasi masalah, mengaitkan hasil temuan dengan teori atau penelitian terdahulu (bersumber dari jurnal ilmiah nasional dan internasional), serta implikasi hasil temuan dikaitkan dengan keadaan saat ini.

Indikator dikatakan memenuhi convergent validity apabila memiliki nilai loading factor 0,5 hingga 0,7. Pada penelitian ini batas kritis loading factor yang digunakan adalah 0,7. Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat nilai loading factor seluruh indikator memperoleh nilai di atas 0,7. Dengan demikian hasil inimenunjukkan bahwa indikator memenuhi convergent validity yang baik.

b. Pengujian Reliabilitas Konstruk

Tabel 1. Hasil Pengujian Reliabilitas Konstruk berdasarkan Convergent Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja	0.968	0.973	0.976	0.912
Kinerja Karyawan	0.867	0.888	0.900	0.644
Motivasi Ekstrinsik	0.930	0.939	0.947	0.783
Motivasi Intrinsik	0.932	0.939	0.956	0.880

Dari tabel tersebut diatas nilai cronbach's Alpha masing masing variabel mempunyai nilai >0.6 sehingga dapat disimpulkan indikator konsisten dalam mengukur konstruknya. nilai AVE digunakan untuk menunjukkan seberapa besar varian indicator yang dikandung oleh konstruknya. hasilnya, dapat dilihat bahwa nilai AVE setiap variabel mempunyai nilai > 0.5 . Untuk nilai Composite Realibility mempunyai nilai > 0.7 , sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian Inner Model

c. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka pvalue dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga tstatistik dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2. Hasil pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.162	0.163	0.201	0.806	0.420
Disiplin Kerja -> Motivasi Ekstrinsik	0.455	0.470	0.140	3.247	0.001
Disiplin Kerja -> Motivasi Intrinsik	0.404	0.413	0.114	3.532	0.000
Motivasi Ekstrinsik -> Kinerja Karyawan	-0.048	-0.042	0.248	0.195	0.845
Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	0.293	0.311	0.136	2.148	0.032

2. Pembahasan

Pengujian Hipotesis 1

H1: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Parameter estimasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.162. Nilai T Statistics sebesar $0.806 \leq 1.967$, atau nilai P Value sebesar $0.420 \geq 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H1 ditolak

dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 1 tidak didukung**.

Pengujian Hipotesis 2

H2: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik

Parameter estimasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.455. Nilai T Statistics sebesar $3.247 \geq 1.967$ atau nilai P Value sebesar $0.001 \leq 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 2 didukung**.

Pengujian Hipotesis 3

H3: Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik

Parameter estimasi pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.404. Nilai T Statistics. sebesar $3.532 \geq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.000 \leq 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H1 diterima dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 3 didukung**.

Pengujian Hipotesis 4

H4: Motivasi Ekstrinsik mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar -0.048. Nilai T Statistics. sebesar $0.195 \leq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.845 \geq 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H1 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 4 tidak didukung**.

Pengujian Hipotesis 5

H5: Motivasi Intrinsik mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Parameter estimasi pengaruh budaya organisasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0.293 Nilai T Statistics. sebesar $2.148 \geq 1.967$ atau nilai P sebesar $0.032 \geq 0.05$, sehingga hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Karena itu H1 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi secara berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian **hipotesis 5 tidak didukung**.

Hasil Uji Intervening

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ekstrinsik ditunjukkan oleh nilai original sampel sebesar -0,022 dengan tanda negatif. Oleh karena nilai t statistic (0.188) < t tabel ($1,960$) dan p value ($0,851$) > sig ($0,05$) maka hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ekstrinsik sebagai variabel intervening. Dengan demikian motivasi ekstrinsik tidak dapat memediasi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik ditunjukkan oleh nilai original sampel sebesar 0,118 dengan tanda positif. Oleh karena nilai t statistic (1.697) < t tabel (1,960) dan p value (0,090) > sig (0,05) maka hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi intrinsik sebagai variabel intervening. Dengan demikian motivasi intrinsik dapat memediasi pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O /...	P Values
Disiplin Kerja -> Motivasi Ekstrinsik -> Kinerja Karyawan	-0.022	-0.014	0.117	0.188	0.851
Disiplin Kerja -> Motivasi Intrinsik -> Kinerja Karyawan	0.118	0.126	0.070	1.697	0.090

KESIMPULAN

Adapun pengujian hipotesis dengan cara statistik terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya menghasilkan kesimpulan yaitu Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics sebesar $0.806 < 1.967$ dan nilai P Value sebesar $0.420 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak. dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics sebesar $3.247 > 1.967$ dan nilai P Value sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima. dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Ekstrinsik. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics. sebesar $3.532 > 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga hipotesis diterima dan dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik. Motivasi Ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics. sebesar $0.195 < 1.967$ atau nilai P value sebesar $0.845 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dari kesimpulan tersebut berdasarkan Nilai T Statistics. sebesar $2.148 > 1.967$ atau nilai P

value sebesar 0.032 > 0.05, sehingga hipotesis ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

SARAN

Hasil penelitian mempunyai implikasi atas kebijakan manajerial. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman untuk manajemen dalam usaha atau cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari pengaruh disiplin kerja yang baik ditambah melalui motivasi ekstrinsik dan motivasi intrinsik sehingga menjadikan karyawan lebih produktif. Perusahaan yang baik akan memperhatikan karyawan dalam segi apapun itu hal ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Edy Sutrisno, *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Jakarta: Kencana, 2016, 2016.
- [2] O. Soleh and W. Hidayat, "Analisa Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Proses Rekrutmen, Demosi dan Mutasi di PT. Yasunli Abadi Utama Plastik," *Technomedia Journal*, vol. 3, no. 2 Februari, pp. 146–156, 2019.
- [3] A. Rouf, "Pembuatan Aplikasi Manajemen Organisasi Swara (Amora) Berbasis Desktop," *Technomedia Journal*, vol. 4, no. 1 Agustus, pp. 1–14, 2019.
- [4] N. L. Julianti, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rina Mitra Raharja Skripsi*, vol. 2, no. 2. 2018.
- [5] H. A. F. Ansory and M. Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.
- [6] N. H. Munthe, F. I. Hartanto, and D. A. Syampurna, "Implementasi Sistem Monitoring Laporan Kerja Praktek Lapangan Berbasis Web Pada SMK Citra Madani Kabupaten Tangerang," *Technomedia Journal*, vol. 6, no. 2, pp. 212–222, 2022.
- [7] K. Kilvin, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Sinetra di Kota Batam." Prodi Manajemen, 2020.
- [8] N. Andriyani, R. Hamzah, and R. Siagian, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International," *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, vol. 15, no. 01, pp. 24–32, 2020.

- [9] R. Triadi and S. Hidayah, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Di Mediasi Oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang),” *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, vol. 26, no. 47, 2019.
- [10] R. B. Satriyo, “Pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pt. genindo prima sakti cabang serang banten dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening,” *Jurnal Mozaik. Vol.XI Edisi 1. Juli 2019*, vol. XI, no. 1, pp. 1–11, 2019.