

## Analisis Kualitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

Meswantri<sup>1</sup>, Yusvi Diana<sup>2</sup>, Yulasm<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK, Padang, 25221, Indonesia

[meswantri@upiyptk.ac.id](mailto:meswantri@upiyptk.ac.id)

### Abstract

Employee performance analysis is a form of activity that is used as a measuring tool to evaluate work processes. The importance of performance analysis will have an impact on the resulting work ethic to provide improvements to an organization. This research aims to analyze the influence of work quality and motivation on employee performance at the Padang City Education and Culture Office. The research dataset used was 123 employees with data collection methods, namely using the results of surveys and questionnaires. Research tools for analyzing work quality and motivation use Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Square (PLS). Based on the tests that have been carried out, it was found that the Work Quality variable has a positive and significant effect on work morale. Work Motivation Variable, also has a quite significant positive impact on work morale. The Work Quality variable, has also been proven to have a positive but not significant effect on performance. Work Motivation, also plays an active role in performance. Overall, the results of the analysis have shown that work quality and motivation can have a positive influence and trend on employee performance. Based on these findings, this research can contribute to employee governance and management processes at the Padang City Education and Culture Office.

Keywords: Employee Performance, Quality, Work Motivation, Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Square (PLS).

### Abstrak

Analisis kinerja pegawai merupakan satu bentuk kegiatan yang dijadikan sebagai alat ukur untuk menevaluasi proses kerja. Pentingnya analisis kinerja tersebut akan berdampak pada etos kerja yang dihasilkan untuk memberikan peningkatan pada sebuah organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis pengaruh kualitas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Dataset penelitian yang digunakan sebanyak 123 pegawai dengan metode pengumpulan data yakni menggunakan hasil survei dan kuesioner. Alat antu penelitian dalam analisis kualitas dan motivasi kerja menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan didapatkan bahwa variabel Kualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Variabel Motivasi Kerja, juga telah memiliki dampak positif yang cukup signifikan terhadap semangat kerja. Variabel Kualitas Kerja, juga cukup terbukti berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Motivasi Kerja, juga perperan aktif terhadap kinerja. Secara keseluruhan hasil analisis telah menunjukkan bahwa kualitas dan motivasi kerja mampu memberikan pengaruh dan tren positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan tersebut maka penelitian ini dapat berkontribusi dalam tata kelola pegawai serta proses manajemen di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Kualitas, Motivasi Kerja, Structural Equation Modeling (SEM), Partial Least Square (PLS).

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting yang perlu di perhatikan dalam proses untuk menunjang tercapainya suatu tujuan [1]. Pengelolaan SDM yang baik mampu memberikan peningkatan serta menjadikan SDM yang unggul dan produktif [2]. Pengembangan SDM yang terkendola juga mampu memberikan efek terhadap penyelesaian tugas dengan baik [3]. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengadopsi konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MSDM merupakan sebuah cabang ilmu yang mempelajari konsep manajemen yang terkhusus pada peranan SDM dalam sebuah organisasi [4]. Tugas MSDM melakukan pengelolaan SDM dengan baik

agar nantinya menghasilkan SDM yang berkualitas serta handal dalam mengatasi permasalahan di suatu organisasi [5]. Peran MSDM sejauh ini telah cukup mampu memberikan peningkatan dalam manajemen organisasi terkhusus dalam tata kelola SDM [6].

Permasalahan yang terjadi dimana peranan SDM terkadang belum optimal [7]. Hal tersebut ditandai dengan kepuasan kinerja pegawai akan berdampak buruk bagi sebuah organisasi [8]. Berdasarkan hal tersebut maka kinerja pegawai akan mampu mendukung kegiatan organisasi serta menjadi pendukung dalam pencapaian sebuah tujuan [9]. SDM yang kompetitif akan sangat dibutuhkan dalam perkembangan organisasi saat masa sekarang ini [10]. Berhubungan dengan hal tersebut maka peran seorang

pemimpin akan menentukan arah dan tujuan serta visi dan misi dari sebuah organisasi [11].

Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini akan terfokus dalam meninjau kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Peran Dinas tersebut pada dasarnya memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan dan pengembangan bidang pendidikan dan kebudayaan di Kota Padang. Tugas dan tanggung jawab Dinas Pendidikan memiliki kewajiban atas pengawasan dan pengembangan lembaga pendidikan seperti sekolah dasar, menengah, dan menengah untuk meningkatkan kualitas dan standar pendidikan di Kota Padang. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa tugas utama Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang adalah mengembangkan dan melaksanakan kebijakan pendidikan yang mencakup jenjang pendidikan formal dan nonformal [12].

Berdasarkan penjelasan tersebut maka pengelolaan SDM pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan perlu dilakukan untuk proses peningkatan dan ketersediaan SDM yang berkualitas [13]. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan fokus pada kegiatan rekrutmen hingga pengembangan pegawai [14]. Untuk mencapai pelayanan yang baik, pegawai dapat memberikan kualitas kerja yang baik untuk melayani pihak yang membutuhkan pelayanan [15]. Kualitas pekerjaan mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Maka dari itu sangat diperlukan kualitas kerja [16].

Kualitas kerja merupakan sebuah alat ukur untuk mengukur seberapa baik seorang pegawai dalam mengerjakan tugas [17]. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya [18]. Kualitas kerja berupa upaya sistematis dalam kehidupan organisasi melalui cara dimana para pegawai diberi kesempatan untuk turut berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangannya yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarnya [19].

Kualitas kerja dan motivasi kerja merupakan dua aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan kerja [20]. Peningkatan kualitas kerja dan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja [21]. Peningkatan kualitas kerja dan motivasi kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai [22]. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi tingkah laku manusia serta bentuk keinginan, dukungan atau kebutuhan yang dapat bertindak menurut caranya sendiri, cara yang pasti akan menuju ke arah yang optimal [23]. Motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas yang tinggi apabila perusahaan mendukungnya dalam menjalankan tugasnya [24].

Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa hubungan kualitas kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan [25]. Penelitian lainnya juga menjelaskan bahwa hubungan kualitas dan motivasi kerja berproduksi aktif untuk menhasilkan karyawan yang berkualitas dalam upaya pengembangan proses bisnis [26]. Berdasarkan beberapa penjelasan sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan proses analisis kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang. Penelitian ini juga memberikan dampak positif terhadap pengembangan manajemen SDM di Dinas Pendidikan guna meningkatkan kualitas pendidikan di Kota Padang.

## 2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dimana *Structural Equation Modeling (SEM)* dan *Partial Least Square (PLS)* dapat dijadikan alat dalam merancang model analisis. Model analisis tersebut meliputi model pengukuran (*Outer Models*) dan model struktural (*Inner Models*). Model yang akan digunakan tersebut diharapkan mampu memberikan hasil analisis yang optimal dalam menentukan hubungan kualitas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Padang.

Populasi adalah sekelompok organisme dari spesies yang sama dan mempunyai karakteristik yang sama [27]. Populasi penelitian ini menggunakan seluruh pegawai yang bertugas di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Adapun sampel data penelitian sebanyak 123 pegawai akan dilibatkan dalam proses analisis.

Model pengukuran digunakan untuk melakukan penilaian validitas atau reliabilitas dari sebuah model analisis [28]. Outer model dengan indikator reflektif di evaluasi melalui validitas convergent dan discriminant dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya. Penjelasan lainnya menegaskan bahwa outer model bertujuan untuk melakukan spesifikasi variabel yang berhubungan satu dengan yang lainnya berdasarkan indikator yang ditentukan.

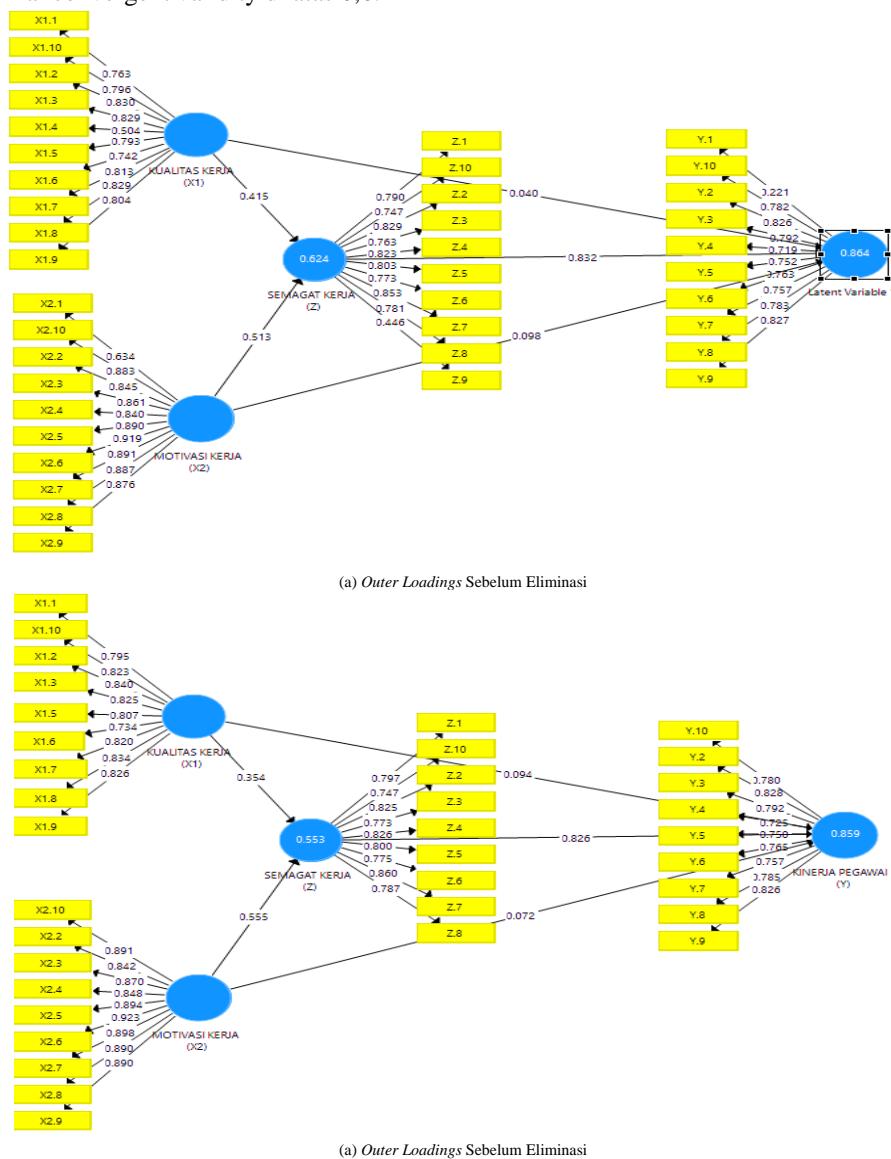
Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Mengevaluasi model struktural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (path coefficient) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu outer model dan inner

model. Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstruknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima sementara batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,6.

Pengujian outer model dilakukan untuk melihat nilai validitas dan realibilitas terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian outer model dilakukan baik sebelum eliminasi dan setelah eliminasi. variabel tersebut meliputi kualitas kerja dan motivasi kerja. Berdasarkan hasil pengujian outer model sebelum dan sesudah di eliminasi dengan menggunakan SmartPLS dapat disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil Pengujian Outer Model

Gambar 1 menjelaskan bahwa variabel kualitas kerja memiliki nilai validitas 0,415 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,513 pada pengujian outer model sebelum di eliminasi. nilai tersebut dapat di ukur sehingga nilai variabel semangat kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,624. Proses pengukuran juga dilakukan pada outer model setelah di eliminasi menyajikan nilai validitas 0,354 dan variabel motivasi kerja sebesar 0,555. berdasarkan hasil tersebut maka

proses pengukuran Average Variance Extracted (AVE) dapat disajikan pada Tabel 1.

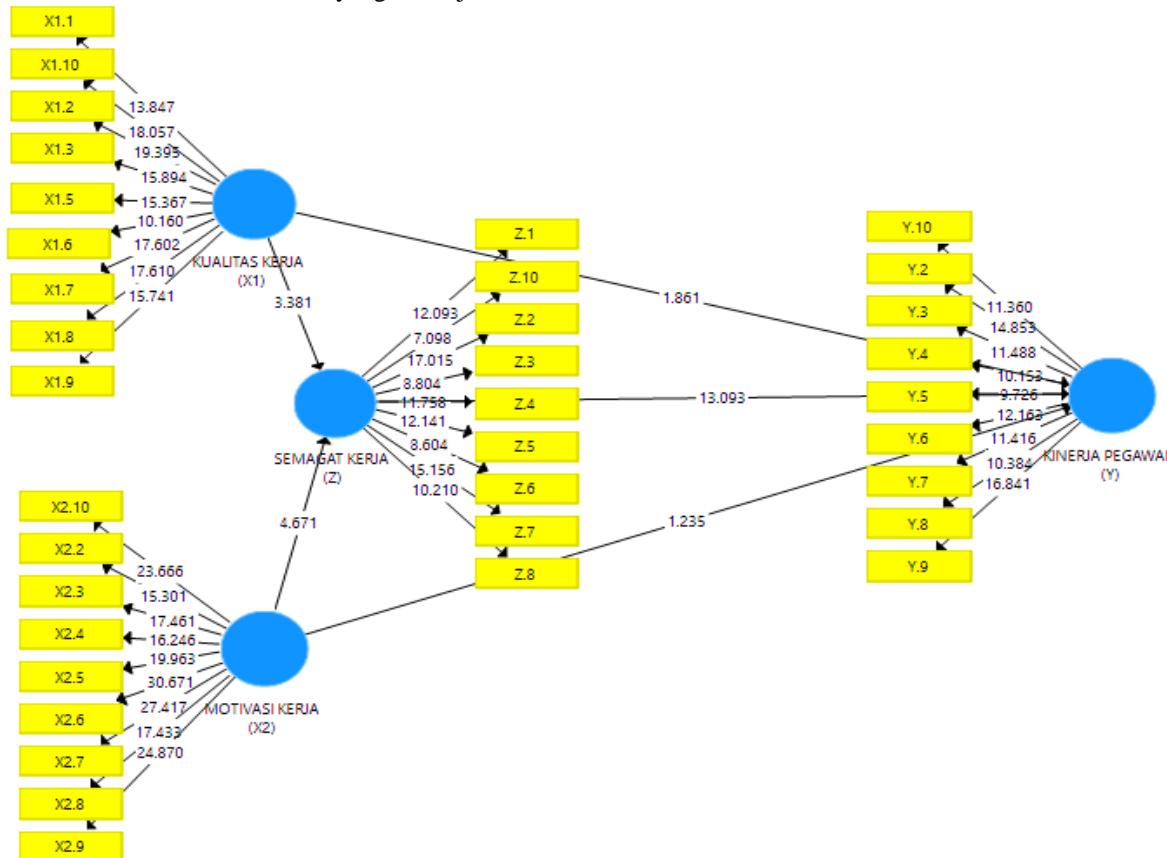
Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kualitas Kerja (X1)	0,659
Motivasi Kerja (X2)	0,780
Kinerja Pegawai (Y)	0,607
SEMAGAT KERJA (Z)	0,659

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk

mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Adapun hasil pengujian disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Pengujian Inner Model

Gambar 2 merupakan gambaran model pengujian dengan inner model. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja dan motivasi kerja cukup baik dalam penentuan kinerja pegawai. proses analisis

setelah pengujian inner dilakukan akan dilanjutkan untuk pengujian hipotesis yang disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Analisis (X)	Variabel Inetvening	Variabel Y	Hasil Pengujian Hipotesis
Kualitas Kerja	Semangat Kerja	-	<p>Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Kualitas Kerja sebesar 0,354 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kualitas Kerja terhadap Semangat Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,354 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kualitas Kerja dan Semangat Kerja. Kemudian, nilai t-statistik &gt; t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau 3,495 &gt; 1,96, nilai P-Value 0,000 &lt; 0,05 oleh karena itu H0 ditolak H1 diterima. dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Kualitas Kerja terhadap Semangat Kerja</p>
Motivasi Kerja	Semangat Kerja	-	<p>Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Motivasi Kerja sebesar 0,555 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,555 artinya terdapat nilai</p>

Kualitas Kerja	-	Kinerja Pegawai
Motivasi Kerja	-	Kinerja Pegawai
-	Semangat Kerja	Kinerja Pegawai

positif antara hubungan Motivasi Kerja dan Semangat Kerja. Kemudian, nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $4,667 > 1,96$ , nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima. dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Kualitas Kerja sebesar 0,093 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,093 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Kualitas Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $1,847 > 1,96$ , nilai P-Value  $0,065 > 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima  $H_3$  ditolak. dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Motivasi Kerja sebesar 0,072 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,072 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $1,190 > 1,96$ , nilai P-Value  $0,234 > 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  diterima  $H_4$  ditolak. dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS terlihat nilai pengaruh Semangat Kerja sebesar 0,852 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,852 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Semangat Kerja dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik  $>$  t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau  $12,015 > 1,96$ , nilai P-Value  $0,000 < 0,05$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak  $H_5$  diterima. dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa proses analisis kualitas dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang memberikan hasil yang cukup baik. hasil tersebut didasari pada variabel kualitas dan motivasi kerja dapat diterima dalam penentuan kinerja pegawai. secara rinci hasil analisis yang disajikan bahwa variabel kualitas kerja memiliki hubungan sebesar 0,354 terhadap variabel semangat kerja sebagai variabel intervenign. Variabel motivasi kerja juga memiliki hubungan sebesar 0,555 terhadap semangat kerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hubungan variabel semangat kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan 0,852. Hasil tersebut telah membuktikan bahwa proses analisis mampu dijadikan sebuah model untuk memanajemen SDM yang ada di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

#### Daftar Rujukan

- [1] Ariansyah, N., & Roni, M. (2023). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo. *Publik: Jurnal Manajemen*
- [2] Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73. DOI: <https://doi.org/10.30813/bmj.v17i1.2239> .
- [3] Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 291–296. DOI: <https://doi.org/10.35908/ijmpo.v2i2.99> .
- [4] Mu'ah, M., Firdawati, Y., Mas'adah, M., & Masram, M. (2023). Pengaruh Kualitas SDM dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Lamongan. *Jesya*, 6(2), 1621–1635. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1172> .
- [5] Faizi, A., Josiah, T., & Parela, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(3), 415–424. DOI: <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i3.1823> .
- [6] Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. DOI: <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172> .

- [7] Ambarwati, A. D. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Perempuan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas II A Surabaya. *Manajemen, Bisnis dan Ekonomi*, 1(2), 68. DOI: <https://doi.org/10.26798/manise.v1i2.827> .
- [8] Megawati, E., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Aparatur, Restrukturisasi Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3780–3788. DOI: <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i9.927> .
- [9] Carolin, J. Y., & Susilawati, C. (2024). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan. *Jesya*, 7(1), 588–597. DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v7i1.1447> .
- [10] Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57. DOI: <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119> .
- [11] Jufrizan, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. DOI: <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277> .
- [12] Fahmi, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pariwisata Kota Sawahlunto. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 52–64. DOI: <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i1.678> .
- [13] Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa. *ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 88–94. DOI: <https://doi.org/10.36987/ecobi.v7i2.1788> .
- [14] Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. DOI: <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282> .
- [15] Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. DOI: <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361> .
- [16] Pangestuti, D. C. (2019). Analisis Pengalaman Kerja, Kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Pengembangan Karir dengan Intervening Prestasi Kerja. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68. DOI: <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.136> .
- [17] Kurniyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Smk Nu Kedungtuban Kabupaten Blora. *Jurnal Mitra Manajemen*, 6(2), 111–125. DOI: <https://doi.org/10.52160/ejmm.v6i2.598> .
- [18] Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *Jurnal Diversita*, 5(1), 33–36. DOI: <https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471> .
- [19] Zulfan Yusuf, & Isriana, C. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Gampong Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(3), 895–906. DOI: <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1216> .
- [20] Bahriah, B., Malihah, L., & Habibah, N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Bmt Khairul Amin Martapura. *Performance: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 13(1), 7–19. DOI: <https://doi.org/10.24929/feb.v13i1.2387> .
- [21] Hana Maliya. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(2), 233–244. DOI: <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.8897> .
- [22] Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101. DOI: <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427> .
- [23] 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. DOI: <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929> .
- [24] 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. DOI: <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326> .
- [25] Amin, N. A., Samsinat, S., & Kusdiantoro, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Palopo. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 5(4), 712. DOI: <https://doi.org/10.32493/jee.v5i4.31452> .
- [26] Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. DOI: <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27> .
- [27] Khairunnisa, H., & Syamruddin, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, 6(1), 46–58. DOI: <https://doi.org/10.33753/madani.v6i1.256> .
- [28] Sutardy, J., & Effendi, M. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Timur Raya Lestari. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 1–9. DOI: <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2463> .