



Analisis Kinerja Pegawai Di Masa Pandemic Covid 19 Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan Banten

Ali Zaenal Abidin

Prodi Manajemen/Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, Indonesia

Email : alizaenalabidin@unpam.ac.id

Doi : https://doi.org/10.37339/jurnal_e-bis.v5i1.445

Diterbitkan oleh Politeknik Dharma Patria Kebumen

Info Artikel

Diterima :
2021-02-16

Diperbaiki :
2021-03-16

Disetujui :
2021-03-22

ABSTRAK

Meningkatkan kinerja pegawai puskesmas sangat penting, khususnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di masa pandemic Covid 19. Tujuan penelitian ini adalah memberikan gambaran deskriptif mengenai kinerja pegawai puskesmas di kota Tangerang Selatan. Tidak hanya itu, buat mengenali gimana pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas di kota Tangerang Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah data primer. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 48 pegawai yang bekerja di puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan. Data di olah menggunakan SPSS 19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai puskesmas Benda Baru pada kategori baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara partial terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja serta motivasi kerja mempengaruhi positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap meningkatkan kinerja pegawaidi Puskesmasn Benda Baru Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci: *Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja*

ABSTRACT

Improving the performance of Puskesmas employees is very important, especially in providing services to the community during the Covid 19. The purpose of this study was to provide a descriptive of the performance of the Puskesmas employees in the Kota Tangerang Selatan. Also for recognize how the influence of work discipline and work motivation on the performance of Puskesmas employees in Kota Tangerang Selatan. This research method uses quantitative methods, the type of data used is primary data. The sample used was 48 employees who worked at the Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan. The data were processed using SPSS 19. The results showed that the performance staff of the Puskesmas Benda Baru was in good category. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline and work motivation have a positive and significant impact on employee performance. Work motivation has a dominant influence on improving employee performance at the Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan.

Keywords: *write down 3-5 keywords related to the content of the paper*

Alamat Korespondensi : Jl. Letnan Jenderal Suprpto No.73 Kebumen, Jawa Tengah, Indonesia 55431

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat penting untuk diteliti, karena semenjak pandemic covid 19 melanda Indonesia. Peran pegawai puskesmas menjadi garda depan dalam memberikan pelayanan kesehatan primer di seluruh lapisan masyarakat, dengan tetap memperhatikan protokol kesehatan. Sejak adanya Corona Virus Disease (Covid 19) di Indonesia telah menjadikan kekhawatiran masyarakat banyak untuk datang ke fasilitas kesehatan, khususnya ke puskesmas. Untuk itu diperlukan informasi kesehatan yang tepat, cepat dan lengkap, supaya masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan khususnya ke puskesmas supaya tidak takut untuk berobat. Upaya adaptasi pelayanan telah dilaksanakan sejak mulainya pandemic Covid 19 masuk Indonesia. Dalam masa adaptasi kebiasaan baru pelayanan puskesmas, telah banyak dilakukan perubahan untuk mengantisipasi meningkatnya kasus Covid 19. Tidak hanya pelayanan dalam wujud virtual, pelayanan langsung kepada warga senantiasa wajib dilaksanakan dengan penuh protokol kesehatan yang sudah diresmikan oleh pemerintah. Untuk mendukung hal ini, maka diantaranya diperlukan disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai yang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada seluruh lapisan masyarakat.

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Firmandari (2014), mengatakan bahwa yang menentukan hasil dari kinerja diantaranya adalah motivasi dalam diri. Menurut Farisi et al. (2020), mengatakan bahwa kinerja adalah besarnya kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam bentuk hasil produksi atau pelayanan yang diberikan. Menurut Posuma (2013), menyebutkan bahwa kinerja dapat meningkat dengan selalu memberikan motivasi kepada karyawan. Menurut Sahanggamu & Mandey (2014), menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kinerja, maka pemimpin harus selalu memberikan motivasi kepada karyawan. Sedangkan menurut Mudayana (2010) menyebutkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan atasan meningkatkan dukungan kepada karyawan atas prestasinya. Motivasi menurut Bahri & Nisa (2017) adalah sebagai pendorong yang dapat memberikan semangat, dan juga dapat mempengaruhi perilaku. Menurut Faslah & Savitri (2017) menyebutkan bahwa karyawan dapat menjadi produktif dan efektif dalam pekerjaannya tergantung dari pimpinan dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Demikian juga menurut Manihuruk & Tirtayasa, (2020). Menurut Parimita et al. (2018) menyebutkan bahwa untuk mencapai tujuan tertentu diperlukan daya penggerak yang berasal dari dalam diri dan luar diri. Suwati (2013) menyebutkan bahwa perusahaan harus terus memberikan motivasi kepada karyawan, khususnya dalam memberikan penghargaan, perhatian secara adil. Disiplin kerja menurut Jufrizen (2018) kepatuhan karyawan dapat dihasilkan dengan mengelola disiplin yang baik. Menurut Izzah & Ardiani (2016) menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan supaya patuh kepada peraturan yang berlaku. Menurut Setyawati et al. (2018) menyebutkan bahwa perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya tanpa dukungan disiplin kerja karyawan. Menurut Menurut Dunggio (2013) menyebutkan bahwa organisasi sulit untuk mencapai hasil yang optimal, jika tidak didukung dengan disiplin yang baik. Kinerja dipengaruhi beberapa variabel, diantaranya adalah variabel motivasi kerja. Sebagaimana penelitian yang telah dilakukan oleh Sitepu, Tour, (2013) menyebutkan bahwa dari hasil penelitiannya menyebutkan

bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sentiana, 2020), (Sahanggamu & Mandey, 2014), (Kasenda, 2013), dan (Suwati, 2013). Adapun variabel lainnya yang diduga mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Timbuleng & Sumarauw, 2015) menyebutkan bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hendrawardani & Sukamto, 2002), (Tindow et al., 2014), (Tindow et al., 2014), (Jufrizen, 2018)

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan sampel jenuh sebanyak 48 pegawai puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan. Data yang diperoleh dilakukan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, Selanjutnya adalah uji analisis, yang terdiri dari uji Regresi Linear Berganda, uji Korelasi, uji Koefisien Determinasi, uji t dan uji F. Data diolah menggunakan SPSS versi 19.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data jumlah pegawai/responden menurut jenis kelamin yaitu 16 pegawai berjenis kelamin laki-laki (33%) dan 32 pegawai berjenis kelamin perempuan (67%). Informasi jumlah pegawai/responden umur 21- 30 tahun berjumlah 13 pegawai (27%), umur 31- 40 tahun berjumlah 22 pegawai (47%), umur 41- 50 tahun berjumlah 10 pegawai (20%), dan usia di atas 50 tahun berjumlah 3 pegawai (6%), dan data jumlah pegawai/responden berdasarkan pendidikan SMA berjumlah 13 pegawai (27%), Diploma berjumlah 18 pegawai (38%), Sarjana berjumlah 17 Pegawai (35%).

a. Analisa Deskriptif

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja untuk total nilai rata-rata menunjukkan nilai sebesar 4.11 yang maksudnya terletak pada jenis sangat baik. Ini menggambarkan bahwa disiplin kerja yang terdapat pada Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan sudah terlaksana dengan sangat baik. Pada variabel motivasi kerja, total nilai rata-rata menunjukkan nilai sebesar 3.10 yang artinya berada pada kategori baik. Hal ini menggambarkan bahwa motivasi kerja yang ada pada Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan sudah terlaksana dengan baik. Pada variabel kinerja pegawai, nilai rata-rata menunjukkan nilai sebesar 3.46 yang berarti pada kategori baik. Hal tersebut menggambarkan bahwa pegawai Puskesmas Pondok Benda Baru Kota Tangerang Selatan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

b. Uji Instrumen

Uji Validitas dan Reliabilitas variabel disiplin kerja (X1)

Berikut ini adalah hasil uji validitas 14 butir pernyataan variabel disiplin kerja, dengan perolehan r hitung sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Butir Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
------------------	----------	---------	------------

1	0.565	0.284	Valid
2	0.590	0.284	Valid
3	0.740	0.284	Valid
4	0.608	0.284	Valid
5	0.418	0.284	Valid
6	0.429	0.284	Valid
7	0.480	0.284	Valid
8	0.474	0.284	Valid
9	0.294	0.284	Valid
10	0.384	0.284	Valid
11	0.442	0.284	Valid
12	0.445	0.284	Valid
13	0.639	0.284	Valid
14	0.508	0.284	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.765	14

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha, menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha adalah 0.765 lebih besar dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja reliabel

Uji validitas variabel motivasi kerja (X2)

Berikut ini adalah hasil uji validitas 10 butir pernyataan variabel motivasi kerja, dengan perolehan r hitung sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Butir Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.525	0.284	Valid
2	0.451	0.284	Valid
3	0.608	0.284	Valid
4	0.635	0.284	Valid
5	0.408	0.284	Valid
6	0.457	0.284	Valid
7	0.526	0.284	Valid
8	0.691	0.284	Valid
9	0.615	0.284	Valid
10	0.441	0.284	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.713	10

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha adalah 0.713 lebih besar dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja reliabel.

Uji validitas variabel kinerja (Y)

Berikut ini adalah hasil uji validitas 12 butir pernyataan variabel kinerja, dengan perolehan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Butir Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0.492	0.284	Valid
2	0.616	0.284	Valid
3	0.624	0.284	Valid
4	0.529	0.284	Valid
5	0.343	0.284	Valid
6	0.304	0.284	Valid
7	0.325	0.284	Valid
8	0.396	0.284	Valid
9	0.323	0.284	Valid
10	0.848	0.284	Valid
11	0.306	0.284	Valid
12	0.478	0.284	Valid

Sumber: Output SPSS versi 19

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Item
0.675	12

Sumber: Output SPSS versi 19

Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha, menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha adalah 0.675 lebih besar dari 0.6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja reliabel.

- c. Uji Analisis
Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda, digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh antara variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) dengan signifikansi 5%. Hasil uji regresi linear berganda dalam penelitian ini, yaitu:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		B
1	(Constant)	13.192
	Disiplin kerja (X1)	.316
	Motivasi kerja (X2)	.391
	R	.797
	R Square	.636

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda tersebut di atas, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b X1 + b X2$$

$$Y = 13.192 + 0.316 X1 + 0.391 X2$$

Nilai konstanta 13.192 menunjukkan apabila variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah sebesar 0, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 13.192.

Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar, 0.316 satuan untuk setiap tambahan satu satuan disiplin kerja (X1). Sehingga apabila disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan turut mengalami peningkatan sebesar 0.316 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.391 satuan untuk setiap tambahan satu satuan motivasi kerja (X2). Sehingga apabila motivasi kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja pegawai juga akan turut mengalami peningkatan sebesar 0.391 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Nilai R (uji koefisien korelasi) adalah sebesar 0.797, termasuk dalam kategori kuat untuk hubungan variabel bebas secara keseluruhan yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

Nilai R square (uji Koefisien Determinasi) yaitu sebesar 0.636, hal tersebut berarti bahwa 63.6% variabel bebas, yaitu disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 63.6%. Sisanya sebesar 36.4% dipengaruhi faktor lainnya.

d. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	12.850	4.178		3.076	.004
	Disiplin kerja	.617	.072	.783	8.532	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel uji t di atas terlihat bahwa t hitung $>$ t tabel, yaitu $8.532 > 1.678$ artinya variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.974	3.804		4.199	.000
	Motivasi kerja	.746	.087	.783	8.551	.000

a. Dependent Variable: totally

Dari tabel uji t di atas terlihat bahwa t hitung $>$ t tabel, yaitu $8.551 > 1.678$ artinya variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

e. Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 10. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	425.435	2	212.718	39.261	.000 ^b
	Residual	243.815	45	5.418		
	Total	669.250	47			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, disiplin kerja

Dari tabel uji F di atas terlihat bahwa F hitung $>$ F tabel, yaitu $39.261 > 3.20$ artinya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis data yang telah dilakukan terhadap pegawai Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Disiplin kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y),

hal ini ditunjukkan dengan hasil t hitung $>t$ tabel, yaitu $8.532 > 1.678$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.005$. Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi, maka dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

- b. Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), hal ini ditunjukkan dengan t hitung $>t$ tabel, yaitu $8.551 > 1.678$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.005$. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi, maka dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
- c. Disiplin kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan nilai F hitung $> F$ tabel., yaitu $39.261 > 3.20$ dan signifikansi $0.000 < 0.005$ sehingga keputusannya adalah H_1 diterima dan H_0 ditolak. Di saat pandemic covid 19 saat ini, pegawai harus taat terhadap terhadap protokol kesehatan dan juga pegawai harus memiliki motivasi kerja yang baik. Disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
- d. Motivasi kerja (X_2) berdasarkan koefisien beta pada hasil uji regresi linear berganda mempunyai nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan disiplin kerja (X_1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) di Puskesmasn Benda Baru Kota Tangerang Selatan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan, sebagai berikut:

- a. Diharapkan Puskesmas dapat mempertahankan dan juga meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja yang ada di Puskesmas, agar kinerja pegawai dapat mengalami peningkatan.
- b. Dilihat dari nilai rata-rata pada variabel disiplin kerja memiliki nilai terendah pada item sanksi hukuman yang tegas bisa membuat pegawai lebih disiplin. Untuk itu Puskesmas Benda Baru Kota Tangerang Selatan harus tegas dalam memberikan sanksi kepada pegawainya, agar kinerja pegawai semakin optimal.
- c. Dilihat dari nilai rata-rata pada variabel motivasi kerja memiliki nilai terendah pada item atasan selalu memberikan saya pujian bila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Untuk itu Puskesmasn Bneda Baru harus selalu memberikan pujian kepada pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan harapan kinerja pegawai dapat terus meningkat.
- d. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan dan mengembangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENSI

Bahri, S., & Nisa, Chairatun, Y. (2017). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja

- terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Dunggio, M. (2013). Semangat dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. jasa raharja (persero) cabang sulawesi utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 523–533.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 4(1), 15–33.
- Faslah, R., & Savitri, Trematari, M. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan pt. kabelindo murni, tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi (studi pada bank syariah mandiri kantor cabang yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- Hendwardani, B., & Sukamto, S. (2002). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pt. wom finance kebumen. 3(99), 383800.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada mechanical division pt mulia makmur elektrikatama. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(02)(02), 210–222.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bangun wenang beverages company manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1894>
- Manihuruk, Pranata, C., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–307.
- Mudayana, Ahid, A. (2010). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit nur hidayah bantul. *Kes Mas*. <http://www.jogjapress.com/index.php/KesMas/article/viewFile/1173/589>
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, Wahyu, A. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan pt tridaya eramina bahari. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.009.1.09>

- Posuma, C. O. (2013). Kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit ratumbuang manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 646–656.
- Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank perkreditan rakyat dana Raya. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 514–523. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i4.6359>
- Sentiana, S. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja X. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v4i1.244>
- Setyawati, N. W., Aryani, N. A., & Ningrum, E. P. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 405–412. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.158>
- Sitepu, Tour, A. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank tabungan negara tbk cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 1123–1133. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i4.2871>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. tunas hijau samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Timbuleng, S., & Sumarauw, J. S. B. (2015). Etos kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt hasrat abadi cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 1051–1060. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i2.9284>
- Tindow, M. I., Mekel, P. A., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. bank sulut cabang calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(2), 1594–1506. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i2.4990>