

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hendra Irawan¹, Ieke Wulan Ayu^{2*}, Siti Nurwahidah³, Darmanto⁴

¹Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah Kabupaten Sumbawa, Sumbawa Besar, Indonesia

^{2,3}Program Pascasarjana Magister Agribisnis, Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

⁴Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: iekewulanayu002@gmail.com

Article Info	Abstrak
Article History Received: 10 Desember 2024 Revised: 18 Desember 2024 Published: 30 Desember 2024	Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Motivasi yang kuat akan membuat karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan hasil kinerja yang baik. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian kepustakaan (<i>library research</i>). Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja sementara, antara lain kepastian pekerjaan, hubungan dengan tim dan manajemen, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, kompensasi dan penghargaan.
Keywords Motivasi; Organisasi; Karyawan; Kinerja;	

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi, mengingat peran sumber daya manusia sebagai pendorong bagi sumber daya lain agar dapat berfungsi dan berjalan. Sumber daya manusia menjadi penentu bagi maju mundurnya suatu organisasi, melalui berbagai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain- dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi (Siswanto *et al.*, 2021). Keberadaan sumber daya manusia dipandang sebagai elemen yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi. Sumber daya yang paling penting bagi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi tersebut (Riyono *et al.*, 2023)

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang produktif, efektif dan efisien sangat diperlukan oleh perusahaan untuk memajukan perusahaan, menjadi salah satu alat ukur dalam penetapan efektivitas perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya (Armansyah, 2021). Kinerja karyawan ialah hasil kerja yang ditinjau dari waktu kerja, kualitas, kuantitas dan kerjasama guna mencapai tujuan organisasi. Terdapat berbagai faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, ialah: motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi dan pelatihan dan faktor lainnya. Namun, faktor motivasi kerja mengandung pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja karyawan. Ristiyanti *et al.* (2024) menjelaskan bahwa motivasi ialah suatu faktor yang memacu antusiasme kerja seseorang untuk bekerja dengan semangat dan efektif serta

mengintegrasikan segala kemampuan yang dimilikinya, menjadi salah satu peran krusial dalam peningkatan sikap dan perilaku karyawan (Rahmawati & Sultoni, 2024).

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu, karena setiap individu memiliki perasaan atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut terdorong untuk bersikap dan bertindak (Yuliasari dan Nurhayati, 2024). Kesuksesan dalam mencapai target perusahaan tidak terhindar dari manajemen yang berdaya guna dan berhasil terhadap sumber daya manusia (Gautama & Edalmen, 2020). Motivasi kerja adalah perihalnya sangat penting dalam upaya meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang baik akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berjalan dengan apa yang diinginkan (Idrus *et al.*, 2021). Kinerja merupakan performa yang mampu diraih oleh individu atau sekumpulan orang pada suatu perusahaan yang sesuai dengan kewajiban individu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi secara resmi, taat hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Hal ini ditunjang oleh penelitian dari Gony *et al.* (2021), yang mengatakan bahwa meningkatnya motivasi karyawan dapat memberikan pengaruh kinerja baik bagi perusahaan sedangkan menurunnya motivasi karyawan memberikan pengaruh kinerja rendah bagi perusahaan. Ningsih *et al.* (2022), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi memiliki peranan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan karena dapat memacu semangat kerja mereka sehingga akan meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan. Motivasi karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena menjadi pendorong individu untuk melakukan suatu kegiatan dengan maksimal. Motivasi ini sangat penting bagi karyawan untuk merangsang semangat karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerjanya berdasarkan bidang atau job description yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja dengan tingkat tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dan unggul, karena itu, motivasi menjadi komponen yang penting dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Namun, hal ini berbeda dengan karyawan. Karyawan sementara adalah pekerja yang dipekerjakan untuk jangka waktu terbatas atau pekerja kontrak. Setiap karyawan memiliki tingkat motivasi yang berbeda, tergantung pada tingkat pendidikan dan kondisi ekonomi, sehingga sangat penting untuk diketahui motivasi dari masing-masing jenis karyawan. Motivasi yang kuat akan memungkinkan karyawan dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dengan hasil kinerja yang baik. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang, yang dapat berkembang sendiri atau dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, baik materi maupun non-materi, yang dapat memengaruhi kinerjanya secara positif atau negatif tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

Motivasi dapat membantu suatu organisasi berhasil mencapai tujuannya karena motivasi tersebut mendorong kinerja yang sangat baik, yang pada gilirannya membantu keberhasilan organisasi. Namun penurunan kinerja akan membuat organisasi semakin sulit mencapai

tujuannya. Maka dari itu, penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas yang terbentuk dari hasil motivasi kerja juga menjadi hal yang semakin penting. Hal ini agar mereka dapat mengikuti perubahan dan kemajuan internal serta mencapai hasil dan keuntungan positif yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja karyawan harus diketahui oleh pimpinan perusahaan, sehingga diperlukan studi penelitian guna menyadari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sementara.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu serangkaian penelitian yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka. Menganalisis teori dan keterkaitan antar variabel melalui buku maupun jurnal secara luring di perpustakaan maupun daring yang diperoleh melalui Mendeley, Scholar Google maupun media daring lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Oleh karena itu, perlu adanya pengupayaan secara berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Taraf kinerja sumber daya manusia yang meningkat bergantung pada tingkat motivasi kerja yang berdampak ke masing-masing individu karyawan. Peningkatan kinerja karyawan diperoleh ketika mereka mendapatkan dorongan motivasi. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan dorongan motivasi yang memadai dapat mengakibatkan produktivitas kinerja yang menurun (Arianto & Kurniawan, 2020). Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai kesediaan untuk berupaya sebaik mungkin dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh kemampuan organisasi untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu.

Berdasarkan sumber, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, antara lain: 1. Faktor Internal: kesejahteraan karyawan, penghargaan, lingkungan kerja, masa kerja, pendidikan dan latihan kerja 2. Faktor Eksternal: promosi jabatan, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, pengakuan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, material insentif, nonmaterial insentif Pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Pengakuan terhadap karyawan menggambarkan bahwa karyawan dianggap dan dihargai serta diapresiasi keberadaannya didalam sebuah organisasi. Pengakuan yang diberikan kepada karyawan dapat berupa insentif, pujian dan juga penghargaan atas hasil kerja dan pengabdianya terhadap organisasi. Pengakuan dan apresiasi terhadap karyawan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, menjaga engagement karyawan, membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan retensi karyawan, dan meningkatkan kualitas perusahaan. Dengan demikian, organisasi dapat

menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan retensi karyawan. Hal ini tentunya tidak dapat dipisahkan dari peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Peran pemimpin dalam memotivasi karyawan sangat signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin dapat mempengaruhi sikap karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik dan maksimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pemimpin harus memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan, serta membangkitkan rasa percaya diri karyawan dengan cara menjadikan pemimpin sebagai panutan kerja, memberi dukungan, motivasi, dan semangat.

Pemimpin harus melakukan pendekatan dengan karyawan, memberi kata-kata berupa saran maupun masukan, menghimbau karyawan untuk bersikap tenang, menuntut karyawan menyelesaikan suatu tugas/pekerjaan, serta memberikan peringatan dan hukuman dengan tujuan memacu karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam mengatasi kendala-kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi karyawan, pemimpin harus meningkatkan hubungan personal dengan para karyawan, serta memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan untuk memudahkan dalam memberikan motivasi. Peran pemimpin dalam memotivasi karyawan di berbagai organisasi telah melakukan perannya dengan baik. Namun, ditemukan juga bahwa pemimpin sulit untuk menentukan motivasi kepada kinerja karyawan karena kurangnya semangat kerja karyawan, mudah terpengaruh dengan teman kerja, malas, bosan, dan perbedaan karakter setiap individu. Pemimpin harus memahami karakter dan kepribadian setiap karyawan, serta melakukan pendekatan dengan karyawan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Motivasi kerja juga berperan dalam memengaruhi kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu : 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*) 5) Kreatifitas (*Creativity*) 6) Inovasi (*Inovation*) 7) Inisiatif (initiative). Motivasi kerja sebagai suatu dorongan atau proses yang mendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya menuju upaya konkret seperti bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mencapai prestasi, mengembangkan diri, dan bertindak mandiri, dengan tujuan akhir mencapai target yang ditetapkan. Memberikan motivasi kepada karyawan bertujuan untuk memajukan dan mencapai tujuan kesuksesan perusahaan.

Pemberiaan motivasi terhadap pegawai dilakukan dengan tujuan untuk membentuk para pegawai yang mampu dan bersedia mentuntaskan pekerjaannya secara optimal, efektif dan efisien, sehingga motivasi dapat menjaga serta meningkatkan moral dan gairah kerja para karyawan, di karenakan karyawan merasakan pekerjaan tersebut menantang. Terdapat beberapa tujuan dari motivasi, yaitu: 1. Menambah semangat dan memberikan kepuasan terhadap kerja karyawannya 2. Menambah tingkat produktivitas kinerja karyawannya 3. Dapat Menumbuhkan sikap disiplin pada karyawannya 4. Dapat Menyederhanakan pengadaan pada karyawannya 5. Menghadirkan budayakerja serta hubungan yang positif 6. Dapat Meningkatkan kreativitas,partisipasi karyawanserta loyalitas yang tinggi 7. Menjadi peningkat kesejahteraan

karyawannya. 8. Menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan amanah yang di emban karyawannya 9. Memaksimalkan penggunaan alat dan bahan baku secara efisien.

Motivasi berperan untuk membangun dan menciptakan susunan kerja yang harmonis, yang mana hal ini akan berpengaruh terhadap rasa nyaman serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Selain itu motivasi juga dapat menginspirasi, memberikan dorongan, serta menambah semangat kerja para karyawan, hingga dengan tercipta suatu hubungan kerja yang baik dari pimpinan dan karyawan, serta terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Peningkatan kinerja sumberdaya manusia yang baik dan terus meningkat sangat dibutuhkan guna memajukan suatu perusahaan, dan untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan faktor pendukung seperti motivasi yang dapat mendorong semangat bekerja pada karyawan agar mendapatkan hasil dan tujuan yang dibutuhkan perusahaan (Rifdha *et al.*, 2019).

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi pekerja sementara, antara lain:

1. Kepastian pekerjaan: Ketidakpastian mengenai kelanjutan kontrak atau status yang dapat menurunkan semangat kerja. Pekerja yang merasa tidak pasti mengenai masa depan pekerjaan mereka akan cenderung kurang berkomitmen.
2. Hubungan dengan tim dan manajemen: Kurangnya rasa keterikatan dengan tim atau Pimpinan dapat membuat pekerja sementara merasa terisolasi. Komunikasi yang buruk dan minimnya pengakuan atas kontribusi mereka dapat mempengaruhi motivasi mereka.
3. Keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi: Pekerja sementara sering kali memiliki fleksibilitas waktu, tetapi jika mereka merasa diperlakukan tidak adil atau tidak dihargai, hal ini bisa berdampak negatif pada motivasi mereka.
4. Kompensasi dan penghargaan: Meskipun pekerja sementara mungkin tidak mendapatkan tunjangan atau gaji yang setara dengan pekerja tetap, kompensasi yang adil dan penghargaan yang sesuai dapat meningkatkan motivasi mereka.

Strategi untuk meningkatkan motivasi pekerja sementara:

1. Memberikan umpan balik positif: Memberikan umpan balik yang konstruktif dan mengakui pencapaian mereka dapat meningkatkan rasa dihargai dan membuat pekerja sementara merasa lebih terlibat dalam pekerjaan.
2. Keterlibatan dalam proyek atau keputusan: Pekerja sementara perlu merasa bahwa mereka turut berperan dalam kesuksesan perusahaan. Dengan memberi mereka kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan atau proyek penting, mereka akan merasa dihargai.
3. Fleksibilitas dalam pekerjaan: Memberikan fleksibilitas dalam jam kerja atau tempat kerja dapat meningkatkan keseimbangan hidup dan pekerjaan, serta meningkatkan motivasi.
4. Program penghargaan dan insentif: Meskipun tidak mendapatkan tunjangan yang sama seperti pekerja tetap, perusahaan dapat menyediakan program penghargaan atau insentif berupa bonus berdasarkan kinerja atau pencapaian tertentu.

Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih rajin, sementara motivasi yang rendah dapat menyebabkan kurangnya semangat, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Ada beragam tanda yang menunjukkan apakah karyawan sudah termotivasi atau tidak, termasuk perilaku yang patuh atau melanggar aturan. Motivasi kerja merupakan kekuatan internal dalam diri seseorang yang dapat mendorongnya untuk bertindak, berkarya dan mencapai tujuan. Motivasi adalah variabel yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga organisasi harus memberikan perhatian yang besar terhadap motivasi.

Terdapat dua jenis motivasi kerja: motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif, atau yang dikenal sebagai insentif positif, adalah ketika pemimpin memberikan dorongan kepada stafnya dengan memberikan reward atau hadiah kepada mereka yang berhasil melebihi standar prestasi perusahaan. Motivasi positif ini dapat meningkatkan semangat kerja staf dan kinerjanya karena manusia umumnya merespon positif terhadap hal-hal baik. Di sisi lain, motivasi negatif, atau insentif negatif, adalah ketika pemimpin memberikan motivasi kepada staf sesuai dengan standar yang ditetapkan. Meskipun motivasi negatif dapat meningkatkan semangat kerja staf dalam jangka pendek karena rasa takut akan hukuman, namun dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak negatif. Tujuan dari motivasi kerja adalah untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, mempertahankan stabilitas karyawan perusahaan, meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Perusahaan dapat mencapai kinerja optimal dan mempertahankan keberlangsungan bisnis yang baik, dengan memahami dan mengimplementasikan kedua jenis motivasi ini secara seimbang.

Tantangan dalam memotivasi pekerja sementara, seperti:

1. Keterbatasan anggaran: Banyak perusahaan yang lebih fokus pada penghematan biaya dan mengurangi pengeluaran untuk pekerja sementara. Hal ini bisa menyebabkan pekerja merasa kurang dihargai.
2. Ketidakpastian jangka panjang: Karena status mereka yang tidak tetap, pekerja sementara mungkin merasakan ketidakpastian tentang masa depan karir mereka, yang dapat mempengaruhi semangat kerja.
3. Perbedaan perlakuan: Perlakuan yang berbeda antara pekerja sementara dan pekerja tetap bisa menciptakan ketidakadilan yang mengurangi motivasi.

Beberapa solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut antara lain:

1. Penyusunan kebijakan pemerintah untuk pekerja Sementara: Pemerintah daerah perlu menyusun kebijakan yang jelas mengenai hak dan kewajiban pekerja sementara, tentang penambahan kuota sehingga tidak ada yang dirugikan.
2. Pelatihan dan pengembangan: Memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan bagi pekerja sementara dapat meningkatkan kualitas kerja mereka dan rasa loyalitas terhadap organisasi.

3. Penghargaan berkelanjutan: Menyediakan pengakuan dan penghargaan secara terus-menerus, tidak hanya berdasarkan kinerja jangka pendek, tetapi juga kontribusi jangka panjang mereka.
4. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan: Memberikan pekerja sementara kesempatan untuk berpartisipasi dalam keputusan-keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.

KESIMPULAN

Motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan peluang untuk perkembangan dan pertumbuhan, kemantapan peran, dan peluang untuk ikut dalam proses putusan. Karyawan akan memiliki keyakinan dan komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N. & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*. 3(3).
- Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159–164.
- Gautama & Edalmen. (2020). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja karyawan Pt. Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2 (1), 24-39.
- Gony, G. H., Manoppo, W. S., & Rogahang, J. J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna. *Productivity Journal*, 2 (4), 330-335.
- Idrus, I., Hakim, & Kamaruddin, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Industrial and Management*, 2(2), 46-52.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*. 2(1), 52-63
- Rahmawati, R. & Sultoni, M., R. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3 (2).
- Gautama & Edalmen. (2020). Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Terhadap Kinerja karyawan Pt. Techmicron. *Postgraduate Management Journal*, 2 (1), 24-39
- Rifdha, A., Oktavia, R., Pasaribu, N. M. P., & Saliyanto, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Literatur. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8792–8798. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v7i3.30527>
- Riyono, Eko, Arief Hidayat, Irvan Irvan, Irwan Irwan, dan Ayu, I.W. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan* 6 (1):155-63. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v6i1.1251>.
- Siswanto, H.T., Ridwan, M., Ayu, I.W. 2022. Manajemen Sumberdaya Manusia Berkelanjutan Dalam Organisasi. *Jurnal Riset Kajian Teknologi Dan Lingkungan* 5 (2):096-105. <https://doi.org/10.58406/jrktl.v5i2.1264>.
- Yuliasari, K., & Nurhayaty, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Pasar Jaya. *ULIL ALBAB : Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(11), 1–8. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i11.4969>