

Analisis Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pandemi Covid-19

Ary Prasetyo¹, Suratman², Asih Purwana Sari³, Daris Purba⁴

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Galileo

email: arypras22@gmail.com, suratman_73@yahoo.co.id, asihpurwana@gmail.com,
darispurba26@gmail.com

Abstract. After the Covid-19 pandemic, the implementation of health protocols began to be relaxed so that employee motivation and work discipline also began to be questioned. The aim of this research is to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance after the Covid-19 pandemic. The research method used by researchers is quantitative research with the type of field research, data collection using instruments in the form of questionnaires and sampling using simple random sampling. The population in this study was 790 people and the sample taken was 266 respondents. The data processing technique uses Structural Equation Model (SEM) with AMOS version 24 software. The results of this research show that work motivation has a direct positive and significant effect on employee performance and work discipline has a direct positive and significant effect on employee performance after the Covid-19 pandemic. The direct influence of work motivation and work discipline on employee performance after the Covid-19 pandemic is 41.8%.

Keywords: Covid-19, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance, AMOS

Abstrak. Pasca pandemi covid-19 penerapan protokol kesehatan mulai diperlonggar sehingga motivasi dan disiplin kerja karyawan juga mulai dipertanyakan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pasca pandemi Covid-19. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian lapangan, pengambilan data menggunakan instrumen berupa kuesioner dan pengambilan sampel dengan *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 790 orang dan sampel yang diambil sebanyak 266 orang responden. Teknik pengolahan data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan software AMOS versi 24. Hasil dari penelitian ini, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pasca pandemi Covid-19. Besarnya pengaruh secara langsung motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pasca pandemi Covid-19 adalah 41,8%.

Kata kunci: Covid-19, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, AMOS

LATAR BELAKANG

Pada masa Pandemi Covid-19, banyak perusahaan menerapkan *Work From Home* sehingga kinerja karyawan tidak optimal karena karyawan memerlukan penyesuaian lingkungan kerja, yang semula bekerja di lingkungan perusahaan, harus pindah tempat kerja di rumah (Anugrah *et al*, 2021). Melakukan pekerjaan di rumah tentunya mempunyai banyak kendala seperti jaringan internet, laptop, kebisingan yang disebabkan oleh anak-anak dan lain sebagainya. Selain itu bagi para pekerja di bagian produksi tentunya tidak bisa melakukan pekerjaan di rumah dan harus tetap bekerja di perusahaan dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat (Mustomi *et al*, 2021). Setelah pandemi Covid-19 berlalu, kebiasaan-

Received September 20, 2023; Revised Oktober 30, 2023; Accepted November 14, 2023

* Ary Prasetyo, arypras22@gmail.com

kebiasaan selama covid-19 akan hilang dan kembali lagi ke pola kerja normal yang biasa disebut dengan istilah *new normal*, dan tentunya perusahaan menginginkan para karyawannya tetap menjaga motivasi dan disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan motivasi kepada para pekerja atau karyawan pasca pandemik Covid-19. Melalui peningkatan motivasi tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Nurriqli *et al*, 2021). Pada masa Pademik Covid-19, kedisiplinan karyawan dalam rangka mencegah penyebaran Covid-19 sangat baik, akan tetapi untuk kedisiplinan karyawan dalam bekerja, belum tentu sejalan dengan hal tersebut. Kedisiplinan pekerja dalam menaati peraturan perusahaan sangat di butuhkan karena dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut (Zandrah *et al*, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (Rivaldo *et al*, 2020). Hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia pada masa pandemik Covid-19, yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja pada saat *Working From Home* mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan (Hustia, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Hasibuan *et al*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Esthi yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asahi Indonesia (Esthi *et al*, 2020). Dari hasil penelitian-penelitian diatas terlihat masih ada *gab reseach* yang memungkinkan untuk dilakukan penelitian kembali.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong manusia untuk memberikan daya gerak melakukan pekerjaan atau suatu aktivitas tertentu untuk mencapai keinginan tertentu secara individu maupun secara bersama-sama (Patria, 2023). Motivasi adalah kekuatan dari seseorang yang menyebabkan orang tersebut menghasilkan sesuatu yang yata bukan hanya

sekedar omongan atau janji saja. Walaupun ada seorang dengan kualitas tinggi, akan tetapi mempunyai motivasi yang rendah atau kurang bagus, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Sebaliknya orang dengan kualitas rendah, tetapi mempunyai motivasi kerja yang tinggi, akan menghasilkan kinerja yang baik (Haeruddin *et al*, 2023).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sesuatu sarana atau alat yang digunakan para pimpinan berkomunikasi dengan bawahan supaya mereka bersedia mengubah perilaku untuk melaksanakan peraturan organisasi sehingga tujuan dari organisasi tercapai (Soejarminto *et al*, 2023). Disiplin kerja merupakan ketaatan oleh seorang karyawan terhadap peraturan atau perjanjian yang dibuat oleh karyawan dengan perusahaan dengan tujuan untuk pencapaian tujuan dari karyawan tersebut dan juga perusahaan (Kitta *et al*, 2023).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan suatu upaya yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam kontribusinya terhadap sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut, melalui usaha dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (Prasetyo, 2022). Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau beberapa orang secara berkelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan fungsinya didalam perusahaan tersebut tanpa melakukan pelanggaran terhadap norma atau aturan yang berlaku di dalam perusahaan (Abni *et al*, 2023).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan jenis penelitiannya adalah penelitian lapangan, data penelitian diambil langsung dari responden sebagai sumbernya dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner atau angket. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sanipak Indonesia yang ada di kota Batam dengan jumlah karyawan sebanyak 790 orang. Banyaknya sampel yang diambil sebanyak 266 orang yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Maramis, 2022). Pengolahan data penelitian, peneliti menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan software AMOS. Populasi dalam penelitian ini dianggap homogen, oleh karena itu teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dimana setiap anggota populasi berpeluang untuk dijadikan sample dengan pengambilan secara acak tanpa memperhatikan strata (Prasetyo *et al*, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Normalisasi

Tabel 1.1 *Assessment of normality*

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KK1	3.000	5.000	-.184	-1.228	-.749	-2.493
KK2	3.000	5.000	-.149	-.993	-.586	-1.952
KK6	3.000	5.000	-.306	-2.036	-.682	-2.269
KK5	3.000	5.000	-.216	-1.435	-.673	-2.239
KK4	3.000	5.000	-.264	-1.755	-.689	-2.295
KK3	3.000	5.000	-.135	-.898	-.688	-2.290
DK1	3.000	5.000	-.281	-1.868	-.713	-2.372
DK2	3.000	5.000	-.330	-2.197	-.684	-2.277
DK3	3.000	5.000	-.302	-2.010	-.661	-2.200
DK4	3.000	5.000	-.172	-1.144	-.744	-2.478
MK5	3.000	5.000	.015	.097	-.599	-1.995
MK1	3.000	5.000	-.135	-.898	-.688	-2.290
MK2	3.000	5.000	-.072	-.478	-.685	-2.281
MK3	3.000	5.000	-.084	-.561	-.695	-2.313
MK4	3.000	5.000	-.086	-.573	-.652	-2.171
Multivariate					52.103	18.814

Pada data yang ditampilkan Tabel 1.1 *Assessment of normality*, hasil analisis normalitas semua indikator dari ketiga tidak ada dari indikator yang mempunyai nilai c.r untuk *skewness* lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. Jadi dapat disimpulkan bahwa sebaran data untuk semua indikator adalah berdistribusi normal dilihat dari kecondongan data. Sedangkan dari keruncingan data atau kurtosis, nilai c.r untuk semua indikator pada ketiga variabel, tidak ada dari indikator yang mempunyai nilai c.r. untuk keruncingan atau kurtosis lebih kecil (<)-2.58 dan lebih besar (>) +2.58. jadi dengan demikian ditinjau dari nilai c.r kurtosis untuk keruncingan data, dapat dikatakan, data berdistribusi normal.

Hasil Analisis Faktor Konfirmatori

Hasil analisis Faktor Konfirmatori atau uji CFA (*confirmatory factor analysis*) ke 3 variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji CFA Variabel Motivasi Kerja

Tabel 1.2 Hasil Uji CFA Variabel Motivasi Kerja

Item	Hasil	Keterangan
Probabilitas semua indikator	< 0.05	Terpenuhi
<i>loading faktor</i>	> 0.5	Terpenuhi
<i>Variance Extraced (AVE)</i>	0.516 > 0.5	Terpenuhi
<i>Construct Reliabilty (CR)</i>	0.842 > 0,7	Terpenuhi

Dari tabel hasil uji CFA variabel motivasi kerja diatas, probabilitas > 0.05, *loading faktor* dan *Variance Extraced (AVE)* > 0.5 dan *Construct Reliabilty (CR)* > 0.7, sehingga semua item pengujian terpenuhi.

2. Uji CFA Variabel Disiplin Kerja

Tabel 1.3 Hasil Uji CFA Variabel Disiplin Kerja

Item	Hasil	Keterangan
Probabilitas semua indikator	< 0.05	Terpenuhi
<i>loading faktor</i>	> 0.5	Terpenuhi
<i>Variance Extraced (AVE)</i>	0.536 > 0.5	Terpenuhi
<i>Construct Reliabilty (CR)</i>	0.822 > 0,7	Terpenuhi

Dari tabel hasil uji CFA variabel disiplin kerja diatas, probabilitas > 0.05, *loading faktor* dan *Variance Extraced (AVE)* > 0.5 dan *Construct Reliabilty (CR)* > 0.7, sehingga semua item pengujian terpenuhi.

3. Uji CFA Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 1.4 Hasil Uji CFA Variabel Kinerja Karyawan

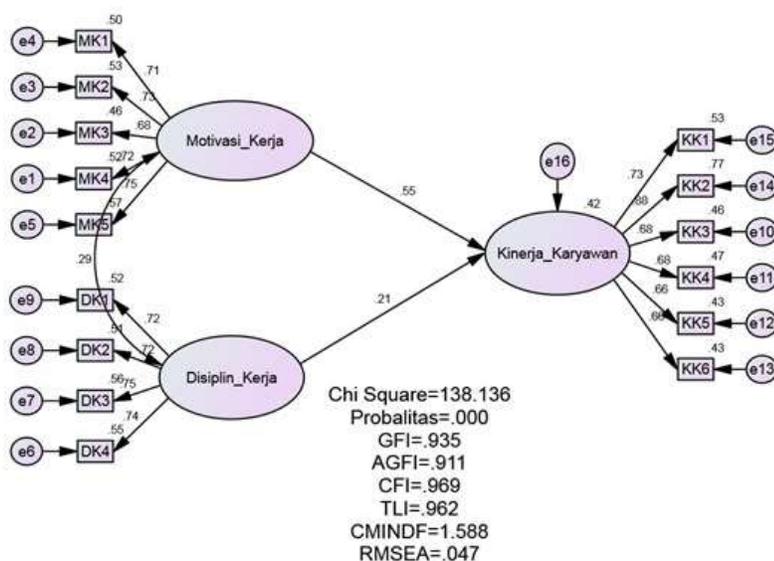
Item	Hasil	Keterangan
Probabilitas semua indikator	< 0.05	Terpenuhi

Item	Hasil	Keterangan
<i>loading faktor</i>	> 0.5	Terpenuhi
<i>Variance Extraced (AVE)</i>	0.516 > 0.5	Terpenuhi
<i>Construct Reliabilty (CR)</i>	0.863 > 0,7	Terpenuhi

Dari tabel hasil uji CFA variabel kinerja karyawan diatas, probabilitas > 0.05, *loading faktor* dan *Variance Extraced (AVE)* > 0.5 dan *Construct Reliabilty (CR)* > 0.7, sehingga semua item pengujian terpenuhi.

Hasil Analisis dengan SEM (*Structural Equation Model*)

Hasil analisis dengan software Amos version 24, diperoleh model pengaruh motivasi kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Analisis dengan SEM (*Structural Equation Model*)

Hasil Analisis *Goodness Of Fit*

Tabel 1.5 Evaluasi *Goodness of Fit*

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>	Hasil Model	Keterangan
Chi-square (χ^2)	Diharapkan kecil	138.136	Kurang baik
Probabilitas	>0,05	0,000	Kurang baik
GFI	≥ 0,90	0,935	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,911	Baik

CFI	$\geq 0,90$	0,969	Baik
TLI	$\geq 0,90$	0,962	Baik
CMIN/DF	$\leq 3,00$	1.588	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,047	Baik

Hasil Analisis Model Persamaan Struktural

Model persamaan struktur Pengaruh motivasi kerja (x_1) dan disiplin kerja (x_2) terhadap kinerja karyawan (Z) adalah sebagai berikut:

$H_1 : Y = \gamma_{y,x1}X_1 + e_1 \rightarrow$ berpengaruh positif dan signifikan secara langsung X_1 terhadap Y

$H_2 : Y = \gamma_{y,x2}X_2 + e_2 \rightarrow$ berpengaruh positif dan signifikan secara langsung X_2 terhadap Y

Tabel 1.6 Standardized Direct Effects

	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
Kinerja_Karyawan	0.213	0.552

Tabel 1.7 Standardized Regression Weights

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kinerja_Karyawan<- --Motivasi_Kerja	0.522	0.076	6.876	***	par_14
Kinerja_Karyawan<- --Disiplin_Kerja	0.195	0.061	3.174	0.002	par_15

Hasil Analisis Model Pengukuran Dengan Squared Multiple Correlations

Tabel 1.8 Squared multiple correlations

	Estimate
Kinerja_Karyawan	0.418

PEMBAHASAN

Dari hasil pengolahan data penelitian menggunakan model persamaan struktural dengan software AMOS versi 24, dapat dilihat untuk *cut-of-value* dan *goodness of fit* hasil model yang ditampilkan tabel diatas, 6 kriteria yang terpenuhi atau baik, dan 2 kriteria kurang baik. Untuk 6 dari 8 kriteria yang baik adalah GFI, AGFI, CFI, TLI dan CMIN/DF (χ^2/df) dan RMSEA. Sedangkan 2 kriteria tidak terpenuhi atau kurang baik adalah Chi-square (χ^2) dan probabilitas. Karena sudah 6 kriteria yang sudah terpenuhi atau baik dari delapan kriteria yang disyaratkan, maka model analisis di atas dapat dinyatakan sebagai model yang baik. (Yasa et al, 2020).

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data, pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pada tabel Tabel 1.7 *Standardized Regression Weights*, untuk *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar 0.522 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = 6.876 > 2.00 dan *probability* = 0.000 < 0.05. dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah bernilai positif dan berpengaruh secara signifikan. Sedangkan untuk model persamaan struktur adalah: $H_1 : Y = \gamma_{y.x1}X_1 + e_1 \rightarrow = 0,522X_1 + e_1$ (Positif, signifikan).

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh Hustia pada masa pandemi Covid-19, yang memberikan kesimpulan bahwa motivasi kerja pada saat *Working From Home* mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan (Hustia, 2020). Hal ini juga mendukung pernyataan bahwa melalui peningkatan motivasi tersebut diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Nurriqli *et al*, 2021). Sebaliknya hasil dari penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja (Rivaldo *et al*, 2020).

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data, pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan, pada tabel Tabel 1.7 *Standardized Regression Weights*, untuk *Standardized estimate (Regression Weights)* sebesar 0.195 dengan nilai CR (*Critical ratio*) = 3.174 > 2.00 dan *probability* = 0.002 < 0.05. dari hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah bernilai positif dan berpengaruh secara signifikan. Sedangkan untuk model persamaan struktur adalah: $H_2 : Y = \gamma_{y.x2}X_2 + e_2 \rightarrow = 0,195X_2 + e_2$ (Positif, signifikan).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Esthi yang memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Asahi Indonesia (Esthi *et al*, 2020). Hal ini sejalan juga dengan pendapat bahwa kedisiplinan pekerja dalam menaati peraturan perusahaan sangat di butuhkan karena dapat berdampak pada kinerja karyawan tersebut (Zandrah *et al*, 2021). Sebaliknya hasil penelitian ini tidak sejalan atau bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Hasibuan *et al*, 2020).

Pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pengukurannya menggunakan *koefisien determinasi* atau biasa dilambangkan dengan

R^2 . Besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.8 *Squared multiple correlations* yang nilainya 0.418. Jadi besarnya pengaruh secara langsung variabel motivasi kerja dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah $0,418 \times 100\% = 41,8\%$ yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja bersama-sama dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 41,8% dan sisannya yaitu 58,2% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil diatas dapat untuk hipotesis pertama dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pasca pandemik Covid-19 di PT. Sanipak Indonesia. Sedangkan untuk hipotesis kedua dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pasca pandemik Covid-19 di PT. Sanipak Indonesia. Besarnya pengaruh secara langsung motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pasca pandemik Covid-19 di PT. Sanipak Indonesia adalah 41,8%.

Saran

Penelitian ini hanya menggunakan total 15 indikator yang terdiri dari 5 indikator variabel motivasi kerja, 4 indikator disiplin kerja dan 5 indikator kinerja karyawan. Untuk peneliti yang akan meneliti dengan kasus yang sma sebaiknya memperbanyak indikator tiap variabel sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih baik. Sehubungan dengan penelitian hanya dilakukan di salah satu perusahaan di kota Batam, alangkah baiknya untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan di tempat lain dengan populasi yang lebih banyak dan area yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abni, A., & Hamdani, R. (2023, January). Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia. *In Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* (pp. 311-318). <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol5.art36>
- Adi, S. E., & Adi, M. M. (2021). P PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 STUDI KASUS PT TELEKOMUNIKASI SELULER (GraPARI) KOTA MAKASSAR. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(02), 43-47. <https://doi.org/10.35905/balanca.v3i02.2607>

- Anugrah, P. G., & Priyambodo, A. B. (2021). Peran work-life balance terhadap kinerja karyawan yang menerapkan work from home (WFH) di masa pandemi COVID-19: studi literatur. *In Seminar Nasional Psikologi dan Ilmu Humaniora (SENAPIH)* (Vol. 1, No. 1, pp. 340-349).
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *In Forum Ekonomi*, Vol. 22, No. 1, pp. 130-137. <https://doi.org/10.30872/jfor.v22i1.6654>
- Haeruddin, T. A., Haeruddin, M. I. W., Sahabuddin, R., Burhanuddin, B., & Natsir, U. D. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 126-137. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i2.5253>
- Hasibuan, S. H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247-258. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5042>
- 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. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297-309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Maramis, I. S., Mananeke, L., & Loindong, S. S. (2022). ANALISIS PENGARUH CITRA MEREK, KUALITAS LAYANAN TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DI MEDIASI OLEH KEPERCAYAAN PELANGGAN APOTEK MERCKE™ LKOLONGAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 39-48. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37531>
- Mustomi, D., Adawia, P. R., Wijayanti, D., Ulum, K., & Arfian, A. (2021). Analisis Work From Home Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Dimasa Pandemi Covid-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 131-144. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.199>
- Nurriqli, A. N. A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada PT. Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 7(1), 136-147. <https://doi.org/10.35972/jieb.v7i1.446>
- Patria, S. A. N. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Paul Bakery Pondok Indah Mall 3. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 175–191. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.534>
- Prasetyo, A. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Structural Equation Model. *Journal of Business Management Education (JBME)*, 7(3), 89-96. <https://doi.org/10.17509/jbme.v7i3.45829>
- Prasetyo, A., & Sukarni, S. (2021). PENGARUH PERHATIAN ORANG TUA TERHADAP PRESTASI BELAJAR PENDIDIKAN AGAMA ISLAM SISWA KELAS XII DI SMKN I BATAM. *Muaddib: Studi Kependidikan dan Keislaman*, 11(1), 1-19. <https://doi.org/10.24269/muaddib.v1i1.2721>
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505-515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Suratman, S., Prasetyo, A., & Purba, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 555-571. <https://doi.org/10.37531/mirai.v8i1.3891>
- Yasa, I. W. C., Wibisono, C., Gulo, E. & Prasetyo, A. (2020). Determination Compensation, Leadership, And Organizational Culture on Performance Through Employee Work Satisfaction. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24, No. 07, pp. 8758-8764.