

Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Credits Companies Medan)

Putri Andari

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia
Jl.Kapt. Mukhtar Basri No.3 Glugur Darat II, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara

putriandari@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada PT. Astra Credits Companies Medan), baik itu secara parsial, maupun secara langsung ataupun pengaruh tidak langsung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Adapun hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies di Medan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies di Medan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Credit Companies di Medan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Astra Credit Companies di Medan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor PT. Astra Credit Companies di Medan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada Kantor PT. Astra Credit Companies di Medan.

Kata Kunci : *Motivasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja.*

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur dalam rentang waktu tertentu (Alzen, 2021). Suatu perusahaan harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam mengukur kinerja keuangan tersebut, dikatakan sehat atau tidak nya perusahaan, maka yang menjadi tolak ukur dilakukan dengan penjualan, persediaan, aset, hutang, dan modal yang dimiliki perusahaan (Gunawan, 2019). Para atasan sering sekali tidak memperhatikan kinerja tersebut, kecuali hal yang buruk terjadi pada pencapaian kinerja. Terlalu seringnya atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan mereka maka perusahaan akan mengalami krisis yang serius. Untuk itu sudah seharusnya kinerja karyawan diperhatikan secara layak dan adil, sehingga mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh dengan tanggung jawab.

Penelitian ini difokuskan pada karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC) Medan. Evaluasi kinerja dilakukan setiap tahunnya untuk mengetahui hasil kinerja apakah sesuai dengan tujuan perusahaan atau tidak. Dalam evaluasi kinerja ditemukan terjadinya penurunan kinerja karyawan yang juga berdampak pada penjualan perusahaan yang ikut menurun. Untuk mengetahui penilaian kinerja di Astra Credit Companies, diperoleh data selama tiga tahun terakhir yang disesuaikan oleh kebutuhan perusahaan, berikut ini tabel penilaian kinerja karyawan:

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. Astra Credit Companies (ACC) Tahun 2018 – 2020

Keterangan Kerja	2018	2019	2020
P1 (Istimewa)	3%	1,5%	1,6%
P2 (Baik Sekali)	26,7%	20,5%	27%
P3 (Baik)	70,3%	76%	71,4%
P4 (Kurang)	-	2%	-
P5 (Sangat Kurang)			
Total	100%	100%	100%

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan Astra Credit Companies dari 2018-2020 mengalami fluktuatif dimana P1 menurun, P2 & P3 cenderung tidak stabil. Permasalahan yang terjadi di PT. Astra Credit Companies (ACC) Medan adalah menurunnya kontekstual dan performance karyawan. Hal ini dibuktikan dengan penjualan perusahaan yang menurun. Karyawan menunda-nunda dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada pekerjaan lain yang menjadi tertunda dan membuat kinerja perusahaan menjadi tidak efektif dan efisien. Dimana pekerjaan itu menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut persepsi dan pandangan karyawan itu sendiri. Emosional karyawan secara individu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pekerjaannya serta kepuasan dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan hal yang sangatlah penting sebab karyawan dalam semua organisasi merupakan faktor paling penting dalam menentukan berhasil atau

tidaknya tujuan organisasi tersebut. Kepuasan kerja merupakan intuisi tanggung jawab yang baik yang dilakukan dari penilaian karakteristik (Prayogi et al., 2019). Kepuasan kerja berkaitan dengan karyawan harus ditingkatkan semaksimal mungkin agar moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan kerja tinggi, dan loyalitas karyawan semakin meningkat. Menurut (Tanjung & Rosmaini, 2019) Kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi. (Ghozali, 2017) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah pertandingan antara keinginan atau harapan yang diharapkan karyawan dengan kenyataan yang mereka terima. Lebih tinggi kepuasan kerja akan menciptakan komitmen yang lebih kuat pada karyawan di tempat kerja dan dapat mengurangi keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang berdampak langsung kepada kinerja karyawan. Seorang karyawan yang puas dengan apa yang diperoleh dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan dia akan terus mencoba untuk meningkatkan kinerjanya, sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah cenderung lebih pasif dalam pekerjaannya, jadi dia bekerja dengan paksa dan sembarangan. Kepuasan kerja terbukti mampu memediasi variabel kinerja karyawan, didukung dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Sembiring et al., 2021) bahwa kepuasan kerja mampu memediasi kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif sebagai variabel intervening. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ridwan et al., 2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dalam memediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Muis et al., 2018) dimana komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

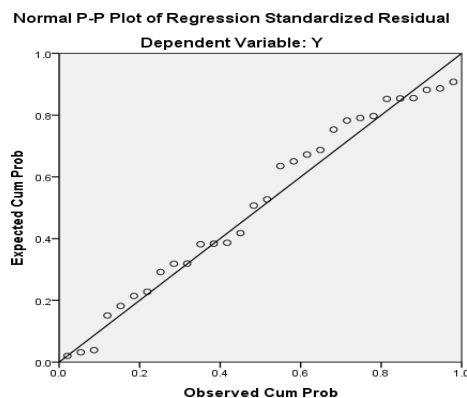
2. METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan Asosiatif adalah metode yang menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui pengaruh antar variabel satu dengan yang lainnya (Sugiyono, 2016) Alasan peneliti memilih penelitian asosiatif sebagai pendekatan penelitian disebabkan dalam penelitian ini mempunyai pengaruh antar variabel yang satu dengan variabel lain. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 132 pegawai. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 57. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linear berganda.

3. HASIL

Hasil Penelitian

Uji normalitas data dilakukan untuk menganalisis apakah syarat persamaan regresi sudah dipenuhi atau belum dengan melihat gambar P-Plot. Berikut adalah gambar P-Plot hasil dari olahan SPSS versi 24.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Pada gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran data pada gambar di atas dikatakan tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencah jauh dari garis diagonal). Hasil ini menunjukkan bahwa data yang akan diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal atau dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas data bisa dipenuhi .

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variable dependent dan variable independent nya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana antar variabel bebas saling mempengaruhi sangat kuat. Persamaan regresi ganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari multikolinearitas. Ada tidaknya masalah multikolinearitas dalam sebuah model regresi dapat dideteksi dengan nilai VIF (*variance inflactor factor*) dan nilai toleransi (*tolerance*). Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF lebih kecil dari 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

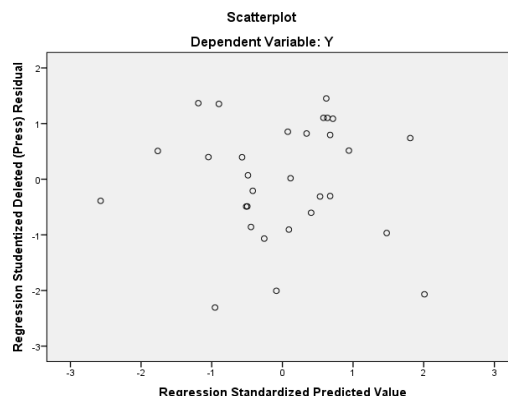
Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients(a)

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,979	1,001
	X2	,979	1,001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil pengolahan pada tabel 2 menunjukkan nilai VIF dan *tolerance* semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel tersebut yang besarnya kurang dari 10 dan nilai *tolerance* jauh melebihi 0,1. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola teratur, maka telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil dari pelaksanaan uji heterokedastisitas terlihat pada gambar 3



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heterokedastisitas, dengan perkataan lain variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homokedastisitas.

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan *software* SPSS Versi 22 menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi konstantan dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut :

Tabel 3. Regresi Linear Berganda Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,465	,134	,248	5,446	,000
	X2	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 3 di atas maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,691 + 0,465X_1 + 0,266X_2 + e_i$$

Keterangan:

- Y = Kepuasan kerja
- a = konstanta
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Kepemimpinan

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 4,691 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 4,691 satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel motivasi kerja dan kepemimpinan tidak ditingkatkan, maka kepuasan kerja masih sebesar 4,691.
2. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0,465 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja

pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,465.

3. Nilai koefisien regresi b3 sebesar 0,266 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kepemimpinan (X2) memiliki hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,266.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Secara Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdiri motivasi dan kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja

Tabel 4.

Uji tCoefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,691	5,950		4,822	,000
	X1	,465	,134	,248	5,446	,000
	X2	,266	,228	,219	5,154	,000

a. Dependent Variable: Y

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,446) > t tabel (2.004). Artinya jika ditingkatkan variabel motivasi kerja sebesar satuan (unit) maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,465 satuan (unit).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung (5,154) > t tabel (2.004). Artinya jika ditingkatkan variabel kepemimpinan sebesar satuan (unit) maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,266 satuan (unit).

Uji F (Secara Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas.

Tabel 5. Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,691	3	33,345	19,996	,000 ^b
	Residual	1370,086	26	16,708		
	Total	1436,776	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Nilai f hitung 19,996 dengan tingkat signifikansi 0.000. Sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 95% adalah 2,98, F hitung > F tabel dan tingkat signifikansinya (0,000) < 0,05 pengaruh variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan secara serempak adalah signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut adalah hasil dari koefisien determinasi pada penelitian ini :

Tabel 6. Koefisien Determinasi Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,846	,823	2,08759

Berdasarkan tabel 6 diperoleh hasil sebagai berikut :

1. R menunjukkan nilai regresi korelasi sebesar 0,922, artinya kontribusi motivasi kerja dan kepemimpinan sebesar 92,2% untuk mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara.
2. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai 0,846 (84,6%) artinya 84,6% variabel motivasi kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja (Y) sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.
3. Untuk nilai *adjust R Square* sebesar 0,823 (82,3%), sehingga dapat dikatakan bahwa 82,3% variasi variabel independen yaitu motivasi kerja dan kepemimpinan dapat menjelaskan kepuasan kerja sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

4. PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi ada kaitan yang sangat erat dengan kepuasan kerja pegawai, dan beberapa penelitian terdahulu sangat mendukung atas pernyataan tersebut (Rambe & Isnaria, 2018) yang meneliti tentang "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi pada kepuasan kerja karyawan" hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi Kepemimpinan berdasarkan uji t diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian (Adam et al., 2021) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Pendapat tersebut dipertegas oleh (Mubarak & Zein, 2019) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai artinya, kepemimpinan pada perusahaan jika diterapkan dan dipahami akan berdampak positif terhadap pekerjaan pegawai diperusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil penelitian ini diperoleh nilai signifikansi motivasi kerja dan kepemimpinan berdasarkan uji F diperoleh sebesar 0.000 (Sig 0.000 < α 0.05). dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima kesimpulannya : ada pengaruh signifikan motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Motivasi dan Kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (Hasanuddin & Kaisar, 2020) yang menyimpulkan bahwa: motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, penulis meyakini bahwasannya dampak motivasi serta kepemimpinan terhadap suatu kepuasan kerja

sangatlah besar untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut , ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga kepuasan kerja tinggi atau meningkat, maka kinerja dapat meningkat. Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai, apabila kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan rendah atau menurun kepuasan kerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sehingga apabila motivasi, kepemimpinan tinggi atau meningkat, maka kepuasan kerja meningkat. Sebaliknya apabila, motivasi dan kepemimpinan rendah atau menurun maka kepuasan kerja menurun

REFERENSI

- Adam, A., Machasin, & Efni, Y. (2021). Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Primalayan Citra Mandiri (Datascip Service Center) di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Kiat*, 32(1), 48–56. <https://doi.org/10.25299/kiat.2021>.
- Alzen, A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(1), 9-15.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Dahlan. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Maros*. 150–155.
- Gunawan, A. (2019). Analisis Kinerja Keuangan Pada Perusahaan Plastik Dan Kemasan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 10(2), 109-115.
- Jufrizen. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat : Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129- 147.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 425–439.
- Pasaribu, F. (2021). HUBUNGAN KARAKTERISTIK PEGAWAI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA. *Jurnal SALMAN (Sosial dan Manajemen)*, 2(3), 209-217.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.