

# The Influence of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in the Regional Secretariat of Seluma Regency

*by Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital*

---

**Submission date:** 10-Jan-2022 06:46PM (UTC+0900)

**Submission ID:** 1739498856

**File name:** 4..doc (166K)

**Word count:** 2601

**Character count:** 16694

## The Influence of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in the Regional Secretariat of Seluma Regency

### Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma

Gempita Amellia Juniarti<sup>1)</sup>; Tito Irwanto<sup>2)</sup>; Yesi Indian Ariska<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [gempitaamelliajuniarti@gmail.com](mailto:gempitaamelliajuniarti@gmail.com); <sup>2)</sup> [titoirwanto@unived.ac.id](mailto:titoirwanto@unived.ac.id); <sup>3)</sup> [yesiindian@yahoo.com](mailto:yesiindian@yahoo.com)

#### ARTICLE HISTORY

Received [30 Desember 2021]

Revised [05 Januari 2022]

Accepted [08 Januari 2022]

#### KEYWORDS

Work Ability, Motivation, Performance

This is an open access article under the CC-BY-SA license



#### ABSTRAK

Hasil dari persamaan regresi yaitu  $Y = 13,962 + 0,257X_1 + 0,263X_2 + 3,937$  berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap prestasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Dapat dilihat dari hasil persamaan regresi dimana variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja mengalami peningkatan sehingga prestasi pegawai juga akan mencapai hasil yang diharapkan. Dapat dilihat dari hasil perhitungan tes determinasi sebesar 0,334 atau (33,4%). Sehingga kemampuan kerja dan motivasi kerja berdampak pada hasil kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sebanyak 33,4%, sedangkan kekurangannya (100 - 33,4% = 66,6%) yang dihasilkan oleh faktor lain yang tidak diamati. Kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma yang dapat dilihat dari hasil uji sebesar 0,000 < 0,05. Dapat dilihat adanya peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja pada pegawai sehingga kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma bisa terjadi pengembangan. Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap prestasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, dengan cara mengamati hasil dari nilai uji sebesar 0,000 < 0,05. Dimana kemampuan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma bisa meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap prestasi kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, bisa mengamati hasil uji sebesar 0,003 < 0,05. Dimana motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma bisa meningkatkan kinerja pegawai..

#### ABSTRACT

The results of the regression equation  $Y = 13,962 + 0,257X_1 + 0,263X_2 + 3,937$ . Based on this value, it can be said that work ability and work motivation have a positive influence on employee performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency. This illustrates that if the variables of work ability and work motivation increase, the performance of employees will also increase. The result of the determination test area 0,334 or (33,4%). This shows that work ability and work motivation affect employee performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency by 33,4%, while the rest (100 - 33,4% = 66,6%) are influenced by other variables not examined. Work ability and motivation to work together have an influence on the performance of the employees of the Regional Secretariat of Seluma Regency which can be seen from the significant value of 0.000 which is smaller than 0.05. It can be seen that there is an increase in work ability and work motivation of employees so that the performance of employees at the Regional Secretariat of Seluma Regency will also increase. Work ability has a positive and significant influence on employee performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency, it can be seen from the significant value of 0.000, which is smaller than 0.05. Where the work ability of employees at the Regional Secretariat of Seluma Regency can improve employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency, it can be seen from the significant value of 0.003 which is smaller than 0.05. Where the work motivation of employees at the Regional Secretariat of Seluma Regency can improve employee performance.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang baik terhadap kemajuan serta keberhasilan di suatu instansi. Karena manusia sebagai penggagas agar dapat berlangsungnya suatu instansi, diharapkan instansi perusahaan dapat memberikan petunjuk yang positif agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan instansi. Dan yang berperan sebagai sumber daya manusia disini yaitu pegawai, pegawai merupakan penggagas instansi dan mempunyai peran yang baik di dalam membangun sebuah organisasi (Hasibuan, 2014:27). Upaya yang dilakukan agar kinerja mengalami peningkatan, instansi bisa melakukan pelatihan kerja, memberikan arahan sesuai dengan surat edaran yang berlaku serta memperhatikan kemampuan bekerja yang cocok dengan keahlian dari pegawai.

Dapat dicermati beberapa faktor memiliki pengaruh terhadap kinerja salah satunya yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Robbins (2014:75) mengatakan kemampuan kerja ialah keahlian seseorang mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain

kemampuan kerja dapat berupa bakat, pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki seseorang agar pekerjaan yang diamanahkan dapat selesai sesuai dengan ketentuan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan, sehingga perusahaan tersebut dapat berkembang dan kemampuan kerja yang dimiliki juga akan mengalami perkembangan.

Selain kemampuan kerja, jenis lain yang berdampak terhadap kinerja yaitu motivasi kerja. Hamalik (2014:33) mengatakan motivasi kerja adalah salah satu tahapan yang dilihat dan memprediksi perilaku seseorang, dan dapat juga memastikan spesifik proses dari langkah-langkah perilaku seseorang. Aspek yang dapat menaikkan motivasi kerja secara individu meliputi kebutuhan, keahlian, dan perilaku, sedangkan secara instansi yaitu bisa berupa pembayaran gaji tepat waktu, memberikan pujian kepada pegawai dan memberikan tunjangan. Memberikan motivasi juga merupakan salah satu bagian penting bagi pegawai disebuah instansi, dimana dapat meningkatkan kinerja.

Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma merupakan instansi pemerintah yang bergerak untuk mengatur pemerintahan yang ada di Kabupaten Seluma. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sangat diharapkan terciptanya peningkatan kinerja untuk membantu suksesnya sebuah organisasi.

Dari uraian diatas bisa dikatakan bahwa pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sangat memiliki pengaruh yang sangat relevan, dengan adanya peningkatan kemampuan kerja sehingga dapat dikatakan sebuah instansi tersebut mengalami kenaikan kualitas pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku disalah satu daerah tertentu. Sedangkan motivasi kerja memicu kepada hasil kerja pegawai, dengan adanya motivasi yang dikasihikan dapat mendukung antusias pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan menuangkan ide-ide kreatif agar dapat membantu memajukan sebuah instansi.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

29  
Sutrisno (2017:4) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu pembenaran terhadap menentukan tenaga kerja di sebuah organisasi yang sangat penting dalam mengalokasikan maksud dari perusahaan, serta memanfaatkan sebagian peran atas kegiatan untuk menjelaskan bahwa sumber daya manusia telah dimanfaatkan secara maksimal dan rata bagi kebutuhan diri sendiri, instansi dan masyarakat. Sedangkan Ambar dan Rosidah (2017:13) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan penambahan atau penggunaan karyawan untuk tercapainya tujuan, dan sasaran yang diharapkan olah individu, organisasi dan masyarakat yang maksimal.

### Kemampuan Kerja

Hasibuan (201:94) kemampuan Kerja adalah pencapaian seseorang dalam mengerjakan tugas atau perintah yang diberikan kepada dirinya yang dilandaskan atas kesanggupan, waktu dan keahlian. Menurut Mangkunegara (2014:48) kemampuan merupakan situasi dimana individu mampu mengerjakan sesuatu dan menerima resiko yang terjadi. Menurut Robbins (2014:75) mengatakan kemampuan kerja adalah keahlian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan. Selanjutnya keseluruhan potensi dari individu itu sendiri pada dasarnya terdiri dari dua macam yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins,2014:81).

### Motivasi Kerja

Rivai (2015:455) menyebutkan motivasi yaitu serumpun perilaku dan nilai yang dapat berpengaruh terhadap tujuannya, sehingga dapat memberikan kekuatan untuk memotivasi seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Hamalik (2014:33) mendefinisikan bahwa motivasi yaitu salah satu tahapan perilaku yang dapat dilihat dan ditargetkan oleh perilaku orang lain, sehingga dapat menentukan sifat berdasarkan cara perilakunya. Menurut Hasibuan (2014:74) mengemukakan motivasi mengarah pada harapan dan upaya untuk menyatakan kepentingan. Motivasi juga dapat disimpulkan sebagai keadaan yang menempatkan manusia ke arah tujuan tertentu, kemahiran dalam mengarahkan pegawai sehingga keinginan dan tujuan dari pegawai dan perusahaan tercapai, untuk mempelajari perilaku seseorang, membangunkan dorongan dalam diri.

### Kinerja

9  
Mangkunegara (2014:67) kinerja merupakan hasil kerja yang diraih oleh individu dalam menjalankan fungsi sesuai dengan amanahkan kepadanya. Siagian (2015:227) mengatakan kinerja ialah semua kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan berbagai macam pekerjaan, sehingga tercapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan serta memiliki resiko kerja yang relatif rendah. Prawirosentono (2014:176) Menyebutkan kinerja itu sendiri yaitu pencapaian yang diterima karyawan dari hasil kerja yang mereka lakukan sesuai dengan aturan serta ketentuan yang berlaku tanpa melanggar hukum atau peraturan lainnya.





## METODE PENELITIAN

### Metode Analisis 20

Metode yang dipakai pada penelitian ini ialah analisis Regresi Linier Berganda. Regresi linier berganda itu sendiri yaitu metode statistika yang berfungsi buat mengkoreksi dan memacu hubungan antar variabel. Jenis analisis ini juga sering digunakan untuk mencegah permasalahan analisis yang dapat mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel lain. Bentuk persamaan regresi linier berganda dapat dilihat seperti dibawah ini (Sugiyono, 2015:188) :

$$Y=a+b_1x_1+b_2x_2+e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- X1 = Kemampuan kerja
- X2 = Motivasi kerja
- a = Konstanta
- e = Error 32

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji determinasi sendiri dipakai untuk menghitung seberapa maksimalnya membedakan bentuk terhadap faktor lainnya. Hasil uji determinasi yaitu berkisar 0-1. Hasil dari R<sup>2</sup> yang rendah bisa berasal dari terbatasnya pemberian masukan terhadap faktor lain. Hasil yang hampir mencapai angka 1 bisa dikatakan faktor luar didalam menyampaikan penjelasannya sesuai dengan keinginan faktor yang lain.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

Uji t dipakai untuk memberitahukan seberapa maksimal faktor bebas secara khusus memberikan pengaruh terhadap faktor pengikut.

#### 2. Uji F

Uji F berfungsi untuk melihat hasil yang didapat apabila faktor bebas dilakukan secara bersamaan dengan faktor pendukung lainnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN 15

### Analisis Regresi Linier Berganda 12

Analisis regresi linier berganda dipakai untuk melihat seberapa besar dampak kemampuan dan motivasi kerja mengenai kinerja ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Hasil dari perhitungan analisis regresi berganda ketika dilakukan olah data maka dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda 7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13.962	3.937		3.546	.001
Kemampuan kerja	.257	.047	.453	5.413	.000
Motivasi	.263	.086	.256	3.060	.003

Dari hasil perhitungan uji regresi berganda memakai SPSS Versi 21 hasil yang didapat sebesar:

$$Y=13,962+0,257X_1+0,263X_2+3,937.$$

Sehingga dapat disimpulkan: 23

1. Jumlah konstanta yang didapat sebesar 13,962 memiliki arti apabila unsur kemampuan kerja (x1) dan motivasi kerja (x2) ditafsir setara dengan nol (0) maka kinerja (Y) nilainya pasti 13,962.
2. Dampak kemampuan kerja (x1) berkenaan dengan kinerja (Y) nilai koefisiennya yaitu 0,257 dengan asumsi apabila kemampuan kerja meningkat maka kinerja mencapai peningkatan sebanyak 0,257.
3. Akibat dari motivasi kerja (x2) atas kinerja (Y) hasil taraf koefisiennya yaitu 0,263 dengan asumsi apabila motivasi kerja berkembang oleh sebab itu kinerja pasti mengalami kenaikan 0,263 kali.

### Koefisien Determinasi

Dipakai untuk menghitung dampak dari faktor bebas terhadap faktor yang lain. Hasil koefisiennya dipengaruhi oleh R square.

2

Tabel 2. Hasil Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.321	2.468

Berdasarkan hasil uji dapat dilihat bahwa R Squarenya senilai 0,334 setara dengan 33,4%. Kejadian tersebut menyatakan bahwa hasil dari dampak kemampuan kerja serta motivasi kerja akan prestasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma yaitu 33,4%. Sementara itu lebihnya (100 – 33,4% = 66,6%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diamati.

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Diperlukan untuk mengamati relevan atau tidaknya faktor kemampuan kerja juga motivasi kerja atas kinerja pegawai dengan cara individu.

7

Tabel 3. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.962	3.937		3.546	.001
Kemampuan kerja	.257	.047	.453	5.413	.000
Motivasi	.263	.086	.256	3.060	.003

Berdasarkan hasil dari pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa Pengaruh kemampuan kerja mengenai kinerja, yang mana hasil pengujian untuk variabel X1 (kemampuan kerja) menunjukkan angka  $0,000 < 0,05$  kemudian kemampuan kerja berimbas pada kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, sehingga asumsi pertama yang diutarakan reliabel. Dampak motivasi kerja atas kinerja, dimana hasil pengujian untuk variabel X2 (motivasi kerja) menampilkan angka  $0,000 < 0,05$ , maka motivasi kerja berakibat pada kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, yang mana usulan yang disajikan pertama dapat dirampung.

#### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Berfungsi untuk mencari hasil dari faktor yang ada dengan faktor pendukung secara simultan.

17

Tabel 4. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	314.489	2	157.245	25.816	.000 <sup>b</sup>
Residual	627.360	103	6.091		
Total	941.849	105			

Berdasarkan percobaan tersebut mendapatkan hasil senilai  $0,000 < 0,05$ . Yang mana jika tingkatannya tidak mencapai 0,05 bisa dikatakan kemampuan kerja, motivasi kerja berpengaruh penting dan sinkron dengan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, maka dapat diartikan apa yang diajukan sebelumnya sesuai dengan yang dihasilkan. Yakni adanya dampak yang bermanfaat bagi kemampuan kerja dan motivasi kerja akan kinerja yang serentak.

#### Pembahasan

Berlandaskan konsekuensi yang sudah dijabarkan, maka hasil yang diperoleh dituangkan pada tabel ini.

Tabel 5. Konsekuensi Hasil

Variabel	Nilai Koef	Sig.	Keterangan
Kemampuan kerja	0,257	0,000	Hipotesis diterima
Motivasi kerja	0,263	0,003	Hipotesis diterima
Uji F		0,000	Hipotesis diterima
R <sup>2</sup>	0,334 atau (33,4%)		

Maka bisa dikatakan apabila kemampuan kerja mengalami perkembangan akan kinerja, bisa dipastikan kinerja juga akan berkembang. Sebaliknya juga dengan motivasi, dimana motivasi mengalami



kemajuan dan memberikan efek yang baik atas kinerja, sehingga prestasi pegawai juga mengalami kemajuan.

#### **Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari data tersebut bisa dikatakan kemampuan kerja memberikan efek yang baik kepada kinerja yang mana hasil perhitungannya  $0,000 < 0,05$ . Semakin meningkat kemampuan kerja maka dari itu kinerja juga mengalami peningkatan. Yang mana sama dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2014:75) mengatakan kemampuan kerja itu sendiri memiliki makna bahwa individu memiliki cara sendiri dalam mengutarakan apapun yang menurutnya sesuai dengan fakarnya. Individu tersebut memiliki individu tersebut. Selanjutnya keseluruhan potensi dari individu tersebut dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Robbins, 2014:81).

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari percobaan yang dilakukan dapat dilihat motivasi kerja memiliki efek yang bagus akan kinerja dimana hasilnya menunjukkan angka  $0,003 < 0,05$ . Semakin meningkat kemampuan kerja, kinerja tentu juga memberikan hal yang baik. Analisis ini mengangkat teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:109) motivasi merupakan jenis yang mengacu pada manusia dalam mengerjakan tugas. Menurut Siagian (2014:78) motivasi sebagai daya dorong yang menyebabkan seseorang mau mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya dengan segala resiko yang terjadi.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Hasil dari persamaan regresi yaitu  $Y = 13,962 + 0,257X_1 + 0,263X_2 + 3,937$  berdasarkan nilai tersebut dapat dikatakan kemampuan kerja dan motivasi kerja memberikan imbas yang aktual mengenai kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. Dengan cara mengamati hasil persamaan regresi dimana variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja mencapai kemajuan yang menyebabkan kinerja menjadi lebih bagus, dengan demikian nilai yang didapat 33,4%. Sehingga kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat atas prestasi Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma sejumlah 33,4% yang mana lebihnya 66,6% diimpressi oleh faktor lain yang tidak diamati. Kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak kepada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma senilai  $0,000 < 0,05$ . Dapat dilihat adanya peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja pada pegawai sehingga performa di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma juga akan mengalami perkembangan. Kemampuan kerja mempunyai dampak yang baik dan stabil atas kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma, hasil perhitungannya  $0,000 < 0,05$ . Dimana kemampuan kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma bisa meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang baik dengan kinerja yang mana hasil dari uji cobanya  $0,003 < 0,05$ . Dimana motivasi kerja karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma bisa meningkatkan kinerja pegawai.

#### **Saran**

Disarankan kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma untuk menggunakan semua pengetahuan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja serta memiliki motivasi yang tinggi agar dapat menciptakan ide-ide baru dalam bekerja sehingga dapat membantu kemajuan terhadap instansi terkait.

Disarankan kepada kepala Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma untuk mengadakan atau memfasilitasi pelatihan kerja kepada pegawai dengan tujuan agar mampu meningkatkan kemampuan pegawai dalam bekerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mangkenegara, Anwar Prabu. 2017. *Msdm*. Bandung. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Perusahaan Dari Hapalan Ke Penerapan*. Jakarta : PT. Grafindo persada.
- Robbins, Stephen. P . 2014 *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Drs. Benjamin molan), Edisi Bahasa Indonesia, klaten: PT. Intan Sejati.
- Siagian, S.P. 2014. *Teoridan Praktek Kepemimpinan*, Penertbit Rineka Cipta Jakarta.
- Sugiono, 2016. *Metode Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Cetakan 18. Bandung Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Pranada Media Group.

# The Influence of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in the Regional Secretariat of Seluma Regency

## ORIGINALITY REPORT

**22%**  
SIMILARITY INDEX

**21%**  
INTERNET SOURCES

**12%**  
PUBLICATIONS

**7%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

**1** [jurnal.unived.ac.id](http://jurnal.unived.ac.id) Internet Source **2%**

**2** [repository.stiewidyagamalumajang.ac.id](http://repository.stiewidyagamalumajang.ac.id) Internet Source **1%**

**3** [ejournal.unib.ac.id](http://ejournal.unib.ac.id) Internet Source **1%**

**4** [repo.undiksha.ac.id](http://repo.undiksha.ac.id) Internet Source **1%**

**5** [artikel.ubl.ac.id](http://artikel.ubl.ac.id) Internet Source **1%**

**6** [eprints.umk.ac.id](http://eprints.umk.ac.id) Internet Source **1%**

**7** [docplayer.info](http://docplayer.info) Internet Source **1%**

**8** [ojs.uho.ac.id](http://ojs.uho.ac.id) Internet Source **1%**

[conference.binadarma.ac.id](http://conference.binadarma.ac.id)

9	Internet Source	1 %
10	<a href="http://eprint.stieww.ac.id">eprint.stieww.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://journal.neolectura.com">journal.neolectura.com</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://ojs.unm.ac.id">ojs.unm.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	<a href="http://jurnal.pancabudi.ac.id">jurnal.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	<a href="http://jurnal.ulb.ac.id">jurnal.ulb.ac.id</a> Internet Source	1 %
16	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	1 %
17	<a href="http://text-id.123dok.com">text-id.123dok.com</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://ejournal.kemsos.go.id">ejournal.kemsos.go.id</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://journal.umpalangkaraya.ac.id">journal.umpalangkaraya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	<1 %



21	Darfial Guslan, Mia April Yani. "Pengaruh Kualitas Informasi, Harga Produk Dan Kepercayaan Pelanggan Terhadap Minat Beli Konsumen di Zalora", Jurnal Logistik Bisnis, 2021 Publication	<1 %
22	<a href="http://ejournal-s1.undip.ac.id">ejournal-s1.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://ejournal.bsi.ac.id">ejournal.bsi.ac.id</a> Internet Source	<1 %
24	<a href="http://journal.stiemb.ac.id">journal.stiemb.ac.id</a> Internet Source	<1 %
25	<a href="http://journals.ukitoraja.ac.id">journals.ukitoraja.ac.id</a> Internet Source	<1 %
26	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
27	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<1 %
28	<a href="http://repository.iainbengkulu.ac.id">repository.iainbengkulu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
29	Harun Abdullah. "FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PEMBERIAN KOMPENSASI FINANCIAL PADA PT. SUMBER ALFARIA TRIJAYA TBK, MAKASSAR", Journal Ekonomi	<1 %

# Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

30

[garuda.ristekbrin.go.id](http://garuda.ristekbrin.go.id)

Internet Source

<1 %

31

[stp-mataram.e-journal.id](http://stp-mataram.e-journal.id)

Internet Source

<1 %

32

Sandy Kristian Mamuaya, Joyce Jacinta Rares, Weliam Agustinus Areros. "PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIA MANADO", AGRI-SOSIOEKONOMI, 2021

Publication

<1 %

33

Fransisca Natalia Natalia. "PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI TENAGA KERJA SUPLIER TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KONSUMEN", Widya Cipta - Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2019

Publication

<1 %

34

Ketut Melinda Sari, I Gede Putu Kawiana. "PENGARUH HUMAN RELATION, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. ORCHID BOGA UTAMA", Widya Amrita, 2021

Publication

<1 %

35

Syaifuddin, Indra Prasetyo, Mei Indrawati.  
"PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA DAN KINERJA PEGAWAI  
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KABUPATEN KEPULAUAN MERANTI", Journal  
of Applied Management and Accounting  
Science, 2021

Publication

<1 %

36

[eprints.undip.ac.id](http://eprints.undip.ac.id)

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On