



Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh

Cici Amelia^{1*}, Zainuddin², Sambul Ikhbar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Serambi Mekkah
*ciciamelia050@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sikap kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh. Metode pengumpulan data melalui daftar pertanyaan/kuisisioner dan studi dokumentasi. Objek dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh. Populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 35 responden. Metode analisis data, menggunakan analisis regresi linier berganda, untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dan analisis dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS Versi 23 di mana diperoleh nilai konstanta sebesar 4,050 dan nilai koefisien regresi variabel sikap kerja sebesar 39,3% serta nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 33,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara uji simultan antara variabel sikap kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh dengan nilai F_{hitung} (52,947) lebih besar dari F_{tabel} (3,295). Kemudian secara parsial yaitu sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (3,917) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,037) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh dengan nilai t_{hitung} (5,810) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2,037) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$.

Kata kunci: *Motivasi; Kinerja Karyawan; Sikap Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor produksi yang memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan pada suatu perusahaan. Berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan sangat tergantung pada kemampuan SDM (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan produktivitas bagi setiap SDM agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi perusahaan (Nasution, 2019). Karyawan merupakan salah satu faktor produksi dalam lingkup organisasi dan pasar. Adanya karyawan memungkinkan organisasi bergerak maju ke depan dan mengungguli para pesaing yang ada di pasaran bidang operasinya atau bergerak mundur ke belakang tertinggal dari para pesaingnya (Margaretha, 2016).

Karyawan merupakan esensi dari operasional organisasi yang perlu diatur sedemikian rupa demi pencapaian organisasi itu sendiri. Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Kemampuan dalam mengatur karyawan merupakan salah satu faktor utama untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena organisasi selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, juga



berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan guna mendapatkan kinerja yang lebih tinggi dan terbaik (Safitri, 2019).

Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja karyawannya. Semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi seperti adanya sikap kooperatif. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan adanya faktor seperti sikap kerja yang tidak profesional dan penurunan motivasi kerja (Susanty, 2016).

Kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh sikap kerja seorang karyawan. Sikap merupakan kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan objek tertentu (Korompis, 2017). Sehingga karyawan yang memiliki sikap kerja tinggi maka akan memiliki kemampuan kinerja karyawan secara rasional tinggi pula, sebaliknya karyawan yang memiliki sikap kerja negatif maka kinerja karyawan secara rasional rendah (Subagio, 2015). Kinerja merujuk pada kemampuan seseorang karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang bekerja pasti akan dilihat kinerjanya, apakah sudah sesuai dengan standar atau belum mencukupi.

Sikap kerja karyawan merupakan kondisi mental yang kompleks yang melibatkan keyakinan dan perasaan, serta disposisi untuk bertindak dengan cara tertentu. Untuk membangun sebuah organisasi menjadi organisasi yang maju dan besar maka diperlukan sikap kerja yang positif dari anggotanya yang akan menambah kualitas kerja karyawan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan adanya sikap kerja maka setiap individu akan dapat menghasilkan respon terhadap objek (stimulus) untuk memunculkan sikap kerja positif atau negatif (Alias, 2018). Dalam hal ini stimulus dapat berupa manusia, benda, ide maupun pikiran. Sikap kerja terdiri dari komponen kognitif dan memiliki pengertian yang hampir sama dengan prasangka, namun prasangka cenderung lebih bersifat negatif. Sikap kerja juga tidak dapat muncul dengan sendirinya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi pembentukan sikap kerja seperti pengalaman pribadi, kebudayaan, karyawan lain yang dianggap penting, media massa, institusi/lembaga pendidikan dan agama, dan yang terakhir adalah faktor emosional. Sikap kerja yang tidak profesional sangat mempengaruhi bagus tidaknya kinerja para karyawan, (Korompis, 2017).

Selain sikap kerja, motivasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja seseorang yang timbul dalam diri seseorang (dalam menyelesaikan tugas) dapat menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk mencapai tujuan tertentu walaupun dalam mencapai tujuannya, ada yang gagal dan berhasil. Kegagalan dan keberhasilan ini dipengaruhi oleh seberapa kuat manusia berupaya mencapai tujuan, jika gigih memperjuangkan keinginan maka tujuan berhasil dan jika lalai maka yang akan diperoleh hanya kegagalan yang berakhir dengan kekecewaan. Langkah yang bijaksana jika pihak manajemen dalam organisasi mampu menghidupkan semangat motivasi kerja karyawannya sehingga mendorong karyawan untuk mau bekerja dengan gigih dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian kinerja pegawai pun juga turut mengalami peningkatan (Aji, 2020).

Penelitian ini dilakukan pada PT Indah Logistik Cargo Banda Aceh. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah sikap kerja dan motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Cargo Banda Aceh. Selanjutnya hipotesis dalam penelitian ini adalah sikap kerja dan motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Cargo Banda Aceh. Selanjutnya tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sikap kerja dan motivasi baik secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Cargo Banda Aceh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT Indah Logistik Cargo Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Indah Logistik Cargo Banda Aceh yaitu sebanyak 35 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini merupakan penelitian sampel jenuh (sensus) di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Penarikan sampel ini berpedoman pada pendapat Arikunto (2018:134) yang mengatakan jika populasi kurang dari 100 orang lebih baik semua diambil sebagai sampel. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert (*Method Of Summated Rating*), untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari hasil wawancara langsung dan kuisioner serta data sekunder yang bersumber dari studi literatur, data yang diterbitkan dalam jurnal statistik dan lainnya, informasi yang tersedia dari sumber publikasi atau nonpublikasi baik di dalam atau luar organisasi dan dokumentasi (Sugiyono, 2018:139). Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS (*Statistical Package For Social Sceince*) versi 22. Model analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2018:277):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
α	=	Konstanta
β_1, β_2	=	Koefisien Variabel
X_1	=	Sikap kerja
X_2	=	Motivasi
e	=	Error Term

Beberapa pengujian hipotesis yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu pengujian validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji secara simultan menggunakan uji F dan uji secara parsial menggunakan uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS. Semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,334 sehingga dapat disimpulkan pengujian atas penelitian ini memiliki validitas. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Dan dinyatakan bahwa data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian seperti pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (N= 35)	Ket
1	Y1	Kinerja Karyawan (Y)	0,433	0,334	Valid
2	Y2		0,513	0,334	Valid
3	Y3		0,491	0,334	Valid
4	Y4		0,680	0,334	Valid
5	Y5		0,528	0,334	Valid
6	X ₁ 1	Sikap kerja (X ₁)	0,562	0,334	Valid
7	X ₁ 2		0,676	0,334	Valid
8	X ₁ 3		0,800	0,334	Valid
9	X ₁ 4		0,788	0,334	Valid
10	X ₁ 5		0,698	0,334	Valid
11	X ₂ 1	Motivasi (X ₂)	0,579	0,334	Valid
12	X ₂ 2		0,421	0,334	Valid
13	X ₂ 3		0,583	0,334	Valid
14	X ₂ 4		0,762	0,334	Valid
15	X ₂ 5		0,734	0,334	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

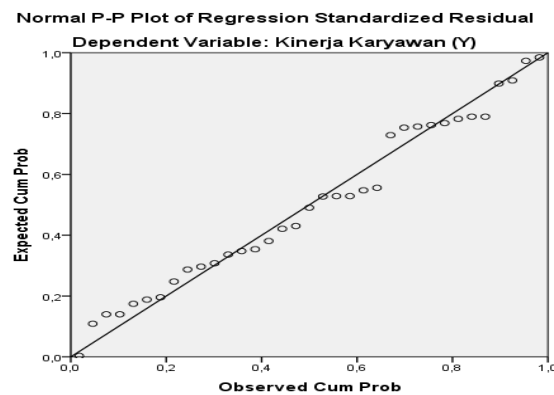
No	Variabel	Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kehandalan
1.	Produktivitas Pegawai (Y)	6	0,902	Handal
2.	Komunikasi yang efektif (X ₁)	4	0,754	Handal
3.	Disiplin kerja (X ₂)	6	0,817	Handal

Sumber: Data diolah (2022)

Dari hasil pengujian reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa reliabilitas variabel kinerja karyawan, sikap kerja dan motivasi berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen seluruhnya adalah handal karena nilai *Cronbach Alpha* melebihi dari 0,60.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi berdasarkan masukan variabel independen.

2. Uji Multikolinearitas

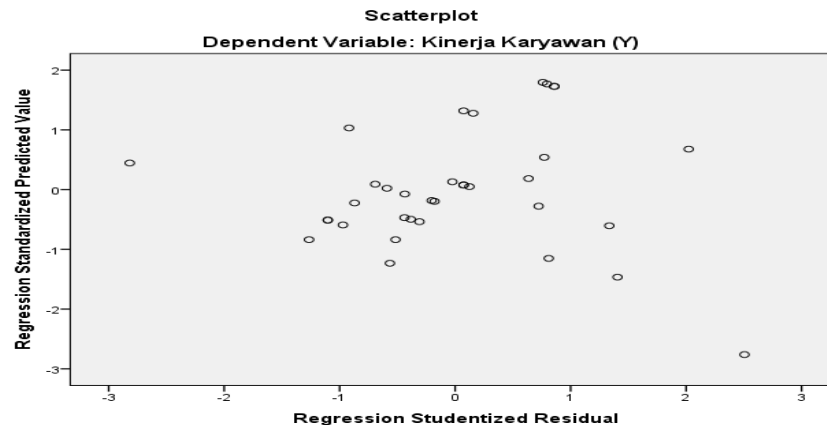
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Sikap kerja (X_1)	0,913	1,095	Non Multikolinearitas
Motivasi (X_2)	0,913	1,095	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Konstanta	3,081	0,624	4,937	2,037	0,001
Sikap kerja	0,333	0,085	3,917	2,037	0,004
Motivasi	0,459	0,079	5,810	2,037	0,002

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4 maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = 3,081 + 0,333X_1 + 0,459X_2 + e$$

Nilai konstanta adalah 3,081 artinya jika sikap kerja (X_1) dan motivasi (X_2) dianggap konstan, maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,081 pada satuan skala likert. Koefisien regresi sikap kerja (X_1) sebesar 0,333. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel sikap kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 33,3% dengan asumsi variabel motivasi (X_2) dianggap konstan. Koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,459. Artinya setiap 1% perubahan dalam variabel motivasi secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 45,9% dengan asumsi variabel sikap kerja (X_1) dianggap konstan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F); ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F _{hitung}	Sig.
1 Regression	7,960	2	3,980	52,947	.000 ^b
Residual	2,405	32	,075		
Total	10,366	34			

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan nilai F hitung = 52,947 dengan signifikansi 0,000. Menggunakan batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut didapat bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Arah koefisien positif, dengan demikian diperoleh bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel sikap kerja dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima atau terbukti.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Nama variabel	t _{hitung}	t _{Tabel}	Sig.
Sikap Kerja	3,917	2,037	0,004
Motivasi	5,810	2,037	0,002

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Hasil uji t pada Tabel 6 dengan menggunakan signifikansi 0,05 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi = 0,004 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha₂ diterima dan Ho₂ ditolak atau sikap kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk variabel motivasi (X₂) nilai signifikansi = 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha₃ diterima dan Ho₃ ditolak atau motivasi (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²)

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,876 ^a	0,768	0,753	0,27417

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Berdasarkan hasil output pada Tabel 7 maka diperoleh koefisien korelasi (R) dalam penelitian sebesar 0,876 di mana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 87,6%. Artinya faktor sikap kerja (X₁) dan motivasi (X₂) mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sementara itu koefisien determinasi (R²) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,753 artinya ada sebesar 75,3% dari perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh perubahan dari sikap kerja (X₁) dan motivasi (X₂), sedangkan selebihnya sebesar 24,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.



KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil sesuai dengan hipotesis dan tujuan dalam penelitian ini adalah sikap kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh sebesar 52,947. Selanjutnya untuk sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh sebesar 3,917. Sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh sebesar 5,810. Dari hasil pengujian tersebut diperoleh bahwa motivasi lebih besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo di Banda Aceh dengan nilai koefisien 5,810.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, W. A., dan Bimo, W. A. (2020). Pengaruh Komitmen Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 3, No. 3.
- Alias., dan Serang, S. (2018). Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 1, No. 1.
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bakri, M., Hanun, F., & Zulkarnaini, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 3(4).
- Darmawati, D., Bakri, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 125-137.
- Eryanti, N., Sarboini, S., & Yulianti, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Skeptisme Profesional, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kualitas Auditor Pada Kantor Inspektorat di Kabupaten Gayo Lues. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 44-55.
- Hanum, F. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Aceh. *Journal of Applied Business and Economic*, 5(2), 130-140.
- Husna, A., Maryam, M., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Kompetensi Pengelolaan Keuangan Dan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Besar. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 206-214.
- Korompis, R. (2017). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMB*, Vol.5 No.2, Hal. 1238 –1249.
- Margaretha, M. (2016). penelitian Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Marga Silima Di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*; Vol. 2 No. 2 : 151-166.
- Mulianda, I., Zainuddin, Z., & Bakri, B. (2022). Pengaruh Sikap Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Percetakan CV. Beurata Utama Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 149-155.
- Nasution, S. L. (2019). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatera, TBK SEI Rumbia Estate. *Jurnal Ilmiah AMIK Labuhan Batu*.
- Radhiana, R., & Arsyad, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Intelektual Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Aceh). *Serambi Konstruktivis*, 4(4), 13-23.



- Rafi, F., Sarboini, S., & Ikhbar, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rhottimu Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 199-205.
- Rizki, R., Sarboini, S., & Mauliza, P. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pidie Jaya. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 138-148.
- Safitri, R., dan Hairul. (2019). Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Melati Anak Bangsa Martapura. *Jurnal Manajemen Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin*.
- Sarboini, S., Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal EMT KITA*, 1(2), 86-90.
- Simbolon, A. I., Bakri, M., & Hanum, F. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Garuda Kreasi Mandiri Banda Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 4(2), 95-100.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources. *Jurnal Manajemen; Vol. XIX, No. 01*, 101-120.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, A. I. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polsek Cakung Jakarta Timur. *e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2*.