



# Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Unit Kerja Pemasaran di PT Surya Madistrindo Aro 2 Singaraja

Kadek Santi Rahayu<sup>1\*</sup>, Ni Made Suci<sup>2</sup>, Trianasari<sup>3</sup> 

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Ilmu Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received May 22, 2022

Revised May 29, 2022

Accepted July 18, 2022

Available online July 25, 2022

### Kata Kunci:

Kinerja Karyawan, Kompetensi Sosial, Motivasi Kerja

### Keywords:

Employee Performance, Social Competence, Work Motivation



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2022 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan karena tidak tercapainya target kinerja karyawan unit kerja pemasaran tahun 2020 yang telah ditetapkan oleh PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Tidak tercapainya target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan di indikasikan karena rendahnya kompetensi sosial yang dimiliki karyawan dan rendahnya motivasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi sosial dan motivasi kerja karyawan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja sejumlah 94 orang. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT. Surya Madistrindo dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,210 atau 21,0%, kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan unit kerja pemasaran di PT. Surya Madistrindo dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,254 atau 25,4%, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT. Surya Madistrindo dengan sumbangan pengaruh sebesar 0,332 atau 33,2%.

## ABSTRACT

This research was conducted due to the failure to achieve the 2020 marketing work unit employee performance target set by PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. The non-achievement of the performance targets set by the company is indicated because of the low social competence of employees and low employee motivation. The purpose of this study was to examine the direct and indirect effect of social competence and employee motivation on the performance of the marketing work unit employees at PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. This research is a causal quantitative research. The population taken in this study were all employees of the marketing work unit at PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja totaling 94 people. Methods of data collection using a questionnaire. Data analysis using path analysis (*path analysis*). The results showed that social competence had a positive and significant effect on the performance of the marketing work unit employees at PT. Surya Madistrindo with an influence contribution of 0.210 or 21.0%, social competence has a positive and significant effect on employee performance through the work motivation of employees of the marketing work unit at PT. Surya Madistrindo with an influence contribution of 0.254 or 25.4%, and work motivation has a positive and significant effect on the performance of the marketing work unit employees at PT. Surya Madistrindo with an influence contribution of 0.332 or 33.2%.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan dari organisasi tersebut (Al-Swidi et al., 2021; Ratmini

\*Corresponding author.

E-mail addresses: [rahayu99@gmail.com](mailto:rahayu99@gmail.com) (Kadek Santi Rahayu)

et al., 2019; Susan, 2019). Berhasil tidaknya suatu organisasi akan diketahui dari kemampuan organisasi tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut tercapai. Tujuan perusahaan akan tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih ke faktor sumber daya manusianya (Isvandiari & Fuadah, 2017; Larasati, 2018). Setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat berkontribusi dalam mewujudkan tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi (Astika & Yasa, 2018; Raditya & Widhiyani, 2018).

PT. Surya Madristindo ARO 2 adalah salah satu anak perusahaan utama PT Gudang Garam Tbk yang menjalankan fungsi penjualan, distribusi dan aktivitas *field marketing* untuk seluruh produk PT Gudang Garam Tbk. Dalam melakukan pekerjaan di bidang *marketing* tentu bukan hal yang mudah karena karyawan dituntut untuk memiliki inisiatif yang tinggi, inovasi, kreatifitas, kesabaran, tanggung jawab, komitmen yang kuat, berjiwa optimis, mampu memecahkan masalah, menghadapi tuntutan target pasar, bisa menyesuaikan diri dan memiliki kepekaan terhadap sekitar khususnya pada lingkungan pangsa pasar. Semua hal tersebut sangat diperlukan untuk demi tercapainya tujuan perusahaan. Permasalahan yang dihadapi oleh organisasi biasanya adalah tidak tercapainya target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada karyawan yang bertugas dalam bidang pemasaran belum mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Data kinerja karyawan unit penjualan di PT. Surya Madristindo ARO 2 Singaraja dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Berdasarkan data dari unit pemasaran ditemukan bahwa target kinerja yang ditetapkan pada tahun 2019 dan tahun 2020 sebesar 100% tidak tercapai yang mana target kinerja pada Triwulan Pertama hingga Triwulan keempat. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT. Surya Madristindo ARO 2 Singaraja belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena pencapaian kinerja karyawan masih di bawah standar kinerja yang telah ditetapkan oleh PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja, apabila hal ini tidak ditangani dengan segera akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Kondisi dalam pandemi Covid-19 menyebabkan kebutuhan pasar dan daya beli masyarakat menurun namun kecenderungan konsumsi rokok masih tetap meningkat. Konsumen cenderung tidak mencari rokok yang lebih murah dan tetap loyal untuk membeli brand rokok yang sudah dipakai sebelumnya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa mayoritas (47,6%) responden perokok tidak mengalami perubahan gaya konsumsi rokok di masa pandemi (Utami, 2022). Konsumen bahkan tetap membeli brand rokok yang dikonsumsi sebelumnya. Oleh karena itu, permasalahan utama di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja terletak pada kinerja karyawan unit kerja pemasaran.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan organisasi untuk memberikan dukungan kepada karyawannya (Rahman & Prasetya, 2018; Rialmi, 2020). Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dengan demikian ini menandakan bahwa organisasi harus mampu memberi tanggung jawab pada karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahlian dalam melaksanakan pekerjaannya (Deikme, 2013; Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan (Mahendra et al., 2021; Sari et al., 2020). Sedangkan menurut hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah diprogramkan (Farchan, 2016; Ilhami & Rimantho, 2017; Putri, 2016). Jika pekerjaan sudah berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang berlaku, maka kinerja karyawan akan mencapai hasil yang maksimal. Karyawan diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien (Mahriani, 2018; Mukti et al., 2019).

Keberhasilan karyawan dalam bekerja dapat dinilai dari kepuasan konsumen, dan berkurangnya jumlah keluhan konsumen. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari cepat atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta melakukan peran dan fungsinya demi keberhasilan perusahaan (Kurniasari, 2018; Lokay, 2015; Risma, 2012). Kinerja karyawan yang tinggi tentunya sangat diharapkan oleh perusahaan. Karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan tetap akan bertahan pada persaingan global (Ferawati, 2017; Ilhami & Rimantho, 2017). Mengingat pada era sekarang persaingan antar perusahaan sudah semakin ketat dan kompleks, kinerja yang dimiliki oleh karyawan dituntut untuk terus meningkat (Fonna, 2019; Riyadi, 2011). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan memperhatikan permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya seperti kompetensi sosial dan motivasi kerja. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kompetensi (*competence*) dan faktor motivasi (*motivation*) (Sutedjo & Mangkunegara, 2013; Zulkarnaen et al., 2018).

Hal tersebut di dukung dengan penelitian serupa yang mengemukakan bahwa kompetensi sosial sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada bagian pemasaran (Aristarini et al., 2014).

Berdasarkan permasalahan tersebut diduga bahwa tidak tercapainya standar kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja disebabkan kompetensi sosial yang dimiliki karyawan masih rendah. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan unit kerja pemasaran masih rendah hal tersebut dibuktikan bahwa banyaknya *outlet-outlet* yang berhenti menjadi mitra dari PT. Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja, hal tersebut diakibatkan dari kurangnya kemampuan karyawan untuk berinteraksi dengan konsumen, sehingga karyawan kurang mampu meyakinkan dan memengaruhi konsumen untuk menggunakan/menjual produk yang ditawarkan serta kurangnya kemampuan karyawan untuk memelihara hubungan kerja sama dengan pelanggan menyebabkan banyak mitra yang tergabung dalam *Gudang Garam Strategic Partnership* (GGSP) memilih untuk berhenti dalam menjalankan hubungan kerjasama usaha. Banyak terjadi miskomunikasi sehingga pelanggan merasa kecewa sehingga beralih pada jenis produk lainnya. Kompetensi sosial memiliki peranan penting sebagai pondasi dalam membangun karyawan yang unggul sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan (Aristarini et al., 2014; Novita & Yulianti, 2020).

Selain kompetensi sosial yang rendah, tidak tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasi disebabkan oleh motivasi kerja karyawan yang masih rendah. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa salah satu bentuk ungkapan dari motivasi kerja karyawan yang rendah adalah tingkat disiplin kerja karyawan yang rendah (Hasibuan & Munasib, 2020; Susanto, 2019). Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara berkesinambungan terkait motivasi kerja sehingga perbaikan sumber daya manusia dapat dioptimalkan sehingga berdampak pada kinerja karyawan (Hidayah & Santoso, 2020; Oktaviani & Putra, 2021). Penyebab motivasi kerja karyawan yang rendah dapat dibuktikan pada data absensi karyawan yang menunjukkan bahwa tingkat absensi dari individu karyawan pada bulan September 2020 memiliki kategori absensi yang tidak disiplin, dan dalam hal ini absensi karyawan merupakan salah satu unsur kurangnya motivasi bekerja karyawan sehingga berani melakukan pelanggaran peraturan kerja lebih dari standar toleransi yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan misalnya datang terlambat, pulang mendahului, dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Disamping itu, kurangnya penghargaan diri dari manajer menyebabkan karyawan sering merasa tidak dihargai dalam hasil kerja yang telah dilakukan.

Perusahaan tidak memiliki struktur jenjang karir yang jelas sehingga sering terdapat beberapa karyawan yang sudah bekerja puluhan tahun memiliki posisi jabatan yang disetarakan dengan karyawan baru. Pemberian motivasi kerja pada PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja masih dinilai belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari keterlibatan karyawan yang rendah dalam usaha peningkatan kinerja perusahaan. Suasana kerja yang masih kurang mendukung untuk menimbulkan semangat kerja karena fasilitas yang kurang memadai, adanya kecemburuan dan miskomunikasi antar karyawan sehingga membuat kondisi kerja tidak kondusif (Ningrat et al., 2020; Oupen et al., 2020). Bagi karyawan yang memiliki keterampilan dan patut diapresiasi biasanya tidak diberikan penghargaan apapun oleh pihak perusahaan (Ferawati, 2017; Wijayanti et al., 2018). Perlakuan dari manajemen biasanya merata untuk seluruh karyawan sehingga karyawan yang memiliki potensi merasa tidak adil dan kehilangan semangat dalam bekerja (Desthiani, 2018; Hasibuan & Munasib, 2020). Permasalahan terkait motivasi kerja menunjukkan agar perusahaan memperhatikan terkait peningkatan motivasi kerja yang tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa jika kompetensi sosial tinggi dan motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi (Hartanti & Yuniarsih, 2018; Trianingrat & Supartha, 2020). Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian serupa yang menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan (Aristarini et al., 2014; Novita & Yulianti, 2020). Hal ini berarti apabila kompetensi sosial mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat. Belum adanya kajian kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo Aro 2 Singaraja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompetensi sosial dan motivasi kerja karyawan secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Diharapkan penelitian ini dapat membantu dalam pembelajaran serta pengampliasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompetensi sosial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

## 2. METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal,

yaitu untuk mengkaji hubungan sebab-akibat atau dengan kata lain menganalisis bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2018). Adapun langkah-langkah dari penelitian kuantitatif kausal adalah merumuskan masalah, menguji teori, merumuskan hipotesis, mengumpulkan data, mengolah data serta menarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada 3 (tiga) variabel, yaitu kompetensi sosial, motivasi kerja sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Subjek penelitian ini adalah karyawan pada unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja, sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kompetensi sosial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung pada sumber pertama dari individu maupun perorangan seperti hasil wawancara maupun hasil pengujian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti di lapangan. Dalam penelitian ini yang merupakan data primer adalah data hasil kuesioner mengenai kompetensi sosial, motivasi kerja, dan kinerja karyawan yang ada pada karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan unit kerja pemasaran pada PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja sebanyak 94 Orang. Penelitian ini merupakan penelitian populasi karena karyawan unit kerja pemasaran pada PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja dijadikan sebagai subjek penelitian atau sasaran penelitian.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner dalam suatu penelitian tentu harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan agar dapat memperoleh keakuratan data. Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen penelitian. Untuk mengetahui reliabel tidaknya suatu data diuji maka harus diuji reliabilitasnya terlebih dahulu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60. Sedangkan suatu kuesioner dinyatakan valid apabila kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Sebelum digunakan sebagai alat mengumpulkan data harus diuji cobakan terlebih dahulu. Uji coba tersebut dilakukan terhadap responden diluar sampel. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir lebih besar dari 0,30 dengan tingkat kesalahan  $\alpha$  0,05 (Sugiyono, 2018). Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS) for Windows 22.0*. Kriteria pengujian dapat diuraikan sebagai berikut. (1) Item instrumen dikatakan valid apabila  $p\text{-value} < \alpha$  0,05 dan (2) Item instrumen dikatakan tidak valid apabila  $p\text{-value} > \alpha$  0,05.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yaitu analisis yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan yang tidak langsung. Analisis jalur merupakan pengembangan analisis regresi berganda yang menguraikan besaran pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara tidak langsung. Analisis jalur biasanya digunakan untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antar variabel yang memiliki keterkaitan sebab akibat. Analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui besar pengaruh total dan pengaruh langsung serta tidak langsung dari variabel kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil

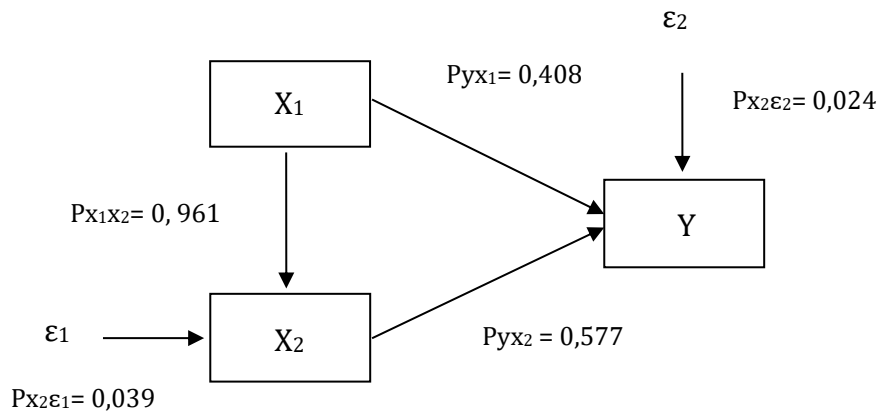
Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik *path analysis* dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package For Social Science (SPSS) 22.0 For Windows*. Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program *SPSS 22.0 for windows*, diperoleh hasil  $\text{Pyx}_1 = 0,459$  dengan  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha$  0,05 sehingga keputusannya adalah menolak  $H_0$ . Ini artinya kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Besar sumbangan pengaruh kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan adalah 0,210 atau 21,0%. Sumbangan Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan disajikan pada [Table 1](#).

**Tabel 1.** Sumbangan Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keterangan	Besar	Persentase
Besar pengaruh langsung $X_1$ terhadap Y	0,210	21,0%
Besar pengaruh tidak langsung $X_1$ terhadap Y melalui $X_2$	0,254	25,4%
Besar pengaruh total $X_1$ terhadap Y	0,464	46,4%
Besar pengaruh langsung $X_2$ terhadap Y	0,332	33,2%
Besar pengaruh total $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y	0,796	79,6%
Besar pengaruh lain terhadap Y	0,204	20,4%
<b>Total</b>	<b>1,000</b>	<b>100%</b>



Berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil  $P_{X_2X_1} = 0,961$  dengan  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$  sehingga keputusannya adalah menolak  $H_0$ . Ini artinya kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Besar sumbangan pengaruh kompetensi sosial terhadap motivasi kerja adalah 0,254 atau 25,4% sedangkan hubungan pengaruh dari faktor lain terhadap motivasi kerja sebesar 2,4%. Hasil perhitungan uji statistik analisis jalur dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, diperoleh hasil  $P_{YX_2} = 0,577$  dengan  $p\text{-value} = 0,001 < \alpha 0,05$  sehingga keputusannya adalah menolak  $H_0$ . Ini artinya motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Pada Tabel 1. menunjukkan sumbangan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,332 atau 33,2%. Pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Struktur Pengaruh Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**Pembahasan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, karyawan yang kompeten biasanya memiliki karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan kerja yang relatif stabil ketika menghadapi suatu situasi di tempat kerja (Darmayanti et al., 2014; Hermawan, 2019). Hasil penelitian terdahulu jika kompetensi sosial karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi pula (Aristarini et al., 2014; Sriwidodo & Haryanto, 2010). Hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Aristarini et al., 2014; Novita & Yulianti, 2020). Kompetensi sosial karyawan sangat membantu perusahaan untuk memaksimalkan pencapaian standar kinerja. Namun selama ini kompetensi sosial yang dimiliki karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja masih belum optimal dilihat dari tingkat kepercayaan yang rendah pada karyawan marketing dalam memberikan saran dan menjelaskan manfaat produk kepada pelanggan, serta kurangnya kemampuan karyawan untuk memelihara hubungan kerja sama dengan pelanggan menyebabkan banyak mitra memilih untuk berhenti serta adanya miskomunikasi informasi sehingga pelanggan merasa kecewa dan beralih pada jenis produk lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan mencapai 21,0%. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan peningkatan kompetensi sosial karyawan sehingga akan membantu perkembangan perusahaan lebih cepat dalam menghasilkan laba.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel kompetensi sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Dari hasil uji statistik ditemukan bahwa besar sumbangan pengaruh kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 25,4%. Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa adanya kompetensi sosial membuat seseorang memiliki kemampuan dan kemauan untuk memelihara hubungan kerjasama serta berinteraksi dengan orang lain dan menghadapi permasalahan di tempat kerja (Fitriastuti, 2013; Setyaningrum et al., 2016). Dengan kata lain semakin tinggi kompetensi sosial seorang karyawan, maka akan semakin meningkatkan kemampuan, kemauan, dan perubahan sikap, sehingga motivasi karyawan meningkat. Hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu

yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara kompetensi sosial terhadap motivasi kerja karyawan (Aristarini et al., 2014). Apabila seseorang karyawan memiliki kompetensi sosial yang baik, maka karyawan tersebut akan mudah berinteraksi dengan orang lain sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dalam bekerja dan tentu saja dapat mengurangi terjadinya konflik dengan orang lain. Apabila seseorang karyawan merasa nyaman di tempat terjadinya maka karyawan tersebut akan memiliki motivasi kerja yang tinggi (Firmansyah & Aima, 2020; Ningrat et al., 2020; Tania, 2013). Kurangnya kemampuan karyawan dalam hal berkomunikasi dan mempengaruhi orang lain secara tidak langsung menyebabkan pendapatan perusahaan menurun sehingga perusahaan hanya berfokus pada peningkatan laba perusahaan tanpa memperhatikan motivasi kerja. Jika hal tersebut terus dibiarkan maka akan terjadi penurunan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan yang semakin buruk. Oleh karena itu, pihak perusahaan hendaknya memperhatikan upaya peningkatan kompetensi sosial dengan melakukan evaluasi secara berkala sehingga karyawan merasa diapresiasi dan motivasi kerja karyawan semakin meningkat.

Hasil penelitian selanjutnya yang diperoleh adalah variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran pada PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Ahmadiansah, 2018; Arini et al., 2015). Motivasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja (Suandi et al., 2018; Sudiarditha et al., 2017; Wahyuni et al., 2017). Apabila motivasi kinerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan tersebut tinggi pula. Hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Marjaya & Pasaribu, 2019; Oktaviani & Putra, 2021). Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh hasil penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Bahri, 2019; Segantara et al., 2017). Dalam hal motivasi kerja, perusahaan dinilai masih kurang memberikan penghargaan dan pengawasan terhadap karyawan, ditambah dengan ketidaknyamanan bekerja dengan rekan kerja sehingga menyebabkan karyawan sering merasa tidak dihargai dalam hasil kerja yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 33,2%. Pihak perusahaan hendaknya meningkatkan motivasi kerja melalui peningkatan rasa aman dalam bekerja, karyawan mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, karyawan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerjanya dan perlakuan adil dari atasan serta melakukan evaluasi secara berkesinambungan sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal dan loyal terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan hendaknya mengoptimalkan kompetensi sosial untuk meningkatkan kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk peningkatan kompetensi sosial diantaranya melakukan program pelatihan internal yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali. Pelatihan internal dilaksanakan dengan memberikan informasi terbaru dan melakukan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan pelatihan yang dilakukan. Perusahaan juga bisa melaksanakan evaluasi pada departemen masing-masing yang dilaksanakan seminggu sekali sehingga masalah dan keluhan dari konsumen bisa ditindaklanjuti dengan cepat dan tanggap. Dalam upaya meningkatkan motivasi kerja sebaiknya melakukan perbaikan manajemen perusahaan dalam memberikan perlakuan yang adil untuk karyawan berprestasi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja diantaranya pemberian bonus setiap karyawan mencapai target dan menawarkan promosi jabatan serta jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi di perusahaan selama 3 tahun berturut-turut. Selain itu perusahaan perlu mengevaluasi ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa nyaman dan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati.

#### 4. SIMPULAN

Kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran, Kompetensi sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan unit kerja pemasaran di PT Surya Madistrindo ARO 2 Singaraja. Karyawan yang memiliki kompetensi sosial yang tinggi akan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang terbaik dan mengharapkan diapresiasi oleh perusahaan terhadap pencapaian yang diraihinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi keseluruhan terkait kompetensi sosial dan motivasi kerja guna peningkatan kinerja perusahaan

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadiansah, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Journal of Materials Processing Technology*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.18326/inject.v1i2.223-236>.
- Al-Swidi, A. K., Gelaidan, H. M., & Saleh, R. M. (2021). The joint impact of green human resource management, leadership and organizational culture on employees' green behaviour and organisational environmental performance. *Journal of Cleaner Production*, 316, 128112. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.128112>.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 22(1).
- Aristarini, L., Kirya, I. K., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran pt adira finance singaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Astika, I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi*, 22(1). <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i01.p12>.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3402>.
- Darmayanti, N. P., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2014). Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Deikme, P. (2013). Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1907>.
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 5(1). <https://doi.org/10.32493/skr.v5i1.1103>.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risalah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 3(1), 42–62. [https://doi.org/10.31943/jurnal\\_risalah.v3i1.24](https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v3i1.24).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2). <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>.
- Firmansyah, A., & Aima, H. (2020). Pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal FEB Unmul: Kinerja*, 17(2), 172–185. <https://doi.org/10.29264/jkin.v17i2.7050>.
- Fitriastuti, T. (2013). Pengaruh kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 4(2).
- Fonna, N. (2019). *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang*. Guepedia.
- Hartanti, A. S., & Yuniarsih, T. (2018). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 3(1), 167. <https://doi.org/10.17509/jpm.v3i1.9452>.
- Hasibuan, S., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 247–258. <https://doi.org/10.32493/eduka.v2i1.3754>.
- Hermawan, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pendelegasian Wewenang dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 148–159. <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.2235>.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). Motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru ( motivation and work discipline as determinant factors of teachers work. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 202–213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>.
- Ilhami, R. S., & Rimantho, D. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Metode AHP dan Rating Scale. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 16(2), 150–157. <https://doi.org/10.25077/josi.v16.n2.p150-157.2017>.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1–8. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54>.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1),

- 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta. *Widya Cipta*, 2(1), 32–39. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v2i1.2551>.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Lokay, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 981–991. <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9773>.
- Mahendra, R., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).
- Mahriani, E. (2018). Pengaruh Stres Dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Mitrathama Arthabuana Di Kabupaten Banjar. *At-Taradhi: Jurnal Studi Ekonomi*, 9(1). <https://doi.org/10.18592/at-taradhi.v9i1.2120>.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3650>.
- Mukti, D. R., Lelly Hana Setyanti, S. W., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 6(2), 175. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11166>.
- Ningrat, S. P., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Etos Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Supervisi Akademik Terhadap Kinerja Guru Sd Gugus VII Kecamatan Mengwi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 3(1), 54–63. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3169>.
- Novita, M., & Yulianti, P. (2020). Pengaruh Kompetensi Sosial dan Kompetensi Profesional Terhadap Penilaian Kinerja Dosen Universitas Dharma Andalas Padang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 22(2), 241–254. <https://doi.org/10.47233/jebdv22i2.137>.
- Oktaviani, N. K. W., & Putra, M. (2021). Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Imiah Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 294. <https://doi.org/10.23887/jipp.v5i2.35146>.
- Oupen, S. M., Agung, A. A. G., & Yudana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11(1), 32–41. <https://doi.org/10.23887/japi.v11i1.3167>.
- Putri, Y. S. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Persero Area Klaten. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v13i1.13416>.
- Raditya, & Widhiyani. (2018). Pengaruh budaya organisasi, dukungan manajemen puncak, dan pemanfaatan teknologi informasi pada kinerja sistem informasi akuntansi. *E-Jurnal Akuntansi*, 24(2), 845–870. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v24.i02.p02>.
- Rahman, M. A., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Jatim Times Network di Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 63(1).
- Ratmini, N. A., Natajaya, I. N., & Sunu, I. G. K. A. (2019). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Organisasi, Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 2 Singaraja. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10(2), 91–100. <https://doi.org/10.23887/japi.v10i2.2795>.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286–293. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4866>.
- Risma, D. (2012). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan : Penelitian Eksperimen. *Jurnal Educhild Pendidikan dan Sosial*, 1(1). <https://doi.org/10.33578/jpsbe.v1i1.1628>.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40–45. <https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>.
- Segantara, I. G. M., Yudana, I. M., & Sunu, I. G. K. A. (2017). Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Kompetensi Profesional Guru, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 1(1), 30–34. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i1.12927>.
- Setyaningrum, R., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja.



- Jurnal Administrasi Bisnis*, 36(1).
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan Terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 47–57.
- Suandi, I. W., Lasmawan, W., & Natajaya, N. (2018). Hubungan Kepemimpinan Situasional, Motivasi Kerja, dan Iklim Kerja dengan Kinerja Guru. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v1i2.12990>.
- Sudiarditha, I. K. R., Waspodo, A. W., & Triani, N. A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 20(2), 278. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.48>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. In ke-26.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v9i2.429>.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 5(2), 120–129. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>.
- Tania, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Dai Knife di Surabaya. *Agora*, 1(3), 1702–1710.
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1838–1857. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p10>.
- Utami, G. T. (2022). Gambaran Gaya Hidup Penderita Hipertensi di Masa Pandemi Covid-19. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 11(1), 87–95. <https://doi.org/10.36763/healthcare.v11i1.182>.
- Wahyuni, S., Idris, A., & Noor, M. (2017). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 502–515. <https://doi.org/10.52239/jar.v1i3.481>.
- Wijayanti, R. A., Kuncoro, B., & Retno Dewi Pramodia A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 3(1). <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v15i1.964>.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I. D., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1). <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>.