



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 11531-11542

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Analisis Sikap, Kerjasama Tim dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Empiris Perguruan Tinggi di Dumai)

Zulkifli Z<sup>1✉</sup>, Rispa Eliza<sup>2</sup>, Havidz Aima<sup>3</sup>, Lailani Fitria<sup>4</sup>

(1), (2), (4) STIE Tuah Negeri, Dumai, Indonesia

(3) Universitas Putra Indonesia, Padang, Indonesia

Email: [zulkifliz@stie-tn.ac.id](mailto:zulkifliz@stie-tn.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh dari variabel sikap, kerjasama tim, dan motivasi terhadap kinerja. Dengan maraknya sumber daya manusia dalam mengelola sebuah manajemen pendidikan, banyak ditemukan tidak serasinya antara berbagai pihak seperti sikap, kerjasama tim, motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di suatu perguruan tinggi. Kendala umum yang terjadi diantaranya hubungan atau sikap yang tidak baik antar pegawai dari sebuah instansi. Menggunakan analisa SPSS yang disebarakan melalui kuesiner. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dan library research dengan cara menelaah berbagai sumber yang terkait dengan objek penelitian serta membandingkannya penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara terpisah parsial dan simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Dengan nilai terbesar ada pada variabel motivasi 1,790 kemudian variabel sikap 1,466 sedangkan kerjasama tim 0,849. Dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim perlu dilakukan perbaikan agar lebih efektif dan baik seperti kekompakan dan kepercayaan dalam meningkatkan suatu kinerja perguruan tinggi pada penelitian selanjutnya.

Kata kunci: *sikap, kerjasama tim, motivasi, kinerja*

## Abstract

This research aims to find out how much influence the variables of attitude, teamwork and motivation have on performance. With the proliferation of human resources in managing educational management, many parties find incompatibility such as attitudes, teamwork and motivation which greatly influence their performance in a university. Common obstacles that occur include poor relationships or attitudes between employees of an agency. Using SPSS analysis which is distributed through questionnaires. The method used is quantitative and library research by examining various sources related to the research object and comparing previous research. The research results show that separately partial and simultaneous have a positive influence on performance. With the largest value being the motivation variable 1.790 then the attitude variable 1.466 while teamwork is 0.849. It can be concluded that teamwork variables need to be improved to make them more effective and better, such as cohesiveness and trust in improving higher education performance in further research.

*Keywords: behavior, teamwork, motivation, performance*

## PENDAHULUAN

Pimpinan Perguruan Tinggi merupakan pucuk tertinggi dari manajemen suatu perusahaan, namun dosen, tenaga kependidikan (tendik), dan mahasiswa merupakan komponen yang sangat berpengaruh pada sistem perguruan tinggi oleh sebab itu dituntut untuk meningkatkan kinerja berdasarkan arahan pemimpin. (Fitria and Setya 2021). Dalam mengelola sebuah manajemen pendidikan, banyak ditemukan tidak serasinya antara berbagai pihak seperti sikap, kerjasama tim, motivasi yang sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka di suatu perguruan tinggi. Kendala umum yang terjadi diantaranya hubungan atau sikap yang tidak baik antar pegawai dari sebuah instansi. (Eliza and Fitria 2021). Selanjutnya dari faktor internal dari motivasi yang terdapat pada karyawan jika hak mereka tidak dituruti sehingga menyebabkan keresahan dan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja, sedangkan dari faktor eksternal yaitu lingkungan sekitar yang terkait dengan sarana dan prasarana (Erri and Fajrin 2018). Akibatnya, dari kendala yang terjadi itu dapat menyebabkan turunnya kinerja pegawai sehingga berdampak pada pelayanan terhadap masyarakat. (Z and Eliza 2018)

Peneliti terdahulu (Subakti 2013) menyebutkan bahwa motivasi dan sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja dari 25 responden yang mereka teliti. Selanjutnya (Nainggolan, Lie, and Nainggolan 2020) yang melibatkan 96 responden menyebutkan bahwa kerjasama tim dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. (Prasetyo 2020) sikap wirausaha memiliki pengaruh sebesar 24,7% terhadap kinerja kewirausahaan. (Jufrizen et al. 2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen di

Medan. (K. 2015) dengan objek penelitian di Universitas negeri dan swasta Jakarta yang memiliki pengaruh. (Sembiring 2018) menyatakan terdapat pengaruh dengan objek penelitian di Yayasan Perguruan Tinggi Medicom Medan. Untuk itu penulis tertarik untuk menganalisa variabel tersebut pada perguruan tinggi yang ada di kota Dumai.

Sikap kerja merupakan suatu kumpulan dari rasa percaya dan pemikiran tertentu yang dimiliki dalam berorganisasi (Permana et al. 2019). Sikap berbeda dengan nilai karena bersifat permanen tentang bagaimana cara seseorang membuat sebuah persepsi tentang pekerjaan yang telah diberikan kepadanya oleh sebab itu sikap dapat berubah sewaktu-waktu (Latief et al. 2019). Sikap memiliki beberapa komponen diantaranya : afektif atau yang biasa disebut dengan emosional, dengan indikator utamanya adalah rasa serta nilai yang dimiliki terhadap orang lain. Selanjutnya komponen kognitif atau konseptual, yaitu keyakinan seseorang terhadap karakteristik objek dari sikap . Dan komponen terakhir adalah perilaku, dengan indikator utamanya adalah sebuah tindakan berdasarkan objek disekitarnya. (Subakti 2013)

Kerjasama tim adalah gabungan dari latar belakang, pengalaman sehingga membentuk kemampuan seseorang memiliki talenta yang berbeda dan tergabung dalam kelompok tertentu secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dari satu atau banyaknya kegiatan yang dilakukan. (Ibrahim, Djuhartono, and Sodik 2021). Kerja sama memiliki beberapa dimensi diantaranya :

- a) kerjasama, indikatornya adalah setiap individu bertanggung jawab pada job desk masing-masing.
- b) kepercayaan, indikatornya yaitu kejujuran serta dapat dipercaya dan memiliki integritas (truthfulness) dalam melakukan pekerjaan. Dan dimensi terakhir
- c) kekompakan, dengan indikatornya sebuah komitmen yang berkaitan erat dengan tugas antar anggota sehingga menghasilkan tujuan yang sama. (Adriyanto and Subakti 2018)

Motivasi adalah cara seseorang mempengaruhi orang atau lingkungan sekitarnya agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditentukan atau merupakan suatu potensi bawaan seseorang agar dapat bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan yang telah di sepakati bersama. (Ehrenberg, Smith, and Hallock 2021). Motivasi merupakan penentu utama seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada bawahan agar dikerjakan sejauh mana mereka dapat melaksanakannya dengan baik serta terintegrasi dengan tujuan yang telah ditetapkan (Erri and Fajrin 2018). Motivasi memiliki beberapa dimensi diantaranya

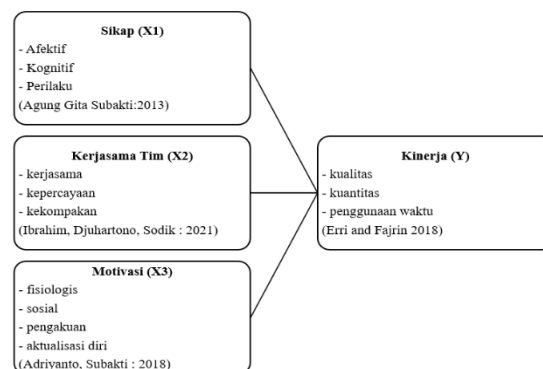
- a) kebutuhan fisiologis, yaitu pemenuhan kebutuhan harian,

- b) kebutuhan sosial, dengan indikatornya menumbuhkan kekompakan,
- c) kebutuhan pengakuan, dengan indikator sebuah penghargaan atau bonus yang diberikan,
- d) aktualisasi diri, yaitu kesempatan yang sama pada setiap individu dalam mengembangkan keterampilan (Ibrahim, Djuhartono, and Sodik 2021)

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang dalam mengerjakan tugas yang telah ditetapkan berdasarkan syarat kerja yang diberikan untuk menumbuhkan komitmen manajemen dengan minimal standar kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan disepakati bersama (Hasanah and Aima 2018). Kinerja memiliki beberapa dimensi diantaranya ;

- a) kualitas, indikatornya adalah penerapan
- b) SOP untuk meminimalisir kesalahan,
- c) kuantitas, dengan indikator yaitu capaian kinerja yang sesuai dengan target, serta
- d) penggunaan waktu, indikatornya adalah standar waktu kerja yang sesuai. (Muhammad Shohib 2015).

Untuk menjelaskan beberapa teori diatas dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini:



Gambar 1 : Kerangka berpikir

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif dan library research. Objek penelitian adalah tenaga kependidikan dan dosen yang terdaftar di STIE Tuah Negeri di kota Dumai. Jumlah populasi dan sampel 20 orang yang mengisi kuesioner yang disebarkan menggunakan google form lalu diolah menggunakan SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, normalitas, uji korelasi, serta uji parsial dan simultan untuk mencari tahu pengaruh variabel sikap, kerjasama tim, dan motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan terdapat error pengembalian atau tidak

dikembalikan dan data tidak valid sebanyak 3 kuesioner, sehingga data yang diolah menjadi 17 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Responden yang di teliti biasanya memiliki karakteristik tertentu dalam menanggapi sebuah pertanyaan dari kuesioner yang di sebarakan. Tabel dibawah ini menunjukkan karakter tersebut berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan, dan pengalaman kerja di bidang tersebut

Tabel 1 : karakteristik responden

Karakteristik responden	Keterangan	Jumlah orang	(%)
Jenis kelamin	L	4	23,5%
	P	13	76,5%
Usia	20 – 28 thn	5	29,4%
	29 – 38 thn	8	47,1%
	39 – 48 thn	3	17,6%
	>48 thn	1	5,9%
Pekerjaan	Dosen	9	52,9%
	Tendik	8	47,1%
Pengalaman bekerja	< 3 thn	5	29,4%
	< 5 thn	4	23,5%
	< 10 thn	6	35,3%
	>11 thn	2	11,8%

*(Sumber : olah data primer, 2023)*

Berdasarkan tabel diatas, jenis kelamin responden didominasi oleh perempuan sebanyak 76,5% sedangkan laki-laki 23,5%. Usia dengan persentase tertinggi 47,1% pada range umur 29 – 38 tahun dan terkecil 5,9% dengan usia diatas 48 tahun untuk 1 orang. Pekerjaan didominasi oleh dosen dengan persentase 52,9% sedangkan tendik hanya sebesar 47,1%, ini dikarenakan sebagian lainnya tidak mengisi kuesioner sehingga selisih perbedaan tidak terlalu jauh. Kemudian, dari pengalaman kerja di didominasi oleh range hampir 10 tahun masa jabatan yaitu sebesar 35,3% sebanyak 6 orang sedangkan range terkecil ada pada masa jabatan diatas 11 tahun yaitu sebesar 11,8% sebanyak 2 orang.

### Uji validitas

Pengujian berguna untuk mengukur valid atau tidaknya sebuah instrumen yang ada pada butir kuesioner dengan nilai kritis sebesar 5% dengan r tabel 0,482. Besar atau kecilnya nilai validitas menentukan sejauh mana data yang telah terkumpul tidak menyimpang, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2 : Uji Validitas

No	r hitung						
	X1_S	1	X2_KS	Ket	X3_M	Ket	Y
1	,904	2	,757	Valid	,630	Valid	,6
2	,872	Valid	,717	Valid	,905	Valid	,8
3	,918	Valid	,945	Valid	,731	Valid	,8
4	,766	Valid	,917	Valid	,900	Valid	,9
5					,932	Valid	,8
6							,9

(Sumber : olah data primer, 2023)

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui seberapa reliabel tiap instrumen kuesioner yang digunakan dengan nilai koefisien *cronbach alpha* diatas 0,7 sehingga bisa dikatakan reliabel. Hasil uji dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3 : Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	>/<	Batas Minimum	Keputusan
Sikap	,885	>	0,482	Reliabel
KS	,856			Reliabel
M	,880			Reliabel
Kinerja	,917			Reliabel

(Sumber : olah data primer, 2023)

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas untuk mengetahui nilai data yang terdistribusi normal jika harga Asymp.Sig (2-tailed) menggunakan output Kolmogorov-Smirnov Test lebih besar dari alpha sebesar 5% atau 0.05 dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 : Uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		17
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,93287283
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,084
	Negative	-,138
Test Statistic		,138
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*(Sumber : olah data primer, 2023)*

Hasil uji normalitas diatas diketahui total keseluruhan dari variabel sikap, kerjasama tim, dan motivasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar  $0,200 > 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa sudah berdistribusi normal.

Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Uji korelasi (R) dan  $R^2$  atau uji determinasi berguna untuk mencari tahu hubungan antar variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel independen serta mengetahui baik atau tidaknya model regresi yang diestimasi dari data sebenarnya, range nilainya yaitu 0 hingga 1 yaitu :

- a. 0,000 – 0,199 = korelasi sangat rendah
- b. 0,200 – 0,399 = korelasi rendah
- c. 0,400 – 0,599 = korelasi sedang
- d. 0,600 – 0,799 = korelasi kuat
- e. 0,800 – 1,000 = korelasi sangat kuat

Tabel 5 : Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 <sup>a</sup>	,851	,816	2,144

a. Predictors: (Constant), X3\_M, X1\_S, X2\_KS

b. Dependent Variable: Y\_K

*(Sumber : olah data primer, 2023)*

Dari tabel diatas didapat nilai R sebesar 0,922 yang artinya terdapat korelasi kuat antara variabel sikap, kerjasama tim dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya nilai determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,851 artinya sebesar 85,1% seluruh variabel tersebut memiliki pengaruh sedangkan sisanya 14,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang tidak diteliti oleh penulis

## Uji Regresi

Uji regresi berganda berguna untuk mencari tahu pengaruh dari variabel sikap, kerjasama tim, motivasi terhadap kinerja yang diolah berdasarkan data statistik yang diringkas dengan hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Nilai Koefisien Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,063	3,038		-,021	,984
X1_S	,547	,373	,339	1,466	,166
X2_KS	,251	,296	,179	,849	,411
X3_M	,547	,306	,449	1,790	,097

a. Dependent Variable: Y\_K

*(Sumber : olah data primer, 2023)*

Persamaan regresi berganda :  $Y = -0,063 + 0,547X_1 + 0,251X_2 + 0,547X_3$

Berdasarkan rumus diatas dapat dijelaskan sebagaimana dibawah ini :

- a. Konstan (a) = -0,063. Bila variabel independen (sikap, kerjasama tim, dan motivasi) tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja memiliki nilai sebesar -0,063
- b. Koefisien regresi sikap (b1) = 0,547 Bila variabel sikap lebih baik atau meningkat sebesar satu satuan maka kinerja juga meningkat sebesar 0,547 dengan asumsi variabel lain adalah tetap
- c. Koefisien regresi kerjasama tim (b2) = 0,251. Bila variabel kerjasama tim lebih baik atau meningkat sebesar satu satuan maka kinerja juga meningkat sebesar 0,251 dengan asumsi variabel lain adalah tetap
- d. Koefisien motivasi (b3) = 0,547. Bila variabel motivasi lebih baik atau meningkat sebesar satu satuan maka kinerja juga meningkat sebesar 0,547 dengan asumsi variabel lain adalah tetap

Uji Parsial (Uji t)

Dari tabel koefisien diatas dapat dilihat t hitung untuk menguji signifikansi antar variabel bebas dan terikat secara parsial dengan t tabel sebesar 0,69383 berdasarkan  $\alpha/2 = df$ .  $0,05/2 ; 17-4 = 0,025; 13 = 0,69383$  maka hasil uji secara parsial adalah sebagai berikut.

1. Variabel sikap (X1) dengan t hitung 1,466 > t tabel 0,69383. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Senada dengan penelitian terdahulu (Latief et al. 2019), (Prasetyo 2020) dan (Sembiring 2018)
2. Variabel kerjasama tim (X2) dengan t hitung 0,849 < 0,69383. Terdapat pengaruh positif terhadap kinerja. Ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja (Ibrahim, Djuhartono, and Sodik 2021) dan (Nainggolan, Lie, and Nainggolan 2020)
3. Variabel motivasi (X3) dengan t hitung 1,790 > 0,69383. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan sesuai dengan peneliti terdahulu (Adriyanto and Subakti 2018) yang menyebutkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Uji Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan simultan atau uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 7 : Uji simultan ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	340,459	3	113,486	24,681	,000 <sup>b</sup>
Residual	59,776	13	4,598		
Total	400,235	16			

a. Dependent Variable: Y\_K

b. Predictors: (Constant), X3\_M, X2\_KS, X1\_S

(Sumber : olah data primer, 2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui nilai F Hitung 24,681 > F tabel 3,411 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel sikap, kerjasama tim, dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. F tabel didapat dari jumlah variabel bebas sebanyak 3 variabel dengan 17 responden. Nilai  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 17 - 3 - 1 = 13$  dengan probabilitas 0,05 atau 5% sehingga didapatlah nilai F tabel sebesar 3,411. Sesuai dengan peneliti terdahulu tentang kinerja dosen memiliki pengaruh dari kepemimpinan (Sembiring 2018) dan (Jufrizen et al. 2020)

## SIMPULAN

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yaitu variabel sikap, kerjasama tim dan motivasi dengan t hitung masing-masing sebesar 1,466, 0,849 dan 1,790. Secara simultan dikatakan bahwa seluruh variabel sikap, kerjasama tim, dan motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja. Ini artinya diperlukan peningkatan dalam hal kerjasama tim serta penambahan jumlah sampel yang tersebar agar diisi semua untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang oleh peneliti selanjutnya dengan variabel yang serupa nantinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanto, Hendraris, and Agung Gita Subakti. 2018. "PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)." *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation* 1(2): 55–69.
- Ehrenberg, Ronald G., Robert S. Smith, and Kevin F. Hallock. 2021. *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy* *Modern Labor Economics: Theory and Public Policy*.
- Eliza, Rispa, and Lailani Fitria. 2021. "Kepuasan Belajar Daring Dan Pengaruhnya Terhadap Kepribadian Mahasiswa Di Kota Dumai." *Media Bina Ilmiah* 15(6): 4681–86.
- Erri, Dirgahayu, and Ashri Nur Fajrin. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta." *Jurnal Perspektif* 16(1): 77–83.
- Fitria, L, and S Setya. 2021. "Performance of Lecturers at Private Universities in Riau Province." *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pajak (EJAK)* 1(2): 31–35. <https://ojs-ejak.id/index.php/Ejak/article/download/21/35>.
- Hasanah, Rina Uswatun, and M Havidz Aima. 2018. "PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN MANAJEMEN PUSAT PENGAJIAN DAN PENGEMBANGAN ISLAM JAKARTA." *Indikator* 2(1): 71–89.
- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo." *Jurnal Arastirma* 1(2): 316–25.
- Jufrizen, Jufrizen, Salman Farisi, Muhammad Elfi Azhar, and Raihanah Daulay. 2020. "Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan." *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)* 4(2): 145–65.
- K., Purwanto S. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dosen Di Perguruan Tinggi." *Jurnal Manajemen* 19(1): 47–58.
- Latief, Abdul, Nurlina Nurlina, Eko Medagri, and Agung Suharyanto. 2019. "Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Terhadap Kinerja Karyawan." *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 11(2): 173–82.
- Muhammad Shohib. 2015. "Sikap Terhadap Uang Dan Perilaku Berhutang." *Jurnal ilmiah Psikologi terapan* 03(01): 132–43. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/2133/2281>.
- Nainggolan, Nana Triapnita, Darwin Lie, and Lora Ekana Nainggolan. 2020. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya Dan Tata Ruang Provinsi

- Sumatera Utara." *Al Tijarah* 6(3): 181–92.
- Permana, Angrian, M. Havidz Aima, Eny Ariyanto, and Adi Nurmahdi. 2019. "The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline of Employee Performance with Understanding of Islamic Work Ethics." *International Journal of Scientific and Technology Research* 8(8): 1098–1106.
- Prasetyo, P Eko. 2020. "Sikap, Aspirasi Dan Kemampuan Wirausaha: Dimensi Utama Kinerja Kewirausahaan." *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 8(2): 109–18.
- Sembiring, Dinar br. 2018. "Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom." *Jurnal Teknik Unika St. Thomas (JTJUST)* 03(2): 108–18. <https://media.neliti.com/media/publications/132070-ID-pengaruh-motivasi-dan-disiplin-kerja-ter.pdf>.
- Subakti, Agung Gita. 2013. "Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor." *BINUS BUSINESS REVIEW* 4(9): 596–606.
- Z, Zulkifli, and Rispa Eliza. 2018. "Determinan Net Interest Margin Perbankan Nasional: Aplikasi Model Regresi Data Panel Fixed Effect." *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen* 8(3): 640.