



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 3 Tahun 2024 Page 9914-9923

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

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

Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Trijaya Pratama Futures Jakarta Pusat

Nurlatifah^{1✉}, Dede Jaelani²

Universitas Teknologi Digital

Email: nurlatifah10120594@digitechuniversity.ac.id^{1✉}

Abstrak

Persaingan semakin ketat di pasar global, perusahaan-perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Salah satu aspek yang menjadi fokus utama dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan adalah motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Trijaya Pratama Futures . Data dianalisis dari perspektif kualitatif dengan menggunakan wawancara, dokumentasi, dan observasi sebagai teknik pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan adanya penurunan kinerja perusahaan yang sejalan dengan penurunan pendapatan sebesar 30% dari tahun 2021 ke 2022. Faktor utama yang ditemukan adalah ketidaktelitian karyawan dalam menjelaskan produk kepada investor dan kurangnya tindakan meyakinkan kepada investor. Evaluasi kinerja karyawan menjadi fokus utama dalam menangani permasalahan ini. Analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berperan penting dalam menentukan kinerja perusahaan. Faktorfaktor motivasi seperti pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan budaya kerja mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat konsep bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan saling terkait erat. Kesimpulan penelitian ini menegaskan pentingnya memperhatikan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan, akibatnya, kinerja perusahaan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT Trijaya Pratama Futures*

Abstract

The competition is becoming increasingly fierce in the global market, and companies are faced with challenges to maintain and improve their performance. One of the main focuses in efforts to enhance company performance is employee motivation. This research aims to explore the relationship between employee motivation and performance a PT Trijaya Pratama Futures . Data were analyzed from a qualitative perspective using interviews, documentation, and observation as data collection techniques. The research findings indicate a decrease in company performance, which aligns with a 30% decrease in revenue from 2021 to 2022. The primary factors identified include employee inaccuracies in explaining products to investors and a lack of convincing actions toward investors. Evaluating employee performance becomes the primary focus in addressing this issue. Analysis reveals that employee motivation plays a crucial role in determining company performance. Motivational factors such as recognition of achievements, career development opportunities, and organizational culture influence employee performance levels. These findings reinforce the concept that employee motivation and performance are closely intertwined. The conclusion of this research emphasizes the importance of paying attention to employee motivation to improve employee performance and consequently, overall company performance.

Keywords: *Employee Motivation, Employee Performance, PT Trijaya Pratama Futures*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki tujuan organisasi yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu. Tujuan organisasi ditulis dalam bentuk poin per poin. Setiap tujuan organisasi berbeda berdasarkan unit kerja atau divisi. *Key Performance Indicators*, atau KPI, adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tujuan organisasi yang spesifik seperti ini. KPI adalah indikator yang digunakan dalam proses untuk mengukur sejauh mana pencapaian tujuan dalam organisasi, membantu mengidentifikasi tujuan prioritas dan mendapatkan gambaran komprehensif tentang suatu perusahaan (Kowal, 2019). Tujuan organisasi berguna karena mereka menentukan jalan bisnis. Instrumen ini memberikan arahan yang jelas untuk setiap bagian perusahaan tentang bagaimana mereka harus melakukan tugas mereka. Menciptakan tujuan perusahaan membantu perusahaan fokus pada kepuasan pelanggan, pengendalian pasar, dan koordinasi efektif antar fungsi untuk meningkatkan kinerja dan keuntungan (Redjeki et al., 2021).

Setiap tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi harus disusun secara SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevant, dan Time-Bound). SMART berarti bahwa tujuan tersebut harus disertai dengan penjelasan mendalam tentang bagaimana melakukan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, siapa yang ditugaskan untuk mencapainya, dan mengapa tujuan tersebut harus dicapai. Measurable berarti tujuan

tersebut harus dapat diukur dengan minimal angka batas. *Achievable* berarti tujuan tersebut dapat dicapai secara logis untuk setiap elemen dengan mempertimbangkan kemampuan dan kemampuan mereka. Membuat target yang *achievable* membuat perusahaan dapat mengerti tentang apa yang harus difokuskan dalam setiap tahunnya (Singh & Singh, 2021: 5). Relevansi berarti tujuan tersebut harus sesuai dengan kemajuan saat ini atau bidang yang dimiliki perusahaan. Terbatas pada waktu berarti bahwa tujuan harus diberi tenggat waktu untuk dicapai, mungkin karena kemajuan dan inovasi harus berlanjut, atau karena setiap karyawan harus dibayar pada rentang waktu tertentu.

Tujuan organisasi dapat dicapai dengan tuntas apabila setiap komponen dari perusahaan tersebut secara sinergis menunjukkan kinerja yang optimal. Komponen dari perusahaan dapat berupa sumber daya yang berupa barang atau material, juga dapat berupa sumber daya yang berupa manusia dan kemampuan mereka. Sumber daya merupakan sebuah ukuran perusahaan agar dapat bertahan (Balbed & Sintaasih, 2019). Perlu diketahui bahwa sumber daya manusia berkontribusi dengan memberikan waktu dan kemampuan mereka terhadap perusahaan dengan mengoperasikan sumber daya material. Baik sumber daya material maupun sumber daya manusia, mereka perlu seseorang yang mengkoordinasikan dan mengarahkan agar sumber daya tersebut berjalan sesuai rencana. Pemakaian sumber daya material oleh sumber daya manusia perlu dilakukan dengan optimal dengan cara memakan waktu sesingkat mungkin dan menghasilkan produk yang memiliki kualitas setinggi mungkin.

Problem kekurangan sumber daya material dan manusia dapat menyebabkan beberapa tujuan organisasi tidak tercapai atau bahkan menghambat bagian lain bisnis. Karena kerusakan yang dapat menghambat proses produksi, alat perusahaan yang rusak harus diperbaiki agar dapat berfungsi kembali dengan baik. Namun, penurunan kinerja sumber daya manusia baik secara individu maupun kolektif dapat sedikit berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasinya. Jika seorang karyawan menunjukkan penurunan kinerja, hal itu dapat menyebabkan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perusahaan tertunda dan mengganggu pekerjaan karyawan lain yang menunggu hasil dari karyawan tersebut. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, jika pekerjaan mengalami keterlambatan maka akan berimplikasi pada penurunan kinerja karyawan (Suryawan & Salsabila, 2022).

Salah satu hal yang menyebabkan peningkatan dan penurunan kinerja karyawan adalah motivasi diri. Setiap orang memiliki motivasi yang mendorong mereka dalam melakukan pekerjaan tertentu. Motivasi tersebut dapat berupa pengejaran terhadap tujuan pribadi, imbalan material, kecintaan terhadap pekerjaan, atau pengakuan dari orang lain.

Motivasi membuat setiap orang dapat terus bertahan hidup dengan melakukan setiap tindakan mereka. Motivasi yang dimiliki oleh setiap karyawan dapat menuntun mereka untuk melakukan setiap pekerjaan mereka, baik tugas yang ringan atau tugas yang berat. Motivasi kerja penting bagi karyawan karena membuatnya terus berkembang, puas dengan hasil pekerjaannya, dan cenderung lebih produktif (Mare, 2022).

Karyawan yang termotivasi biasanya melakukan pekerjaan terbaik dan terbaik di tempat kerja mereka. Karyawan sendiri merupakan pihak-pihak yang dapat mewujudkan visi dan tujuan organisasi (Subariyanti, 2017). Performa yang optimal dapat menyebabkan setiap orang menyelesaikan tugas secara teratur dan tepat waktu, bahkan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. Jika setiap pekerja selalu menyelesaikan tugas tepat waktu dan hasilnya baik, perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan organisasinya, bahkan melebihi batas minimal. Perusahaan pasti memberikan kompensasi tertentu kepada karyawan yang mencapai prestasi, yang dihitung berdasarkan jumlah dan kecepatan tugas yang diselesaikan. Apabila setiap pekerja memiliki inovasi kinerja yang optimal dan menerapkannya dalam bisnis mereka, setiap perusahaan dapat mengalami perkembangan yang signifikan. Dengan kata lain, perusahaan yang memiliki karyawan yang berkinerja optimal pasti memiliki metode tertentu untuk mengatasi kinerja karyawan yang menurun.

Topik mengenai motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan masih banyak dikaji oleh berbagai peneliti pada akhir-akhir ini. Salah satu penelitian datang dari Putra dan Fernos (2023: 259-278) yang meneliti hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di salah satu instansi di Kota Padang. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari instansi tersebut. Penelitian lainnya berasal dari Dewi et al (2023: 14-31) yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di salah satu instansi kesehatan di Magelang. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada instansi kesehatan tersebut. Penelitian lain dilakukan oleh Hafidzi et al (2023: 990-1003) yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang selanjutnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga penelitian tersebut menunjukkan bahwa topik ini masih dan akan terus dikaji oleh berbagai penelitian.

PT Trijaya Pratama Futures adalah perusahaan Pialang Anggota Bursa Berjangka yang menyediakan sarana dan prasarana perdagangan produk kontrak berjangka.. Lokasi dari perusahaan ini adalah di kota Jakarta Pusat. Penurunan kinerja karyawan atau rendahnya

kinerja karyawan dapat ditunjukkan dengan hasil kerjanya (output) apakah karyawan tersebut mempunyai kinerja yang tinggi atau rendah. Output yang rendah dapat dikatakan sebagai akibat karena kinerja karyawan yang menurun, hal itu dapat dilihat dari data jumlah pemasukan PT Trijaya Pratama Futures yang dihitung dari banyaknya investor dari tahun 2021 sampai 2023 dengan target perbulannya 700 juta investor untuk berbisnis dengan perusahaan dan setiap investor untuk investasinya minimal 100 juta yang harus masuk .dari tahun 2021 sampai 2022 itu 100% dan tahun dan tahun 2023 sekarang menurun menjadi 70%. PT Trijaya Pratama Futures memiliki jumlah 68 karyawan dan setiap karyawan di bagi-bagi menjadi tim.Hal itu dapat dilihat dari data jumlah Pemasukan PT Trijaya Pratama Futures dari tahun 2021 sampai 2023.

Tabel 1. Data Jumlah pemasukan PT Trijaya Pratama Futures dalam Priode 2020 Sampe 2023

No	Bulan	2021	2022	2023
1	Januari	2 M	3 M	1.2 M
2	Februari	950 juta	1.5 M	1 M
3	Maret	1 M	2 M	1 M
4	April	1.2 M	1 M	1.8 M
5	Mei	900 juta	1 M	2 M
6	Juni	1 M	900 juta	2.3 M
7	Juli	2 M	850 juta	2 M
8	Agustus	2.3 M	1 M	1M
9	September	800 juta	2 M	800 juta
10	Oktober	1.5 M	1.5 M	980 juta
11	November	1.7 M	950 juta	500 juta
12	Desember	2.8 M	1 M	860 juta
	Jumlah	18.150 juta	16,700 juta	15.440 juta

Kinerja karyawan yang kurang baik akan memperoleh hasil yang kurang maksimal dan akan mengalami penurunan dari hasil yang sudah ditetapkan. Turunnya pada pada PT Indosukses Futures yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang kurang teliti karena kurangnya fokus saat menjelaskan investor dan kurangnya meyakinkan investor.yaitu menjadi dampak menurun yang tidak sesuai dengan di catatan perusahaan, hasil kerja yang tidak fokus dan beberapa bagian ada yang terlewat dari proses menjelaskan. Kemudian, terjadinya tidak sesuai dari target waktu yang telah ditetapkan, dikarenakan faktor karyawan kurang teliti sehingga omset mengalami penurunan 30%

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai produktivitas kerja karyawan. Untuk judul penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah "Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada PT Trijaya Pratama Futures" dijadikan sebagai objek penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan oleh penulis akan menggunakan pendekatan secara kualitatif. Pendekatan secara kualitatif berarti penekanan pada eksplorasi pengertian, makna, konsep, gejala, simbol, dan deskripsi atas suatu fenomena tertentu. Fokus yang disorot dalam penelitian kualitatif adalah kualitas dan menggunakan berbagai macam metode, memiliki sifat holistik dan alami, serta mengutamakan pada kualitas daripada kuantitas. Pendekatan kualitatif juga merupakan metode untuk menjawab suatu fenomena tertentu dengan menerapkan prosedur ilmiah yang sistematis.

Penelitian ini menggunakan jenis rumusan masalah yang bersifat deskriptif, yaitu merekam kondisi sosial yang diteliti secara holistik (Sugiyono, 2016: 209). Penulis menggunakan rumusan masalah yang bersifat deskriptif karena situasi sosial yang dijelaskan hanya satu, yaitu kinerja karyawan di PT Indosukses Futures. Penelitian ini menggunakan setting di lokasi yang alamiah.

Langkah pengumpulan data adalah tahap strategis dari setiap penelitian. Teknik tersebut dilakukan dengan maksud mengumpulkan data dari berbagai macam sumber dengan cara yang beragam (Sugiyono, 2016: 224).

Penulis akan memfokuskan pada observasi partisipatif, yang memungkinkan penulis untuk menunjukkan partisipasi dalam situasi sosial yang diteliti (Sugiyono, 2016: 227). Observasi partisipatif sendiri juga dibagi menjadi beberapa kelompok menurut tingkat partisipasinya, yaitu partisipasi pasif, moderat, aktif, dan lengkap. Penelitian ini akan menggunakan jenis partisipasi pasif, yaitu partisipasi ketika penulis terlibat dalam mengamati situasi sosial, namun tidak terlibat dalam melakukan kegiatan yang dilakukan objek penelitian. Penulis mengamati perilaku karyawan PT Trijaya Pratama Futures, tetapi tidak melakukan pekerjaan mereka, karena penulis tentu saja tidak boleh melakukan pekerjaan mereka mengingat penulis bukan karyawan perusahaan tersebut.

Wawancara merupakan kegiatan bertemunya dua orang atau lebih serta melakukan tanya jawab demi pertukaran informasi antara keduanya dan mengkonstruksikan makna yang dimaksud (Sugiyono, 2016: 231). Penulis mengadakan wawancara dengan bertemu beberapa karyawan PT Trijaya Pratama Futures. Melalui wawancara, peneliti dapat

mengetahui sudut pandang karyawan dan perasaan mereka ketika bekerja di PT Trijaya Pratama Futures.

Analisis data merupakan proses dalam mencari atau menyusun secara sistematis terhadap data yang diperoleh dari catatan lapangan, dokumentasi, atau wawancara. Berikut ini adalah beberapa tahap dalam analisis data.

1. Reduksi Data

Reduksi data merupakan tindakan yang merangkum pada hal penting, memfokuskan pada sesuatu yang relevan dengan topik penelitian, mengamati pola-pola tertentu, dan memberikan gambaran yang jelas sehingga mempermudah pengumpulan data berikutnya (Sugiyono, 2016: 247). Penulis menyeleksi data yang didapat dalam penelitian ini dengan memfokuskan pada data-data yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan PT Trijaya Pratama Futures.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah proses menulis ulang data-data yang diseleksi menjadi urutan yang lebih teratur, dan dapat berupa teks naratif (Sugiyono, 2016: 249). Penulis menyajikan data yang telah direduksi menjadi susunan yang urut dan terkategori berdasarkan motivasi dan kinerja karyawan PT Trijaya Pratama Futures.

3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Penarikan kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah berdasarkan data-data yang telah tersaji, dan bukti-bukti yang valid dapat membuat kesimpulan menjadi kredibel (Sugiyono, 2016: 252). Penulis akan menarik kesimpulan mengenai apakah adanya pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT Trijaya Pratama Futures setelah ditemukan bukti-bukti yang mendukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan merupakan aspek krusial dalam produktivitas dan keberhasilan sebuah perusahaan. Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sementara kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik individu tersebut menjalankan tugas-tugasnya dalam mencapai target perusahaan. Keduanya saling terkait erat dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keseluruhan kinerja organisasi. Karyawan yang termotivasi secara baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, hal ini dapat disebabkan oleh dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang mereka miliki.

Dorongan intrinsik mencakup motivasi yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan pribadi atas pekerjaan yang dilakukan, rasa pencapaian, dan minat terhadap

pekerjaan tersebut. Karyawan yang memiliki dorongan intrinsik yang kuat cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi karena mereka merasa terpanggil untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, dorongan ekstrinsik merupakan motivasi yang datang dari luar individu, seperti penghargaan finansial, pengakuan atas prestasi, atau promosi jabatan. Karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka guna mencapai penghargaan atau imbalan yang dijanjikan.

Motivasi kerja bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Setiap individu memiliki kebutuhan dan preferensi yang berbeda dalam hal motivasi kerja, dan perusahaan perlu memahami hal ini untuk merancang strategi motivasi yang efektif. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami secara lebih mendalam bagaimana motivasi kerja secara spesifik memengaruhi kinerja karyawan di PT Trijaya Pratama Futures.

Pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk menangani penurunan kinerja yang terjadi pada PT Trijaya Pratama Futures. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengeksplorasi berbagai faktor motivasi kerja yang memengaruhi karyawan di perusahaan tersebut. Misalnya, apakah program insentif yang ditawarkan oleh perusahaan telah cukup mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal? Atau apakah ada kebutuhan akan pengembangan karir yang lebih jelas dan terstruktur untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan?

Memahami bagaimana faktor-faktor eksternal seperti budaya kerja, lingkungan kerja, dan kondisi pasar dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di PT Trijaya Pratama Futures. Apakah terdapat hambatan atau kendala tertentu yang menghalangi karyawan dalam mencapai motivasi dan kinerja yang optimal? Apakah ada kebijakan atau praktik manajemen yang perlu diperbaiki atau disesuaikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih memotivasi?

Selain analisis individu, penelitian lebih lanjut juga dapat mengeksplorasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dalam tim dan organisasi. Bagaimana dinamika kerja tim memengaruhi motivasi dan kinerja individu dalam tim tersebut? Apakah terdapat strategi manajemen yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kolaborasi dan dukungan antar anggota tim guna meningkatkan motivasi dan kinerja bersama?

PT Trijaya Pratama Futures dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ini melibatkan

tidak hanya pemahaman terhadap faktor-faktor motivasi kerja yang spesifik bagi karyawan di perusahaan tersebut, tetapi juga penyesuaian terhadap praktik manajemen dan kebijakan perusahaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT Trijaya Pratama Futures, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perusahaan. Penurunan kinerja karyawan sejalan dengan penurunan motivasi kerja yang dialami oleh sebagian karyawan. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan atas prestasi, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif mungkin telah berkontribusi terhadap penurunan motivasi kerja tersebut. Dampaknya adalah terjadinya penurunan omset perusahaan sebesar 30%, yang disebabkan oleh ketidaktelitian karyawan dalam menjelaskan produk kepada investor serta kurangnya tindakan yang meyakinkan kepada investor.

DAFTAR PUSTAKA

- Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14-31.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 9901003.
- Kowal, B. (2019). Key performance indicators in a multi-dimensional performance card in the energy sector. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 214. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/214/1/012093>.
- Mare, I. (2022). Impact of motivation on employees. *International Journal of Scientific and Research Publications*. <https://doi.org/10.21275/v5i2.nov161570>.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.

- Redjeki, F., Fauzi, H., & Priadana, S. (2021). Implementation of Appropriate Marketing and Sales Strategies in Improving Company Performance and Profits. *International Journal of Science and Society*. <https://doi.org/10.200609/IJSOC.V3I2.314>.
- Singh, V., & Singh, P. (2021). A Comprehensive Analysis on Managing Business Goals and Objectives. *Journal of Management and Service Science (JMSS)*, 1(1), 1-6.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.