

## **Hubungan Komunikasi, Etos Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Pemasyarakatan (Bapas) Kelas I Tangerang**

Tri Hartika, Erialdy, Arfiani Yulianti Fiyul  
Balai Pemasyarakatan Kelas I Tangerang, Indonesia, 15118  
E- Mail Correspondent: erialdy@unis.ac.id

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai, komunikasi, etos kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah atau publik merupakan sumber daya yang utama, disamping sumber daya sumber daya lainnya. Hal tersebut dikarenakan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif, teknik untuk mengumpulkan data didalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik kepustakaan (*Library Research*), penelitian lapangan (*Field Research*) dengan menggunakan teknik Angket (Kuesioner). Hasil penelitian menyimpulkan terdapat hubungan yang signifikan komunikasi dengan prestasi kerja, terdapat hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja , terdapat hubungan yang signifikan motivasi dengan prestasi kerja , terdapat hubungan secara signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja dan secara bersama-sama komunikasi, etos kerja, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan secara signifikan dengan prestasi kerja pada Balai Pemasyarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya.

**Kata Kunci** : Komunikasi, Etos Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja

### *Abstract*

*The purpose of this study was to conduct research related to employee performance, communication, work ethic, motivation and job satisfaction on employee performance. Human resources in every organization, both business organizations and government or public organizations, are the main resource, in addition to other resources. This is because humans are the main actors who will mobilize various resources owned by the organization. This study uses quantitative research methods with associative types, techniques for collecting data in this study using several library techniques (Library Research), field research (Field Research) using questionnaire techniques (questionnaire). The results of the study concluded that there is a significant relationship between communication and work performance, there is a relationship between work ethic and work performance, there is a significant relationship between motivation and work performance, there is a significant relationship between job satisfaction and work performance and together communication, work ethic, motivation and job satisfaction have a significant relationship with work performance at the Class I Correctional Center (BAPAS) Tangerang can be accepted for the truth.*

*Keywords* : Communication, Work Ethic, Work Motivation, Job Satisfaction, Work Performance

## A. Pendahuluan

Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi menjadi sangat penting, mengingat sumber daya manusia menjadi sentral dalam pencapaian organisasi. Sumber daya manusia dalam setiap organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah atau publik merupakan sumber daya yang utama, disamping sumber daya sumber daya lainnya. Hal tersebut dikarenakan manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi. Oleh sebab itu, dalam mengelola berbagai sumber daya, keberadaan sumber daya manusia didalam organisasi haruslah berkualitas. Dengan kata lain berbagai sumber daya yang melimpah ruah jika tidak diikuti dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi percuma karena tidak dapat dikelola dan dimanfaatkan dengan baik.

Aktivitas sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu salah satunya komunikasi yang terjadi didalam organisasi (Syakinah, 2020). Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitupun sebaliknya. Kurang atau tidak adanya komunikasi bisa berdampak pada suatu lingkungan itu sendiri. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi oleh karena itu pimpinan organisasi dan pegawai sebagai komunikator perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Ardial, 2018). Komunikasi diartikan sebagai suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang atau diantara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu. Pesan adalah produk dari komunikasi. Pesan berupa lambang-lambang yang menjalankan ide atau gagasan, sikap, perasaan, praktik, atau tindakan. Bisa berbentuk kata-kata tertulis, lisan, gambar-gambar, angka-angka, benda, gerak gerik, atau tingkah laku dan berbagai bentuk tanda lainnya (Lijian Poltak Sinambela, 2016).

Prestasi kerja dapat tercapai secara optimal juga mempunyai hubungan yang cukup erat dengan etos kerja dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena faktor etos kerja memegang peranan yang cukup penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pegawai (Sayuti, 2018). Etos kerja erat kaitannya dengan kepribadian, karakter, dan perilaku pegawai dalam berdisiplin. Setiap pegawai adalah makhluk internal yang merupakan siapa dia secara individu. Kemudian sebagai makhluk internal menetapkan respon atau reaksi terhadap tuntutan eksternal dunia kerja. Etos kerja yang tinggi akan dijadikan sebagai prasyarat mutlak dan harus ditanamkan dalam dunia kerja, karena hal tersebut akan membuka pandangan dan sikap pegawai untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh sehingga dapat mengikis pelaksanaan pekerjaan yang asal-asalan yang tidak berorientasi terhadap kualitas dan prestasi kerja yang dicapai (Masrifah, 2021).

Menghasilkan prestasi kerja yang baik, pegawai yang ada perlu didorong untuk mengeluarkan segala dayanya agar menghasilkan gairah kerja dan semangat kerja

dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Hal tersebut seperti yang dikatakan oleh (Taalipu *et al.*, 2021) didalam hasil penelitiannya yang mengatakan bahwa adanya motivasi kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih semangat sehingga dapat menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik serta dapat membantu organisasi menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik. Motivasi diartikan sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019).

Kepuasan kerja juga sangat penting dan tidak terbatas untuk meningkatkan hubungan didalam organisasi yang lemah. Secara keseluruhan kepuasan kerja tergantung pada domain tingkat yang lebih rendah dan karakteristik pribadi dan pekerjaan (Hantula, 2015). Untuk menciptakan kepuasan kerja manajemen harus memperhatikan sistem imbalan dan menyediakan sumber daya pekerjaan lain yang dapat merangsang untuk memberikan kepuasan kerja kepada pegawai (Avanzi *et al.*, 2014). Kepuasan kerja bertujuan agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga menghasilkan prestasi kerja pegawai yang lebih baik, namun dalam pelaksanaannya peningkatan kepuasan kerja pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja tidaklah mudah, banyak kendala yang dihadapi (Kusuma and Ismail, 2020)

Berangkat pada hal tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai, komunikasi, etos kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.

## **B. Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis asosiatif, untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel. Lokasi penelitian di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang. sampel yaitu keseluruhan dari jumlah populasi penelitian yaitu 64 orang pegawai yang berada di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang.

Teknik untuk mengumpulkan data didalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yaitu Penelitian kepustakaan (*Library Research*) dengan mengumpulkan data-data dari berbagai bahan pustaka yang relevan, sumber-sumber yang berhubungan dengan masalah, membaca, dan mempelajari buku-buku untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian. Penelitian lapangan (*Field Research*) melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian yang dituju yaitu mengenai hubungan komunikasi, etos kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja dengan menggunakan beberapa teknik Angket (Kuesioner) penelitian yaitu Peneliti menyebarkan kuesioner penelitian yang berkaitan dengan variable penelitian. Dokumentasi (mengumpulkan data), dengan mengumpulkan data-data yang

diperlukan untuk mendukung penelitian atau data sekunder yaitu data-data yang berkaitan dengan kegiatan yang menjadi tugas pokok dan fungsi pegawai di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang. Kemudian untuk analisis data menggunakan analisis korelasi produk moment, korelasi berganda, koefisien determinasi dan regresi berganda.

### C. Hasil dan Pembahasan.

#### 1. Hubungan Komunikasi dengan Prestasi kerja

Hasil analisis pengujian hipotesis yang pertama dengan menggunakan analisis *product moment* mengenai hubungan variabel Komunikasi dengan variabel Prestasi kerja diperoleh nilai korelasi sebesar 0,794 pada taraf signifikansi  $\alpha$  0,000, nilai signifikansi tersebut mempunyai nilai lebih kecil dari taraf kesalahan 5 % dengan nilai kriteria interpretasi pada korelasi yang kuat berdasarkan kriteria interpretasi (Sugiyono, 2016). Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan komunikasi dengan prestasi kerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya.

Selain itu hasil penelitian ini senada dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2021) tentang komunikasi dengan prestasi kerja pada Direktorat Jenderal Bina Marga Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PJN Wilayah I Sumatera Selatan). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja. Didalam komunikasi terjadi proses menghasilkan, mengalihkan dan menerima pesan-pesan.

#### 2. Hubungan Etos kerja dengan Prestasi kerja

Hasil analisis pengujian hipotesis yang kedua dengan menggunakan analisis *product moment* mengenai hubungan variabel etos kerja ( $X_2$ ) dengan variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,875 pada taraf signifikansi  $\alpha$  0,000, nilai signifikansi tersebut mempunyai nilai lebih kecil dari taraf kesalahan 5 % dimana etos kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja apabila dilihat dari interpretasi korelasi menurut (Sugiyono, 2016). Dengan demikian terdapat hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan etos kerja dengan prestasi kerja, sesuai dengan konsep teori dari (Salamun, 2017) yang menyatakan etos kerja dapat memberikan perubahan terhadap keberadaan prestasi kerja dengan memperhatikan dimensi kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, rajin, dan tekun. Kemudian hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mohamad Yahya Arief, 2021) dan (Sampow *et al.*, 2021) tentang etos kerja dan prestasi kerja hasil penelitiannya memberikan informasi bahwa etos kerja

mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi etos kerja yang didasari pada keinginan dan kesadaran diri maka semakin tinggi pula prestasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian etos kerja pegawai pegawai di Balai Pemasarakaran (BAPAS) Kelas I Tangerang sudah sangat baik yang diukur oleh dimensi dari etos kerja, dengan baiknya etos kerja di Balai Pemasarakaran (BAPAS) Kelas I Tangerang maka memberikan dampak terhadap prestasi kerja yang baik pula, karena secara teori bahwa apabila semangat kerja dari pegawai baik maka akan memberikan dampak terhadap prestasi erja yang baik pula, dengan demikian etos kerja berhubungan dengan prestasi kerja pegawai khususnya pada konteks penelitian ini di Balai Pemasarakaran (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat terbukti kebenarannya.

### 3. Hubungan Motivasi dengan Prestasi kerja

Hasil analisis pengujian hipotesis yang ketiga dengan menggunakan analisis product moment mengenai hubungan variabel motivasi ( $X_3$ ) dengan variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,801 pada taraf signifikansi  $\alpha$  0,000, nilai signifikansi tersebut mempunyai nilai lebih kecil dari taraf kesalahan 5 % dengan nilai kriteria interpretasi pada korelasi yang kuat berdasarkan kriteria interpretasi (Sugiyono, 2016). Dengan demikian terdapat hubungan yang signifikan motivasi dengan prestasi kerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang sejalan dengan konsep teori dari (Thoha, 2015), yang menjadi penentu perubahan dari prestasi kerja oleh motivasi yaitu dengan menggunakan dimensi kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu hasil penelitian ini senada dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh (Taalipu, 2021) tentang motivasi dengan prestasi kerja pada Dinas Koperasi, UKM dan Perdagangan Provinsi Gorontalo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja. Pada dasarnya sebuah organisasi baik swasta maupun publik bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, motivasi bisa diberikan kepada pegawai untuk mendorong gairah kerja pegawai agar mereka mau bekerja keras untuk memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

### 4. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Prestasi kerja

Hasil analisis pengujian hipotesis yang keempat dengan menggunakan analisis *product moment* mengenai hubungan variabel kepuasan kerja ( $X_4$ ) dengan variabel prestasi kerja (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,843 pada taraf signifikansi  $\alpha$  0,000, nilai signifikansi tersebut mempunyai nilai lebih kecil dari taraf kesalahan 5 % dimana kepuasan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan prestasi kerja apabila dilihat dari interpretasi korelasi menurut (Sugiyono, 2016). Dengan demikian terdapat hubungan secara signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja, sesuai dengan konsep teori dari (Saputra, Agus Tunggal, 2021) yang menyatakan kepuasan kerja dapat memberikan perubahan terhadap keberadaan prestasi kerja dengan memperhatikan dimensi pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Kemudian hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erianto and Mahanani, 2022) dan (Kusuma and Ismail, 2020) tentang hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja, hasil penelitiannya memberikan informasi bahwa kepuasan kerja dapat mendorong prestasi kerja pegawai, artinya bahwa semakin puas pegawai dalam bekerja maka prestasi kerja pegawai tersebut akan meningkat sedangkan akan berakibat sebaliknya apabila kepuasan kerja pegawai rendah maka prestasi kerja yang dihasilkanpun akan rendah.

5. Hubungan Komunikasi, Etos Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Prestasi kerja.

Hasil analisis korelasi berganda variabel komunikasi ( $X_1$ ) etos kerja ( $X_2$ ), motivasi ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) dengan prestasi kerja (Y) diperoleh nilai korelasi sebesar 0,881 dan hasil perhitungan uji F (hitung) untuk membuktikan hipotesis secara simultan diperoleh nilai F (Hitung) sebesar 108,922, nilai F (Hitung) tersebut lebih besar dari nilai F (tabel) sebesar 2,53. Berdasarkan perbandingan nilai f-hitung dan f tabel tersebut maka dapat ditarik suatu interpretasi yaitu secara bersama-sama komunikasi, etos kerja, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan secara signifikan dengan prestasi kerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat hubungan secara bersama-sama komunikasi, etos kerja, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan secara signifikan dengan prestasi kerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dimana (Simanjuntak, 2015) menyebutkan bahwa prestasi kerja dapat terlihat dari kesetiaan pegawai, tanggung jawab pegawai, ketaatan pegawai, kejujuran pegawai, kerjasama pegawai, prakarsa pegawai, kepemimpinan pegawai dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai, hal

tersebut dapat tercapai dengan memperhatikan dimensi-dimensi dari variabel komunikasi, etos kerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang.

#### **D. Kesimpulan**

Terdapat hubungan yang signifikan komunikasi dengan prestasi kerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya. Terdapat hubungan antara etos kerja dengan prestasi kerja di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya. Terdapat hubungan yang signifikan motivasi dengan prestasi kerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya. Terdapat hubungan secara signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja di Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya. Dan secara bersama-sama komunikasi, etos kerja, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan secara signifikan dengan prestasi kerja pada Balai Pemasarakatan (BAPAS) Kelas I Tangerang dapat diterima kebenarannya.

#### **Referensi**

- Endarwati, M. Y. dan M. H. (2021) 'Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)', *Sosioedukasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan dan Sosial*, 10(1), pp. 81-95. Available at: file:///C:/Users/User/Downloads/1320-Article Text-3901-1-10-20210601.pdf.
- Erianto, W. and Mahanani, E. (2022) 'Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal', *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 10(2), pp. 96-107. doi: 10.26740/jupe.v10n2.p96-107.
- Fahmy, E., Tura, T. B. and Sukpti, S. (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Screenplay Productions Di Jakarta Pusat', *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(4), p. 535. doi: 10.32493/jee.v3i4.11291.
- Kurniawan, M. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PD. Kopi 666 Semendo Palembang', *Media Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(1).
- Kusuma, D. I. and Ismail, R. (2020) 'Pengaruh Motivasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kementerian Sosial Republik Indonesia', *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 8(3), pp. 1-11.
- Masrifah, I. (2021) 'Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi)', *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 16(1), pp. 31-42. doi: 10.46975/aliansi.v16i1.83.
- Mohamad Yahya Arief, H. A. R. (2021) 'Kata kunci: Komunikasi, Insentif, Etos kerja,

- Prestasi kerja', *Cermin: Jurnal Penelitian*, 5, pp. 276–285.
- Novriansyah (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Lahat', *MANajemen dan bisNIS*, 10(1), pp. 61–71.
- Sampow, A. M. et al. (2021) 'Prestasi Kerja Pegawai Di Polda Sulut Analysis Of Education , Work Ethic And Work-Family Conflict Against Employee Work Performance At Polda Sulut Jurnal EMBA Vol . 9 No . 1 Januari 2021 , Hal . 1222-1231', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1), pp. 1222–1231.
- Saputra, Agus Tunggal, I. W. B. dan N. N. Y. (2021) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture', *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), pp. 6–13. doi: 10.34007/ebmsj.v1i1.3.
- Sari, R. (2021) 'Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Interpersonal Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pada Direktorat Jenderal Bina Marga – Kementerian Pekerjaan Umum & Perumahan Rakyat (Ruang Lingkup PjN Wilayah I Sumatera Selatan)', *Jurnal Manajemen*, 8(3), pp. 78–84. doi: 10.36546/jm.v8i3.355.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarman, S. T., & Kom, S. (2022). *Buku Merdeka Belajar–Kampus Merdeka*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Syakinah, N. (2020) 'Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bagian Kantor PT. Asrindo Citra Seni Satria Duri)', 7(July), pp. 1–23. Available at: <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/viewFile/29294>
- Taalipu, S. S., Podungge, R. and ... (2021) 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Gorontalo', *JAMBURA: Jurnal Ilmiah ...*, 4(2), pp. 149–154. Available at: <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/11596>.