

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Erjati Abas¹, Badirun Basir², Ita Soegiarto³, Fahmi Kamal⁴, Iradat Rayhan Sofyan⁵
UIN Raden Intan Lampung¹, Universitas Sulawesi Barat², Sekolah Tinggi Meteorologi
Klimatologi dan Geofisika³, Universitas Mitra Bangsa⁴, Institut Teknologi dan Bisnis Nobel
Indonesia⁵

ARTICLE INFO

Article history:

Received : 24-02-2024

Revised : 15-05-2024

Accepted : 30-05-2024

Keywords : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

ABSTRAK

This research aims to reveal the influence of work discipline, job satisfaction and work motivation on employee performance. This research uses a population including employees who are actively working. It is hoped that this research can provide input to companies in managing employee performance, especially related to work discipline, job satisfaction and work motivation. The sample obtained was 80 respondents. The independent variables in this research are work discipline, job satisfaction and work motivation, while the dependent variable is employee performance. In this research, the instrument used was a set of questionnaires with likert scale which were then processed using the IBM SPSS version 26 application software. Analyzing the data that had been collected, used multiple linear regression. The partial research results show that there is a significant influence of work discipline, job satisfaction and work motivation positively on employee performance. Simultaneously, the results of research testing show that work discipline, job satisfaction and work motivation have a significant positive effect on employee performance.



Corresponding Author :

Erjati Abas

UIN Raden Intan Lampung

Email : erjati@radenintan.ac.id

PENDAHULUAN

Semakin kompetitif dan berkembangnya dunia bisnis usaha menuntut perusahaan untuk bersaing ketat mendapatkan keuntungan. Perusahaan yang ingin tetap bertahan harus menghadapi perubahan perkembangan teknologi, memiliki sumber daya manusia yang kinerja secara optimal. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Hal ini bermanfaat untuk mengatasi segala kebutuhan masyarakat sebagai konsumen, dengan strategi masing-masing. Setiap perusahaan bisnis menginginkan untuk memiliki kinerja keuangan yang baik agar perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang serta dapat memberikan tingkat return yang optimal bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan.

Melihat kondisi demikian maka perusahaan harus memiliki kinerja yang baik supaya mampu memenangkan persaingan di pasar yang semakin ketat. Kinerja tersebut dapat berupa kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perkembangan suatu industri dan mencapai keberhasilan industri atau tujuan organisasi serta mencapai pertumbuhan perekonomian suatu negara. Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia melakukan kinerja

yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ingin dicapai dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh sebab itu, penting untuk mengetahui cara mengelola potensi kesempatan dan faktor – faktor yang dapat mendorong kinerja karyawan dalam perusahaan. Untuk menciptakan perusahaan yang prima diperlukan peranan dari para karyawan perusahaan [1]. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, maka suatu organisasi akan berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan dan target perusahaan dapat tercapai. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu [2]. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan baik dan efektif apabila didukung dengan disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu. Sumber daya manusia melalui kinerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan tidak terlepas dari manfaat pada pihak karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan memiliki peran sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, perusahaan maupun industri. Kinerja perusahaan yang tercapai pastinya akan menopang perkembangan keuangan perusahaan dan pertumbuhan ekonomi nasional [3]. Fenomenanya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Penempatan karyawan yang jauh diluar kemampuannya mengakibatkan disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja menjadi tidak sesuai target dengan yang ingin dicapai.

Seluruh karyawan yang bekerja dibawah kepemimpinan suatu manajemen selalu dituntut untuk bekerja optimal dan tetap meningkatkan kinerja. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dalam melakukan pekerjaannya selalu produktif umumnya selalu memiliki disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi dan benar sesuai dengan ketetapan perusahaan yang berlaku. Potensi dalam diri setiap karyawan harus dipergunakan sebaik mungkin serta harus mengarahkan dengan baik agar menciptakan suatu kinerja yang baik [4]. Keadaan pasca pandemi memberikan fenomena perputaran keuangan dan perekonomian agak kurang lancar [5]. Keberadaan perindustrian belum mendukung manusia secara utuh sebagai sumber daya paling atas [6]. Industri secara sosial dikritik karena praktik ketenagakerjaan, terutama di negara-negara berkembang [7]. Keberhasilan menata sumber daya manusia di perusahaan merupakan penentu kemajuan perusahaan [8]. Banyak faktor yang akan meningkatkan kinerja karyawan diantaranya disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

Kinerja adalah suatu tingkat pencapaian sesuai dengan yang ditargetkan oleh manajemen sebab telah melaksanakan suatu program kebijakan untuk mencapai sasaran, perwujudan misi maupun visi organisasi dari strategi organisasi yang telah direncanakan [9]. Kinerja merupakan wujud hasil pekerjaan karyawan yang tercapai secara seimbang dalam standar maupun kriteria [2]. Kinerja merupakan tingkat pencapaian oleh seseorang atau hasil kerjanya dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu [10]. Kinerja karyawan dapat menentukan baik tidaknya organisasi perusahaan, sebab itu berbagai pengetahuan diperlukan dalam mengelola potensi karyawan supaya kinerja menjadi maksimal [1]. Kinerja karyawan sebagai wujud sukses kepemimpinan manajemen menjalankan dan mengatur perusahaan [11]. Perusahaan yang mampu bersaing akan membuka kesempatan sebesar-besarnya bagi karyawan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja dalam bekerja [12].

Fenomena dalam perusahaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yakni disiplin kerja karyawan yang kurang sehingga banyak aturan-aturan kerja yang tidak terlaksana. Hal ini

disebabkan terdapatnya beberapa karyawan terlambat hadir dan karyawan tidak masuk kerja, serta masih ada beberapa karyawan yang tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja, dan masih terdapat beberapa karyawan yang kurang disiplin kerja terhadap waktu kerja, ada karyawan yang menggunakan waktu kerja untuk kepentingan karyawan sendiri, tidak berada di ruang kerja pada jam kerja dan biasanya karyawan tersebut berada di kantin perusahaan. Kepuasan kerja yang kurang dirasakan karyawan sehingga ada yang melakukan aktivitas diluar pekerjaan kantor disebabkan kesempatan berprestasi maupun berkarier belum tinggi. Motivasi kerja karyawan yang masih rendah terdapat kendala adanya karyawan terlambat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan disebabkan motivasi kerja belum optimal sehingga pekerjaan lain menjadi tertunda.

Peningkatan kualitas sumber daya karyawan menjadi sangat penting dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya” [13]. Kualitas sumber daya karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Kedisiplinan menjadikan ruang lingkup pekerjaan sehat disebabkan setiap individu bertanggung jawab sesuai peranan yang berlaku [1].

Kepuasan kerja timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. Banyak faktor-faktor dalam perusahaan yang dapat membuat karyawan puas mulai dari gaji, berbagai keuntungan dan tunjangan yang diperoleh, kondisi dan lingkungan tempat kerja, hubungan di antara karyawan dan dengan atasan, penghargaan yang bisa didapat dan kesempatan berkembang di perusahaan [10]. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk penggambaran pegawai terhadap masing-masing tugas dan tanggung jawab yang dilakukannya serta semua hal yang terjadi pada diri pegawai selama melakukan tugas dan tanggung jawab [14]. Kepuasan kerja merupakan suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya [15].

Motivasi merupakan situasi seseorang memiliki dorongan semangat melakukan kegiatan meraih tujuan instansi yang berharap kinerja akan individu karyawan meningkat [16]. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. [2] Motivasi kerja yang menurun dapat dipengaruhi faktor internal diri sendiri karyawan atau eksternal di luar diri karyawan. Motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena sebagai hasil integrasi keseluruhan yang kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian [17]. Ketatnya persaingan pekerjaan dalam perusahaan, tentu akan membuat perusahaan selektif memilih karyawan dan lebih mendahulukan kinerja karyawan yang berpotensi baik. “Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan, dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja” [1].

Disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja perlu ditumbuhkembangkan agar ketertiban menjadi kebiasaan benar yang baik sehingga efisiensi. Tanpa disiplin yang baik, akan tidak mudah diwujudkan sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan [2]. Apabila karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan mempunyai disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi maka menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Tingginya kinerja karyawan akan meningkatkan hasil pekerjaan maksimal secara kuantitas ataupun kualitas.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif. Bentuk deskripsi terdiri dari angka (statistik). Penelitian ini akan mendeskripsikan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Metode analisis untuk pengolahan data primer dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik bertujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Ini sebagai metode ilmiah (scientific) karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Alat analisis statistik akan menggunakan multiple linear regression. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini untuk dapat mengolah data menggunakan program SPSS 26. Pengujian hipotesis ini menggunakan alat uji signifikansi parameter individual yaitu uji statistik t dan bersamaan dengan itu melalui uji F juga perlu dilakukan uji koefisien determinan [18].

Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan data primer yang dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online kepada para calon responden. Setiap kuesioner diwajibkan untuk ditanggapi oleh responden melalui google formulir supaya efisiensi dan dilakukan pada karyawan PT. Prabutirta Jaya Lestari. Adapun pada bagian variabel di setiap kuesioner, peneliti menggunakan metode skala likert yang terdiri dari satu sampai lima poin.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas mempergunakan korelasi pearson. Dalam pengujian validitas digunakan alat ukur rangkaian kuesioner yang disusun dengan cara sedemikian rupa untuk memperoleh informasi. Jika nilai r hitung diperoleh lebih besar dari r tabel, maka kuesioner tersebut dinyatakan valid. Diketahui bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan terbukti lebih besar dari r tabel, dan angka signifikansi terbukti lebih kecil dari 0,05.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan cronbach alpha dengan penentuan reliabilitas pernyataan dalam kuesioner. Bertujuan agar mengetahui reliabilitas pernyataan dalam keseluruhan kuesioner. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel, jika hasil koefisien reliabilitas minimal 0,600. Hasil uji reliabilitas penelitian ini, perhitungan diperoleh masing-masing, dengan cronbach alpha untuk disiplin kerja 0,602 sedangkan untuk kepuasan kerja yakni sebesar 0,793 dan motivasi kerja diketahui 0,692 serta kinerja karyawan sebesar 0,601. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan dengan hasil cronbach alpha untuk setiap variabel penelitian diperoleh $\geq 0,600$. Maka kuesioner dikatakan konsisten. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memenuhi kredibilitas cronbach alpha maka dinyatakan reliabel.

Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang bertujuan memperoleh pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.802	2.653		1.810	.074
	DK	.386	.110	.315	3.502	.001
	KKer	.172	.050	.325	3.469	.001
	MK	.254	.081	.284	3.122	.003

a. Dependent Variable: KKar

Berdasarkan tabel 1 hasil uji regresi menunjukkan kinerja karyawan sebagai fungsi dalam disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja, dapat diinterpretasikan dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KKar = 4,802 + 0,386DK + 0,172KKer + 0,254MK + e$$

Hasil analisis nilai konstanta yaitu nilainya sebesar 4,802 angka ini merupakan angka konstan dan memiliki arti bahwa jika variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja tidak berubah maka nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,802.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,386. Hal ini menunjukkan bahwa jika setiap variabel ditambahkan 1 poin, maka akan dapat meningkat menjadi 38,6%. Diikuti variabel kepuasan kerja memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,172 menunjukkan apabila setiap penambahan 1 poin variabel maka meningkat menjadi 17,2%. Variabel motivasi kerja dibuktikan nilai koefisien regresi diperoleh sebesar 0,254 menunjukkan jika setiap penambahan 1 poin variabel, maka dapat meningkat menjadi 25,4%.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,677 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Hasil nilai koefisien Adjusted R Square dibuktikan sebesar 0,438. Sedangkan nilai koefisien determinasi R² (R square) sebesar 0,459 menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 45,9%.

Pembuktian Hipotesis Penelitian

Pembuktian hipotesis untuk penelitian ini menggunakan One Way ANOVA. Adapun uji signifikan garis regresi ini dilakukan melalui cara uji F. Diperoleh uji F hitung sebesar 21,485 dengan Sig $\alpha = 0,000 < 0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial menunjukkan bahwa tabel hasil uji t diperoleh nilai t hitung untuk disiplin kerja didapat 3,502 dan nilai signifikan 0,001. Disiplin kerja yang ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian penelitian ini sesuai penelitian yang dilakukan oleh [1], [8], dan [2].

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian parsial menunjukkan hasil uji t pada tabel diperoleh nilai t hitung untuk kepuasan kerja sebesar 3,469 dengan nilai signifikan 0,001. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh [10], [14], dan [13].

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nilai thitung untuk motivasi kerja didapat 3,122 dengan nilai signifikan 0,003. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh [8], [19], [13], dan [20].

Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji simultan penelitian dilakukan dengan hasil uji F diketahui Fhitung sebesar 21,485. Nilai signifikan 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05. Maka kesimpulan hasil uji penelitian ini secara

uji simultan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini untuk membuktikan hubungan antara beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Secara parsial variabel bebas yang dianalisis yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini secara simultan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdusalam and H. Budiyo, "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 1, pp. 3301–3310, 2023, doi: 10.51804/iej.v3i1.928.
- [2] Y. D. Prasetyo and S. Isnowati, "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang (Studi Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Semarang)," *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 719, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.558.
- [3] M. I. Hutabarat, "Rasio Keuangan Mempengaruhi Profitabilitas Pada Bank Persero di Bursa Efek Indonesia," *J. Manag. Accounting, Econ. Bus.*, vol. 02, no. 02, pp. 25–38, 2021.
- [4] A. Amavisca and G. Sukarno, "J-MAS," *J-MAS J. Manaj. dan Sains*, vol. 8, no. 1, pp. 9–14, 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.877.
- [5] M. I. Hutabarat, E. Firmansyah, and A. Siregar, "Operating Cost Against Operating Income, Net Interest Margin, Capital Adequacy Ratio and Loan to Deposit Ratio on Profitability," *Enrich. J. Manag.*, vol. 12, no. 5, 2022.
- [6] R. S. Zalukhu, R. P. S. Hutauruk, M. I. Hutabarat, and N. S. A. Andini, "Pengaruh Penerapan Green Accounting dan Kinerja Lingkungan terhadap Kinerja Keuangan," *J. Ilm. Akunt. Akunt. % Univ. 45 Surabaya*, vol. 3, no. 2, pp. 208–217, 2022, doi: 10.37278/eprofit.v4i2.529.
- [7] S. Budi Utomo, E. Y. Utami, and A. Ardhiyansyah, "Pengaruh Brand Activism, Persepsi Konsumen Terhadap Loyalitas Merek: Analisis dalam Konteks Industri Fast Fashion di Jawa Barat," *J. Bisnisman Ris. Bisnis dan Manaj.*, vol. 5, no. 2, pp. 01–10, 2023, doi: 10.52005/bisnisman.v5i2.157.
- [8] L. Khakim and S. Isnowati, "J-MAS," vol. 8, no. 1, pp. 665–672, 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.850.
- [9] M. I. Hutabarat, "Penerapan Akuntansi Pertanggungjawaban Sebagai Alat Evaluasi Kinerja Pt. Gunung Selamat Lestari Labuhan Batu Selatan," *J. Ilm. Maksitek*, vol. 5, no. 3, pp. 2655–4399, 2020.
- [10] M. Shalahuddin, V. Rahmania, Firmansyah, G. T. Agustine, and S. Oktavianti, "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Wilayah Palembang," *J. Manag. Entrep. Coop.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–11, 2023, doi: 10.56869/jmec.v2i1.435.
- [11] I. Oktaviani and K. A. Kusuma, "The Effect of Compensation, Commitment and Work Discipline on Employee Performance," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 15, no. 2, pp. 2246–2254, 2022, doi: 10.21070/ijler.v15i0.785.
- [12] M. I. Hutabarat, "Pengaruh ROA, Pertumbuhan Penjualan, Likuiditas dan Ukuran Perusahaan terhadap Struktur Modal Perusahaan Manufaktur Sektor Makanan dan

- Minuman di BEI,” *Owner*, vol. 6, no. 1, pp. 348–358, 2022, doi: 10.33395/owner.v6i1.589.
- [13] M. Wiska, F. Resty, E. Ermawati, and U. Uliya, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas XYZ di Kabupaten Tebo,” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 1268, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.571.
- [14] P. M. Ningmabin and A. N. Adi, “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” *J. Kewirausahaan dan Inov.*, vol. 1, no. 3, pp. 259–268, 2022.
- [15] R. S. Wijaya, E. Siska, and N. Indra, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality,” *J. Manaj. dan Bisnis Ekon.*, vol. 1, no. 3, pp. 200–212, 2023.
- [16] P. Z. Putra and H. Heriyanto, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Sumatera Selatan,” *J-MAS (Jurnal Manaj. dan Sains)*, vol. 7, no. 2, p. 1013, 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i2.657.
- [17] I. S. Kurniawan and F. A. Rizki, “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan,” *J. Sos. Sains*, vol. 2, no. 1, pp. 104–110, 2022, doi: 10.59188/jurnalsosains.v2i1.316.
- [18] M. I. Hutabarat, L. Judijanto, R. Ristiyana, M. Syafii, and E. Mediawati, “The influence of accounting knowledge , business experience , work motivation on the use of accounting information in MSMEs,” *Int. J. Appl. Financ. Bus. Stud.*, vol. 11, no. 3, pp. 338–344, 2023.
- [19] Y. Ernanda, J. Efrata, Y. Pratiwi, T. Harahap, and H. Harefa, “The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on Employee Performance,” *Enrich. J. Manag. J.*, vol. 12, no. 1, pp. 1727–1733, 2022, doi: 10.55983/ijeset.v1i1.26.
- [20] M. Natsir, S. Hersona, and D. Jajang Suyaman, “The Effect of Compensation, Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Totoku Toroyo Indonesia,” *Enrich. J. Manag.*, vol. 12, no. 3, pp. 2171–2175, 2022.