

The Important of Discipline, Job Satisfaction, and Motivation: Human Resource Development

Mulyadi¹, Harmita², Hafidz Maulana³, Yelvi Apriandini⁴

^{1,2,3,4}Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Corresponding author email: harmitamustika@gmail.com

received: 30-07-2022, review: 30-07-2022, accepted: 13-09-2022

Abstract—Introduction/Main Objectives: The manifestation of the potential and human qualities that the organization must possess to achieve its goals include sufficient human resources which can generate and generate ideas, are creative, take the initiative, have problem-solving abilities, and have expertise. Therefore, the purpose of this study was to determine the importance of the variables of motivation, discipline, and job satisfaction in the development of quality human resources. **Background Problems:** Motivation, work discipline, and job satisfaction are elements that can have an impact on the performance itself. If a person's values are in line with the values supported by the organization, they will feel comfortable working to achieve the organization's goals. **Novelty:** This study evaluates the similarities and differences between the previous research and the research conducted because the earlier research did not integrate the three variables in one research title. **Research Methods:** This study uses a review method of six articles and literature studies sourced from various relevant references to the subject matter and research objectives. **Findings/Results:** Motivation, satisfaction, and work discipline have a significant effect on improving employee performance which will have a direct impact on company performance. **Conclusion:** The findings of this study indicate that job satisfaction, motivation, and discipline significantly impact performance and positively affect the development of superior human resources.

Keywords: Important of discipline; Job satisfaction; Motivation; Human resource development

Abstrak—Pendahuluan/Tujuan Utama: Wujud dari potensi dan kualitas manusia yang harus dimiliki organisasi untuk mencapai tujuannya antara lain sumber daya manusia yang cukup yang dapat menghasilkan dan menghasilkan ide, kreatif, berinisiatif, memiliki kemampuan pemecahan masalah, dan keahlian. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini untuk mengetahui pentingnya variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. **Latar Belakang Masalah:** Motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja adalah elemen yang dapat berdampak pada kinerja itu sendiri. Jika nilai-nilai yang dijunjung seseorang selaras dengan nilai-nilai yang dijunjung organisasi, mereka akan merasa nyaman dalam bekerja untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. **Kebaruan:** Penelitian ini mengevaluasi persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan, karena penelitian sebelumnya tidak mengintegrasikan ketiga variabel dalam satu judul penelitian. **Metode Penelitian:** Penelitian ini menggunakan metode review enam artikel dan studi literatur yang bersumber dari berbagai referensi yang relevan dengan pokok pembahasan dan tujuan penelitian. **Temuan/Hasil:** Motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang akan membawa dampak langsung terhadap kinerja perusahaan. **Kesimpulan:** Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin memiliki dampak besar pada kinerja dan berpengaruh positif terhadap pengembangan sumber daya manusia yang unggul.

Kata kunci: Pentingnya disiplin; Kepuasan kerja; Motivasi; Pengembangan sumber daya manusia

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi, keterbukaan, dan tuntutan hak asasi manusia. Gelombang transformasi ini menyentuh setiap bangsa secara merata. Semua negara, terutama negara berkembang dan negara maju harus menghadapi sejumlah masalah baru yang akan berdampak pada bagaimana perubahan dan reformasi akan mempengaruhi kehidupan manusia.

Salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan karyawan adalah disiplin (Kour et al. 2019). Disiplin kerja merupakan salah satu dari beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai karena tanpa disiplin, segala tindakan yang dilakukan akan membuahkan hasil yang di bawah harapan dan tidak memuaskan (Becchetti, 2020; Sennewald et al. 2021). Hal ini dapat mencegah tercapainya tujuan dan sasaran organisasi, serta menghambat jalannya program organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi sama pentingnya dengan pengembangan profesional dan etos kerja (Pasla, 2009). Seseorang membutuhkan motivasi untuk menyelesaikan tugas dan mendapatkan hasil terbaik, yang berdampak pada karyawan lainnya yang terinspirasi secara tak terduga sering kali mencapai tingkat kesuksesan dan kesenangan yang tinggi di tempat kerja (Kour et al. 2019).

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam membantu suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Chams and García-Blandón, 2019). Sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif jika organisasi ingin mencapai tujuan atau visi yang telah ditetapkan (Desarno et al. 2021). Kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan talenta berdampak pada kesuksesan jangka pendek dan jangka panjang (Fathiyah, 2021). Dengan kata lain, berhasil atau tidaknya suatu organisasi tergantung pada efektivitas dan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia secara strategis menentukan nasib organisasi (Men and Yue, 2019). Mereka yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Pasla, 2009; Ike et al. 2019). Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memenuhi tujuan organisasi, diperlukan peningkatan kompetensi yang tinggi yang berdampak pada kualitas organisasi. Besarnya motivasi karyawan dapat digunakan untuk mengukur efektivitas kinerja suatu perusahaan (Fruhen et al. 2022). Semangat kerja individu

akan dipicu oleh motivasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai yang bersangkutan. Kehidupan pribadi karyawan akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang positif (Kour et al. 2019; Unsworth et al. 2021). Pekerja santai yang tidak stres akan berkinerja lebih baik, suatu organisasi dapat menghargai variabel-variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan dalam menganalisis peran serta maksud atau tujuan dari manajemen sumber daya manusia bersifat fungsional (Rubel et al. 2018). Setiap tujuan pribadi atau individu anggota organisasi harus diarahkan untuk mencapainya, karyawan didorong untuk lebih berkontribusi dalam implementasi organisasi dengan menggunakan tujuan pribadi mereka sendiri sebagai motivasi (Rosa, Rosa, and Ancok 2020; Volery and Tarabashkina, 2021). Tentu saja, untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif diperlukan pengetahuan tentang variabel-variabel yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan penerapan strategi untuk mendorong kemungkinan dampak terbesar dari kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Motivasi

Motivasi sering juga disebut dengan inspirasi atau dorongan ini harus dirangsang yang dikenal sebagai motivasi. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih antusias dan terlibat dalam pekerjaan. Karyawan harus dimotivasi agar mereka memahami betapa pentingnya pekerjaan mereka bagi keberhasilan tujuan kinerja perusahaan. Kinerja organisasi akan meningkat ketika kinerja pegawai naik Motivasi yang berarti dorongan atau daya penggerak. Pencapaian atas sasaran kinerja membutuhkan adanya stimulus atau rangsangan yang disebut dengan motivasi. Dengan motivasi yang tinggi seorang pegawai akan lebih bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Perlu adanya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga mereka sadar bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat berpengaruh terhadap capaian kinerja perusahaan. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi (Ainanur, 2018); Usman et al. 2021). Menurut Sugeng Prayetno dan Hapzi Ali (2020), motivasi seseorang adalah yang mendorongnya untuk bertindak dengan cara yang terbaik baginya, harapan untuk melakukan tugas

sesuai dengan minat seseorang pada objek tertentu juga dapat digambarkan sebagai motivasi. Unsur motivasi memiliki dua komponen:

- a. Motivasi intrinsik, membantu pekerja untuk mengenali faktor kemauan yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Ciri-ciri pekerjaan yang sukses, keinginan untuk diakui, tantangan kerja, dan kemajuan profesional muncul setelah kekuatan motivasi ini;
- b. Motivasi ekstrinsik, faktor yang secara umum berkaitan dengan lingkungan psikologis dan fisik di mana aktivitas itu dilakukan.

Reksohadiprodjo dan Handoko (2003), dan Darmawan (2013:57) menegaskan bahwa motivasi seseorang akan menghasilkan perilaku yang terfokus pada pencapaian tujuan kepuasan kerja.

Penelitian Hasibuan & Handayani (2017), mengklaim bahwa kebutuhan akan diri sendiri dan penguatan aspirasi pribadi yang bertujuan untuk mencapai kesenangan adalah sumber motivasi. Pengenalan kebutuhan adalah langkah pertama dalam proses motivasi. Kenyataannya bahwa setiap karyawan memiliki tuntutan yang berbeda-beda, sehingga mengakibatkan motivasi kerja karyawan yang bervariasi menjadi salah satu faktor yang menyebabkan rumitnya proses ini. Kinerja individu akan dipengaruhi oleh seberapa termotivasi setiap karyawan dalam bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2000), motivasi adalah keterampilan yang dapat digunakan untuk membuat orang mau bekerja keras sehingga tujuan individu dan tujuan organisasi terpenuhi. Manulang (2001) mendefinisikan motivasi sebagai upaya yang dilakukan oleh manajemen untuk menginspirasi, membangkitkan semangat, dan mendorong orang lain. Dalam contoh ini, karyawan untuk mengambil tindakan memberikan dukungan dan mencoba memberi energi kepada individu atau kelompok pekerja sehingga mereka antusias dan mampu mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan Torang (2012:57), yang mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses mendorong bawahan untuk bekerja dalam parameter yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi yang terbaik. Motivasi adalah dorongan yang melatarbelakangi usaha orang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:76).

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang memungkinkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuan dalam pengetahuan dan keterampilan, klaim Sondang P.

Siagian (2008:138). Tenaga, waktu, dan berbagai ide organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya untuk melaksanakan banyak tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi komitmennya dalam rangka pencapaian tujuan. Menurut Sunyoto (2012), hal-hal yang paling besar pengaruhnya terhadap motivasi sebagai berikut: promosi, prestasi kerja, pekerjaan yang sebenarnya, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan prestasi profesional. Motivasi seseorang adalah apa yang membujuk mereka untuk terlibat dalam aktivitas tertentu. Hal-hal berikut sebagai penanda motivasi kerja: ketekunan, berfokus pada masa depan, tujuan tingkat tinggi, berorientasi pada tugas dan target, rekan kerja yang gigih, dipilih dengan cermat, dan penggunaan waktu yang efisien (Mangkunegara, 2018; Enadarlita, 2020; Hirschi et al. 2021).

Peneliti menarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kepada seseorang agar dapat berusaha untuk melakukan apa yang ingin dicapainya dengan baik berdasarkan pengetahuan tentang motivasi tersebut.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang mematuhi aturan tertulis atau tidak tertulis dari organisasi. Oleh karena itu, dalam praktiknya disiplin dapat diterapkan jika perusahaan telah menelusuri sebagian besar aturan yang diikuti oleh sebagian besar karyawan (Darmawan, 2013:41; Suwanto et al. 2020). Definisi umum disiplin adalah tindakan mematuhi aturan atau peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu mereka. Perilaku karyawan dapat dikategorikan melanggar disiplin jika tidak mengikuti semua aturan dan pedoman yang relevan dengan lingkungan kerjanya (Holil et al. 2011:12).

Disiplin kerja didefinisikan Mangkuprawira dan Hubies (2007:122) sebagai sifat individu yang secara tidak sadar mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan. Setiap karyawan memiliki kapasitas berdasarkan pengetahuan, keterampilan, kompetensi spesifik pekerjaan, dorongan kerja, dan kebahagiaan kerja.

Menurut Prijodarminto (1994), Ada tiga bagian penting untuk disiplin, yaitu: sikap mental merupakan sikap patuh dan tertib yang merupakan hasil latihan, pengendalian pikiran, dan pengelolaan budi pekerti; pemahaman menyeluruh tentang sistem aturan, norma, kriteria, dan standar perilaku yang menumbuhkan pemahaman atau

kesadaran menyeluruh bahwa kepatuhan terhadap aturan, norma, kriteria, dan standar sangat penting untuk kesuksesan; cara bertindak yang menunjukkan keinginan tulus untuk mengikuti aturan dan peraturan dengan cermat.

Definisi disiplin sangat beragam (Muchdarsyah, 2000), istilah disiplin berasal dari kata latin disiplin yang berarti instruksi, dan pelatihan (berawal dari kata discipulus yang berarti orang yang belajar). Ada hubungan etimologis antara disiplin dan disiplin (bahasa Inggris yang berarti siswa, pengikut setia, ajaran atau sekolah); Kegiatan yang mempromosikan pengendalian diri, kebajikan, atau efisiensi dan ketertiban; Ketaatan pada norma sosial, etika, dan hukum serta peraturan perundang-undangan pemerintah; Untuk mencapai perilaku yang terkendali, hukuman dilaksanakan melalui pelatihan dan koreksi. Menurut beberapa sudut pandang ini, kepatuhan terhadap undang-undang yang relevan sangat penting untuk menjaga disiplin agar tujuan dan standar perusahaan dapat terpenuhi. Kepentingan diri sendiri dan kepentingan kelompok.

2.3 Kepuasan Kerja

Tingkat kebahagiaan seseorang dengan pekerjaan atau perannya dalam organisasi disebut sebagai kepuasan kerja. Sejauh mana karyawan percaya bahwa kompensasi mereka sebanding dengan banyak fitur lingkungan kerja mereka, di tempat kerja karena itu kebahagiaan kerja dipengaruhi oleh psikologi individu dalam suatu organisasi, yang dibawa oleh keadaan lingkungannya (Kour et al. 2019; Sutoro et al. 2019).

Kepuasan kerja karyawan, menurut Luthans (2007) adalah emosi menyenangkan yang dihasilkan dari evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya berdasarkan seberapa baik dia mempersepsikan kualitas pekerjaannya. Ini menyiratkan bahwa hasil yang dicapai di tempat kerja telah memenuhi prioritas karyawan. Menurut Luthans (2007) faktor-faktor berikut berkontribusi terhadap kepuasan kerja: (1) kepuasan dengan kompensasi atau pembayaran upah; (2) kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri; (3) kepuasan dengan rekan kerja; (4) kepuasan dengan promosi; dan (5) kepuasan terhadap pengawasan kerja.

Setiap orang dalam suatu organisasi memiliki ide, emosi, dan aspirasi yang dapat mempengaruhi perilaku mereka di tempat kerja (Pasla, 2009; Miao et al. 2018). Sikap-sikap ini

dapat bersifat menguntungkan atau negatif, seperti kepuasan kerja, ketegangan, atau frustrasi yang disebabkan oleh tugas-tugas yang ada, alat-alat yang ada, atau lingkungan sekitar. Menurut penelitian, sikap emosional yang bahagia dan positif tentang pekerjaan adalah apa itu kepuasan kerja. Bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka dapat disimpulkan dari kepuasan kerja mereka. Namun, jika seseorang tidak bahagia di tempat kerja, mereka dapat menemukannya dengan berhenti, bertindak tidak rasional, tidak patuh, mencuri dari perusahaan, dan bolos kerja.

Menurut (Robbins, 2007), dapat dikatakan bahwa sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka mewakili kepuasan kerja, di mana antusiasme dapat ditunjukkan jika seseorang tidak bahagia dalam pekerjaannya, itu dapat ditunjukkan melalui pengunduran diri, mudah tersinggung, tidak patuh, mencuri dari perusahaan, dan mengabaikan tugas di tempat kerja. Dapat disimpulkan bahwa sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya, di mana gairah dapat ditunjukkan dalam melakukan aktivitas, mencerminkan kepuasan kerja.

Ada banyak definisi atau batasan kepuasan kerja, menurut Sutrisno (2009:78). Pertama adalah gagasan bahwa kepuasan kerja dipandang sebagai respon emosional yang rumit. Respon emosional ini disebabkan oleh dorongan, tuntutan, dan harapan karyawan untuk pekerjaan mereka, yang terkait dengan kenyataan yang mereka alami dan menghasilkan perasaan senang, puas, atau tidak puas. Gagasan kedua adalah bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dalam kaitannya dengan keadaan tempat kerja, kerja sama karyawan, penghargaan yang diterima di tempat kerja, dan masalah yang berkaitan dengan elemen fisik dan psikologis.

Menurut Robbins (2007), ada dua metode yang paling sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Teknik pemeringkatan global tunggal (metode yang mengajukan pertanyaan kepada karyawan dengan tujuan memberikan jawaban) dan penjumlahan skor (pendekatan ini untuk menghitung aspek kepuasan kerja lebih rumit karena mengidentifikasi komponen pekerjaan tertentu dan meminta tanggapan untuk setiap komponen). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lima jawaban yang berbeda dapat digunakan untuk mengukur kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka (sangat puas, puas, netral, tidak, dan sangat tidak puas).

Nuraini (2013:114) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kenikmatan suatu pekerjaan dimana seseorang menerima penghargaan atas usahanya, hasil kerja yang baik, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang menyenangkan. Bahkan jika gaji sangat penting, pekerja yang lebih suka mengalami kepuasan kerja di tempat kerja akan menempatkan tenaga kerja di atas uang. Sedangkan menurut Dadang (2013:15), kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau negatif terhadap pekerjaan seseorang, yang mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang tugas itu. Kepuasan kerja karyawan mengacu pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang bisa puas atau tidak puas, positif atau negatif. Karyawan yang bahagia lebih cenderung bertahan di perusahaan, berkontribusi dengan baik, dan lebih kecil kemungkinannya untuk bolos kerja. Sebaliknya, pekerja yang tidak puas mungkin kehilangan lebih banyak pekerjaan, menunjukkan stres yang mengganggu rekan kerja mereka, dan terus-menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin 2013:71; Edward et al. 2017).

Ada beberapa ukuran kepuasan kerja, antara lain: Remunerasi atau sejumlah uang yang diterima oleh seseorang sebagai kompensasi untuk melakukan pekerjaan dan apakah itu dianggap adil atau tidak; Karya itu sendiri, yaitu apakah sesuatu yang diciptakan seseorang mengandung komponen yang cukup; Rekan kerja, yaitu teman yang sering berinteraksi saat melakukan pekerjaan. Seseorang mungkin menganggap rekan kerjanya sebagai orang yang sangat baik atau tidak menyenangkan; Atasan atau siapa saja yang selalu memberi perintah atau arahan dalam melaksanakan pekerjaan. Pendekatan untuk bekerja Memiliki atasan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mungkin berdampak pada kepuasan kerja karyawan; Promosi atau pengembangan potensi melalui promosi apakah seseorang merasa memiliki peluang bagus untuk dipromosikan. Lingkungan kerja, baik lingkungan fisik maupun psikis, juga dapat berdampak pada tingkat kepuasan kerja seseorang. merupakan hal yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja (Widodo, 2015; Fathiyah et al. 2022).

Kebahagiaan pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh unsur ekstrinsik dan batin lebih lanjut didukung (Munandar, 2001; Ariati, 2010; Johan, 2002). Variabel ekstrinsik adalah hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, seperti keadaan fisik lingkungan kerja, interaksi dengan

rekan kerja, dan pendapatan yang diterima. Unsur intrinsik adalah hal-hal yang berasal dari dalam dan dibawa oleh setiap pegawai sejak mulai bekerja pada pekerjaannya.

Kata “kepuasan” menggambarkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya secara umum. Seseorang yang senang dengan posisinya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Menurut Wibowo (2014:413), kepuasan kerja mengacu pada keseluruhan sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka yang menunjukkan ketidaksesuaian antara penghargaan yang mereka terima dan penghargaan yang mereka rasa seharusnya mereka terima.

Kaswan (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap atau emosi kepuasan atau ketidakpuasan terhadap hasil penilaian pekerjaan yang telah dilakukan. kepuasan kerja didefinisikan oleh Wibowo (2014) sebagai gagasan, perasaan, dan kecenderungan perilaku seseorang, atau sikapnya terhadap pekerjaannya. Menurut T. Hani. Handoko (2014), kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang memuaskan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Ini adalah hasil dari cara mereka memandang pekerjaan mereka.

2.3.1 Faktor Terkait Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009), mencantumkan faktor-faktor berikut sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: Tidak ada kesempatan untuk menambah pengalaman kerja atau mengembangkan keterampilan; Stabilitas kerja baik bagi; Lebih sedikit orang yang mengapresiasi karya mereka; Kondisi dan lingkungan kerja yang stabil; Pengawasan yang tidak efektif; Nilai intrinsik pekerjaan; Lingkungan di tempat kerja; Faktor sosial tempat kerja menggambarkan sikap yang dianggap berkontribusi pada kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja; Interaksi dan komunikasi yang lancar antara staf dan manajemen; Sumber daya.

Tujuan dari teori kepuasan kerja adalah untuk memahami mengapa beberapa orang lebih bahagia dalam pekerjaan mereka daripada yang lain. Pengertian kepuasan kerja dibagi menjadi dua kategori menurut Wibowo (2014:414), yaitu sebagai berikut:

1. Model dua faktor

Teori kepuasan kerja yang menyatakan bahwa faktor motivasi dan elemen higienis dua kelompok variabel yang berbeda bertanggung jawab atas kepuasan dan ketidakpuasan;

2. Faktor nilai

Teori ini menyatakan bahwa orang mengalami kesenangan kerja ketika mereka memandang hasil kerja mereka sebagai sesuatu yang normal, mereka akan lebih bahagia dengan hasilnya, karena lebih banyak orang melihatnya. Mereka akan kurang puas dengan semakin sedikit hasil yang mereka peroleh. Teori nilai berkonsentrasi pada setiap keputusan yang menilai individu tanpa mempertimbangkan siapa mereka.

2.3.2 Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner Wibowo (2014:414), mengidentifikasi lima elemen yang dapat mempengaruhi munculnya kepuasan kerja, antara lain:

1. Kepuasan kebutuhan
Menurut hipotesis ini, fitur pekerjaan yang memungkinkan pekerja untuk memenuhi tuntutan mereka sampai batas tertentu menentukan kebahagiaan kerja.
2. Inkonsistensi (perbedaan)
Sudut pandang ini berpendapat bahwa pemenuhan datang dari pencapaian tujuan. Sejauh mana harapan terpenuhi menggambarkan perbedaan antara apa yang diharapkan seseorang dari pekerjaan dan apa yang sebenarnya mereka terima.
3. Realisasi nilai
Menurut konsep pencapaian nilai, kepuasan muncul dari keyakinan bahwa pekerjaan seseorang memenuhi nilai-nilai kerja pribadi yang signifikan.
4. Keuangan
Menurut pendekatan ini, kebahagiaan kerja adalah hasil dari bagaimana karyawan diperlakukan secara adil di tempat kerja.
5. Elemen genetik dan disposisional
Pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa karakteristik pribadi dan faktor keturunan berperan dalam kepuasan kerja.

Menurut Wibowo (2014:420), tiga metode yang sering digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kuesioner dan skala penilaian. Metode yang paling populer untuk mengukur kebahagiaan kerja adalah dengan menggunakan kuesioner dengan skala penilaian yang dibuat khusus.
2. Acara serius. Mendiskusikan insiden terkait pekerjaan yang menurut mereka sangat memuaskan atau tidak menyenangkan.
3. Wawancara tatap muka dengan karyawan berfungsi sebagai metode untuk mengukur

kepuasan kerja.

Seperti yang dapat disimpulkan dari banyak perspektif yang disajikan di atas, kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki orang dalam kaitannya dengan apakah mereka puas atau tidak senang dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah topik yang menarik dan penting karena telah terbukti sangat bermanfaat bagi orang, bisnis, dan masyarakat. Penulis akhirnya sampai pada kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kebahagiaan kerja karyawan di tempat kerja mungkin berasal dari faktor ekstrinsik dan intrinsik yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang dimana setiap orang membawa elemen intrinsik dan ekstrinsik di hari pertama mereka bekerja.

3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah review enam artikel hasil penelitian. Artikel pertama karangan Mauritz D.S. Lumentut dan Lucky O.H. Dotulong (Vol 3 No.1 Maret 2015, Hal.74-85) meneliti bagaimana lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Artikel kedua ditulis oleh Rahmat Runa (Volume 2, Issue 2, November 2020) berfokus pada bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kinerja karyawan ditentukan (Tinjauan Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). Artikel ketiga ditulis atas nama Rio Andhika Putra (Volume 2, Issue 4, Maret 2021) dengan judul menentukan kinerja karyawan: kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Artikel keempat ditulis atas nama Bob Alexandro Hutagalung (Volume 3, Issue 1, 2022) dengan judul analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Artikel kelima ditulis atas nama Shandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135) pada PT. Angkasa Pura II. Artikel Keenam ditulis oleh Sri Nurwati (Volume 1, Issue 2, 2021) tentang penentuan kepuasan kerja dan kinerja karyawan: kompensasi dan lingkungan kerja tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Studi Sastra Manajemen Sumber Daya Manusia).

4. HASIL dan PEMBAHASAN

Hipotesis enam artikel dan temuan analisisnya adalah sebagai berikut: Artikel pertama oleh Mauritz D.S. Lumentut dan Lucky

O.H. Dotulong (Vol 3 No.1 Maret 2015, Hal.74-85) meneliti bagaimana lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi yang lebih kecil 0,008 0,05 digunakan dalam analisis, maka ditentukan bahwa variabel bebas (motivasi kerja dan disiplin kerja) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja). Oleh karena itu jelas dari data bahwa variabel-variabel ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi terhadap kepuasan kerja

Karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan kurang dari 0,05 atau 0,016, maka motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan pengaruh motivasi karyawan terhadap kepuasan kerja pada PT. Karyawan Bank Sulut Cabang Airmadidi. Temuan penelitian ini menguatkan temuan Kasenda (2013) yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi.

Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih besar dari 0,05 yaitu 0,361, maka disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Sulut, tingkat kedisiplinan pegawai yang lebih tinggi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan penelitian ini menguatkan penelitian lain oleh Safitri (2013), Holil dan Sriyanto (2011), yang semuanya menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak menguntungkan yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

Artikel kedua Rahmat Runa (Volume 2, Issue 2, November 2020) mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kinerja staf (Tinjauan Pustaka Manajemen Sumber Daya Manusia). Berdasarkan penelitian literatur sebelumnya yang dianggap signifikan, pembahasan artikel ini dikonsentrasikan pada upaya untuk mengevaluasi dan memperdebatkan sejumlah karakteristik yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk kepuasan kerja dan motivasi.

Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya disebut sebagai kepuasan kerja. Minat, kebutuhan, dan pengalaman karyawan sebelumnya memengaruhi harapan kerja mereka, yang menyebabkan perasaan senang atau jengkel muncul ke permukaan. Motif karyawan untuk bekerja adalah harapan ini. Kepuasan kerja karyawan meningkat ketika harapan pekerjaan ini lebih terwujud sepenuhnya. Menurut (Badjuri, 2009), motivasi kerja yang sering menjadi cita-cita seorang pekerja terhadap pekerjaannya tidak dapat dipisahkan dari kepuasan kerja. Hubungan ini dapat secara akurat digambarkan sebagai hubungan di mana kepuasan kerja yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi kerja. Apabila keinginan dan kebutuhan pekerja yang menjadi motivasi kerja terpenuhi maka kepuasan kerja akan tinggi.

Liliweri (1997; 328) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Supervisor yang mampu memotivasi anggota staf dengan perbuatan dan perilaku manusia dan yang fokus pada ikatan interpersonal yang kuat antara karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Motivasi, menurut Daft (2006), dapat menghasilkan tindakan yang menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam organisasi. Motivasi karyawan yang tinggi sangat berkorelasi dengan kebutuhan dan kinerja organisasi. Untuk mempertahankan kepuasan dan produktivitas karyawan dalam berbagai pengaturan organisasi, seorang manajer harus menemukan perpaduan yang ideal antara strategi motivasi dan penghargaan. Berdasarkan ringkasan di atas, jelas bahwa motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, dan kinerja karyawan berfungsi sebagai alat ukur untuk menentukan apakah orang termotivasi untuk bekerja atau tidak. Faktor motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja karyawan, menurut Prabu (2005:24). Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan mencapai tingkat kepuasan kerja karyawan yang lebih baik semakin tinggi faktor motivasi yang ditawarkan. Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja dikemukakan oleh Dewi & Netra, (2015). Menurut penelitian mereka, motivasi memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap kepuasan kerja jika dibandingkan dengan variabel lainnya. sedemikian rupa sehingga unsur-unsur yang mempengaruhi motivasi karyawan di organisasi harus dipertimbangkan. karena telah

dibuktikan bahwa kepuasan kerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi. Peneliti (Ansori, 2017) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan dan pengaruh yang substansial terhadap kepuasan kerja mengkonfirmasi temuan penelitian ini.

Motivasi memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Menurut Simamora (2004), penghargaan finansial bagi karyawan sangat penting karena mereka secara langsung memenuhi kebutuhan fisiologis mereka ketika mereka menerima penghargaan yang sangat tinggi. Namun, jelas ada harapan jika bayaran yang diterimanya harus sesuai dengan pengorbanan yang dilakukan pekerja untuk perusahaan.

Soetrisno (2010:110) Agar dapat bekerja secara efisien dan terintegrasi dengan semua upaya pemenuhan kebutuhan seseorang, motivasi harus ditunjukkan sebagai daya dorong yang membangkitkan semangat kerja seseorang. Beberapa sudut pandang yang disebutkan di atas menunjukkan pemahaman dari perspektif internal dan eksternal, di mana motivasi dianggap berasal dari dalam dan luar individu. Perilaku manusia dapat dipengaruhi oleh kedua jenis motivasi, dan perilaku setiap orang terutama berorientasi pada tujuan. Kenaikan upah/gaji dan kondisi kerja harus didahulukan, menurut penelitian (Putra et al., 2019), yang menggambarkan upaya peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian, pengakuan, harapan, dan insentif. Lebih efektif untuk memotivasi orang ketika motivasi itu segera menghasilkan peningkatan kepuasan kerja. Penelitian Irawati et al (2019) menunjukkan hubungan antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan, yang dikuatkan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Studi oleh Hermawati & Suganjar (2020), Edwy (2016), dan Hidayat (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan dan menguntungkan oleh motivasi kerja.

Kepuasan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja.

Tingkat kepuasan kerja yang dialami dan dirasakan seseorang akan berdampak pada hasil pekerjaannya. Kinerja karyawan akan meningkat jika pemberi kerja dapat memastikan bahwa senang dalam pekerjaannya dan menerima kompensasi yang memadai, pekerjaan yang menantang, dan hubungan positif dengan atasan (Luthans, 2006). Kinerja karyawan akan

meningkat sebagai hasil dari kepuasan kerja karena pekerja yang puas berkinerja lebih baik karena mereka merasa dihargai oleh atasannya. Sesuai pernyataan Robbins (2006) bahwa “kinerja adalah jumlah efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam mencapai tujuan oleh manajemen dan divisi dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”.

Penelitian (Amrozi, 2017), (M. Siagian & Wasiman, 2020), (Viska Yanti, 2020), (Wimpy, 2013)) menunjukkan kepuasan kerja memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap indikator kinerja karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang meningkat akan menghasilkan kinerja karyawan yang meningkat. Selain itu, jika kepuasan kerja seorang pekerja rendah, output mereka juga tidak memuaskan.

Artikel ketiga ditulis atas nama Rio Andhika Putra (Volume 2, Issue 4, Maret 2021) dengan judul menentukan kinerja karyawan: kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Artikel ini menganalisis dan membahas tentang variabel-variabel Manajemen Sumber Daya Manusia Motivasi dan Kepuasan Kerja. Dimana Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Riset dan artikel terdahulu dan relevan dengan artikel ini di antaranya adalah:

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menurut Hasibuan (2014, p. 141)

Penyediaan faktor pendorong yang memicu semangat kerja seseorang sehingga menimbulkan keinginan untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, dan berintegrasi dengan segenap tenaga dan upayanya untuk mencapai pemenuhan disebut motivasi. Menurut pandangan yang diterima, kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi karena orang bekerja paling baik ketika kebutuhan mereka terpenuhi dan mereka menerima dukungan dari lingkungan mereka untuk mencapai tujuan mereka..

Berdasarkan hasil penelitian, Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini memiliki kinerja yang baik dari segi kinerja pegawai, motivasi pegawai. Kinerja pegawai pada Bank Aceh Syariah Kota Banda Aceh secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh motivasi kerja. Produktivitas Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh

dipengaruhi secara signifikan dan menguntungkan oleh faktor-faktor seperti kinerja personel dan kinerja pegawai semuanya berdampak pada seberapa baik kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta) (Sularmi, 2018).

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja, menurut Robbin (dalam Wibowo 2014:413), adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan ketidaksesuaian antara jumlah imbalan yang diperoleh karyawan dengan jumlah yang mereka rasa seharusnya mereka terima. Berdasarkan hipotesis sebelumnya, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh tingkat kebahagiaan kerja; semakin tinggi tingkat kepuasan mereka, semakin baik. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Pegawai Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang) Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara kebahagiaan kerja dengan produktivitas staf di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, Sumatera Selatan. Di sebuah rumah sakit swasta di Denpasar, Indonesia, dampak kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Damayanti et al., 2018) 2013 (Indrawati). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berdampak positif terhadap kepuasan pelanggan baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kinerja karyawan.

Artikel keempat ditulis atas nama Bob Alexandro Hutagalung (Volume 3, Issue 1, 2022) dengan judul analisis faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan: kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja.

Motivasi adalah jenis perhatian yang ditawarkan pemimpin kepada karyawan untuk mendukung kesuksesan mereka dan meningkatkan kreativitas mereka, menurut penelitian (Ekhsan, 2019). Hal tersebut menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Akibatnya, perusahaan akan mendapatkan pekerjaan yang sangat baik dari karyawannya. Kinerja dan motivasi kerja berhubungan positif, artinya kinerja karyawan meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi mereka. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya (Ansori, 2015), (Annisa Putri Soetrisno & Alini Gilang, 2018), (Rajagukguk, 2016), (Ferawati, 2017), (Bukhari, 2019).

Artikel kelima ditulis atas nama Shandhi Fialy Harahap dan Satria Tirtayasa (Vol 3, No. 1, Maret 2020, 120-135) pada PT. Angkasa Pura II. Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas motivasi, disiplin dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara motivasi terhadap kinerja

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja staf di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang mengklaim bahwa t-tabel 3.556.1695 berada pada daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 ditolak. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh cukup besar dan parsial terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menjaga motivasi karyawan untuk mendukung kinerja mereka. Meskipun ini adalah hal yang baik saat ini, hal itu harus ditingkatkan dengan menyediakan pelajaran, atau jenis pelatihan lainnya kepada pegawai. Menurut temuan penelitian, motivasi memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu (Gultom, 2014); (Prayogi & Nursidin, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Jufrizen, 2017); (Mujiatun, 2015); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Astuti & Suhendri, 2019); (Rosmaini &

Tanjung, 2019); (Hasibuan & Handayani, 2017); (Jufrizen & Pulungan, 2017) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Dinyatakan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu berdasarkan hasil temuan penelitian tentang dampak disiplin terhadap kinerja pegawai di lokasi tersebut. Dari penelitian tersebut didapatkan bahwa thitung ttabel yaitu 1,888 1,695 berada pada daerah penerimaan H_0 sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh positif meskipun kecil terhadap kinerja karyawan. Karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang kuat atas pekerjaan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka, yang berarti disiplin sangat penting untuk menetapkan tujuan dan kemampuan di tempat kerja. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Jufrizen, 2018); (Tanjung, 2016); (Arda, 2017); (Jufrizen, 2016); (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019); (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020); (Fahmi & Sanika, 2017); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020) (Prayogi & Nursidin, 2019); (Hasibuan & Silvy, 2019) yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian pada subjek pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, dimana 4.297.1.695 orang bekerja di wilayah penerimaan H_0 dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel kebahagiaan kerja secara parsial penting dan memiliki pengaruh yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, sangat penting untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi saat ini dan untuk terus mengevaluasi dan meningkatkannya melalui langkah-langkah seperti gaji yang sesuai dengan tugas, lingkungan kerja yang positif, dan penempatan kerja yang sesuai untuk bidang keahliannya masing-masing. Menurut temuan penelitian, ada hubungan langsung dan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil

penelitian terdahulu (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020); (Jufrizen, 2017); (Jufrizen, 2016); (Syahputra & Jufrizen, 2019); (Jufrizen, Lumbanraja, Salim, & Gultom, 2017); (Jufrizen, Gultom, Sitorus, Sari, M., & Nasution, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan berdasarkan penelitian tentang pengaruh disiplin, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil uji F memberikan nilai Fhitung Ftabel, yaitu 27,724 2,91 dengan signifikansi 0,000 0,05. Karena H_0 ditolak dan H_0 diterima maka Fhitung > Ftabel menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu serta motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja pegawai. Motivasi dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan. Sangat penting untuk mempertahankan apa yang bekerja dengan baik dan untuk selalu mengevaluasi dan memajukan pemahaman tentang jenis pekerjaan agar dapat melakukan yang terbaik.

Artikel Keenam ditulis oleh Sri Nurwati (Volume 1, Issue 2, 2021) tentang penentuan kepuasan kerja dan kinerja karyawan: kompensasi dan lingkungan kerja tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan budaya organisasi (Studi Sastra Manajemen Sumber Daya Manusia).

Kepuasan kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, hal ini diperkuat oleh hasil penelitian (Hanafi B. D., Yohana C., 2017), dimana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-value 2.73 > t-tabel 1.96, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa hasil penelitian lain yang sejalan (Wirya K. S., Andiani N. D., Telagawathi N. L. W. S., 2020), (Ghozali I., 2017), (Wardani A., 2017), (Nurayda E., 2017). Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada

peningkatan kinerja organisasi (Gorda, 2004). Kepuasan kerja menurut Robbins (2003) adalah seluruh sikap yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi didefinisikan oleh sikap positif. Morse (Panggabean, 2004) menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja seseorang sangat dipengaruhi oleh tanggung jawab dan manfaat jabatan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa unsur, salah satunya adalah motivasi kerja karyawan yang ditunjukkan dengan adanya dukungan terhadap kegiatan yang berorientasi pada tujuan (Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Kepuasan Kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya diantaranya adalah: (Azhar M. E., Nurdin D. U., Siswadi Y., 2020), (Sitinjak L. N., 2018), (Harahap D. S., Khair H., 2019), (Saprudin, 2018), (Putra I., Ardana I., 2016), (Sulasmi, 2017), (Nurul Hidayah, 2016), (Fitriana K., 2018), (Putra G. H. G., 2017), (Nor A., 2016), (Prasetyo S., 2014).

KESIMPULAN dan SARAN

Peneliti memberikan kesimpulan bahwa terdapat korelasi dari keenam artikel yang telah dianalisa. Temuan penelitian ini mendukung hipotesis dan hasil pembahasan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Keenam artikel yang dijadikan metode dalam penelitian ini mendukung gagasan, bahwa dalam upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja semuanya secara bersamaan memiliki dampak besar pada kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A., N. (2016). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Universitas Terbuka.
- Agussalim, M. A. (2016). Analysis work discipline and work spirit toward performance of employees (case study tax office Pratama two Padang). *International Journal of Economic Research*.
- Ainanur, S. T.-1. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. . 5-1.
- Ali, H. &. (2013). *Metodologi Penelitian : Petunjuk Praktis untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (1st ed.). DEEPUBLISH.
- Ali., S. P. (2020). The Influence of Work Motivation, Entrepreneurship Knowledge and Advocate Independence on Advocate Performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 150.
- Andayani, I. &. (2019). pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.337> ., 45–54.
- Ansori, F. S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pekerjaan Umum Perumahan Dan Kawasan Permukiman (DPUPKP) Kabupaten Kulon Progo Fandi.
- Ansori, H. A. ((2015)). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUNGO. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 56-57. 56-57.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), . <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>. 45–60.
- Arif, M. M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>. 106–119.
- Arif, M. S. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. In *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)* . 263–276.
- Asnofidal, A. . (2020). Transformational Leaders in Handling Organizational Conflict. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 1–19. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.1>
- Astuti, R. &. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2). 1–10.

- Azhar M. E., N. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*.
- Badjuri, A. (2009). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN PROFESIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). *Jurnal Ilmiah Kajian Akuntansi*, 1(2). 117–132.
- Becchetti, L. L. (2020). “Happiness, Relational Goods, and Social Progress.” *The Microeconomics of Wellbeing and Sustainability* 361–400. doi: 10.1016/B978-0-12-816027-5.00012-4. 361–400.
- Brata, H. H. (2017). Saudi Journal of Business and Management Studies Competitive Intelligence and Knowledge Management: An Analysis of the Literature. *Saudi Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.21276/sjbms> .
- Bukhari, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.
- Chams, N. a.-B. (2019). On the Importance of Sustainable Human Resource Management for the Adoption of Sustainable Development Goals.” *Resources, Conservation and Recycling* 14. doi: 10.1016/J.RESCONREC.2018.10.006. 109–22.
- Dadang, K. (2013). *Manajemen Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung.
- Daft, R. L. (2006). *Management*. In Edisi keenam. Salemba empat, Jakarta.
- Damayanti, R. H. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN NON MEDIS RS ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG) Riski Damayanti 1 , Agustina Hanafi 2 , & Afriyadi Cahyadi 3. *L Ilmiah Manajemen Bisnis Da*.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit JP. Books. Surabaya.
- Desarno, J. M. (n.d.). Succession Planning Within the Health Care Organization.: Human Resources Management and Human Capital Management Considerations.” *Nurse Leader* 19(4):411-15.
- Desfiandi, A. D. (2017). Composite Stock Price Index (IHSG) Macro Factor in Investment in Stock (Equity Funds). *International Journal of Economics and Financial Issues*.
- Dewi, D. R. (2017). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum dengan Kinerja Karyawan Koperasi. *Jurnal Universitas Padjadjaran*. 1–12.
- Djojo, A. &. (2012). Information technology service performance and client’s relationship to increase banking image and its influence on deposits customer banks loyalty (A survey of Banking in Jambi). In *Archives Des Sciences*.
- Djoko Setyo Widodo, P. E. (2017). Organizational Performance : Analysis of Transformational Leadership Style and Organizational Learning. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.21276/sjhss.2017.2.3>.
- Edward, E., Rafar, R. L., & Putra, A. (2017). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK MANAGEMENT SYSTEM TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT. *Journal of Business Studies and Management Review*, 1(1), 5-9.
- Edwy, F. M. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KOMITMEN PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA, KONFLIK PERAN, KETIDAKJELASAN PERAN DAN KELEBIHAN PERAN TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI PEKANBARU, PADANG DAN BATAM Oleh: JOM FEKON, .
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomidan Kewirausahaan*, 1.
- Enadarlita, E., Muhammad Dianto, & Sultoni, S. (2020). The Role of Change Leaders in Improving The Performance of Public Organizations. *Jurnal Prajaiswara*, 1(2), 114–124. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i2.9>
- Fachreza, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122. . 115–122.
- Fahmi, M. &. (2017). The Influence of Leadership and Work Discipline Towards Employee Performance at PT. Kereta Api Indonesia

- (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Journal Of International Conference Proceedings (JICP)*, (3), 161–169.
- Farisi, S. I. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>.
- Fathiyah, F., & Bambang Niko Pasla. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127–136. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24>
- Fathiyah, F., Masnun, M., & Syekh, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perusahaan Pembiayaan Kota Jambi). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 404–406. <https://doi.org/10.33087/JMAS.V7I1.413>
- Ferawati, A. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AGORA*, 1.
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, IX(1), 25–34.
- G., P. G. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Perkebunan Nusantara Vii (Persero) Kantor Direksi Bandar Lampung. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bandar Lampung*.
- Gilang., A. P. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI DI PT TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK WITEL BANDUNG. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 1.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>.
- Handoko, T. H. (2002). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko., T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Harahap D. S., K. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Harini, S. H. (2020). Analysis supply chain management factors of lecturer's turnover phenomenon. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, J. S. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 418–428.
- Hasibuan, J. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Hasibuan, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawati, R. &. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 18(1), 1–13 <https://doi.org/10.33489>.
- Hidayah, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *IOSR Journal of Economics and Finance*.
- Hidayat, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekbank*, 2(juni), 17–27.
- Hirschi, A. a. (2021). “Ambitious Employees: Why and When Ambition Relates to Performance and Organizational Commitment.” *Journal*

- of Vocational Behavior 127:103576. doi: 10.1016/J.JVB.2021.103576.
- Holil Muhamad, & A. (2011). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Budi Luhur. <http://fe.budiluhur.ac.id/wpcontent/uploads>
- Ike, M. J. (2019). "The Process of Selecting and Prioritising Corporate Sustainability Issues: Insights for Achieving the Sustainable Development Goals." *Journal of Cleaner Production* 236:117.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Irawati, S. &. (2019). Effect of Work Motivation, Organizational Culture on Work Satisfaction and Performance of Teachers in Public Junior High School Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 210–221.
- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya.
- K., F. (2018). Pengaruh Innovative Behavior Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Bukopin KC Surakarta).
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.3 Juni 2013. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1894>. Diakses 20 February 2.
- Kour, J. J.-D. (2019). The Role of Positive Psychology in Improving Employees' Performance and Organizational Productivity: An Experimental Study." *Procedia Computer Science* 161:226–32. doi: 10.1016/J.PROCS.201.
- Kour, J. J.-D. (2019). "The Role of Positive Psychology in Improving Employees' Performance and Organizational Productivity: An Experimental Study." *Procedia Computer Science* 161:226–32. doi: 10.1016/J.PROCS.2.
- Liliweri, A. (1997). Komunikasi antar pribadi. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Luthans, F. (. (2006). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. In PT. Andi: Yogyakarta.
- Manulang, M. (2001). Manajemen, dasar, Pengertian dan Masalah. Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Men, L. R. (2019). "Creating a Positive Emotional Culture: Effect of Internal Communication and Impact on Employee Supportive Behaviors." *Public Relations Review* 45(3):101764. doi: 10.1016/J.PUBREV.2019.03.001.
- Miao, C. R. (2018). "A Cross-Cultural Meta-Analysis of How Leader Emotional Intelligence Influences Subordinate Task Performance and Organizational Citizenship Behavior." *Journal of World Business* 53(4):463–74. doi: 10.
- Muchdarsyah, S. (2000). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mujiatun, S. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Munandar, A. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- N., S. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
- Nuraini, T. (2013). Menerjemah sumber daya manusia. Yayasan Ainisyam: Pekanbaru.
- PASLA, B. N. (2009). *Pengaruh inteligensi emosional terhadap organizational citizenship behavior dengan kohesivitas sebagai pemediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- P. Siagian, S. (2008). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In Jakarta: cetakan

- kedelapan belas BUMI RAKSA.
- Prabu, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai badan koordinasi keluarga berencana nasional kabupaten muara enim. 3(6).
- Pratama, S. (2015). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 25(1), 86109.
- Prayetno, S. &. (2017). Analysis of advocates organizational commitment and advocates work motivation to advocates performance and its impact on performance advocates office. *International Journal of Economic Research*.
- Prayogi, M. A. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Prihartono, &. A. (2020). The promises ethics and marketing concept strategy as a competitive advantage on private higher education (A survey on perception of product attributes and promotion mix in Indonesia). *Talent Development and Excellence*.
- Prijodarminto, S. (1994). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita: Bandung.
- Putra I., A. I. (2016). Pengaruh Motivasi Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin Perak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Putra, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3). 328–343.
- Rajagukguk, P. (2016). PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA.
- Ridwan, M. M. (2020). Building behavior and performance citizenship: Perceived organizational support and competence (case study at SPMI private university in west Sumatra). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*. htt.
- Riyanto, S. S. (2017). *International Review of Management and Marketing The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*. *International Review of Management and Marketing*.
- Robbins, S. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.,*.
- Rosa, N. N. (2020). THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP ON AFFECTIVE COMMITMENT THROUGH CALLING AND MEMBERSHIP (A STUDY AT ZAINAB MOTHER AND CHILD HOSPITAL IN PEKANBARU).” *Journal of Leadership in Organizations*.
- Rosmaini, R. &. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>.
- Rubel, M. R. (2018). “High Commitment Human Resource Management Practices and Employee Service Behaviour: Trust in Management as Mediator.” *IIMB Management Review* 30(4):316–29.
- S., P. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta*.
- Safitri. (2013). Safitri, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013*) <https://www.ejournal.unesa.ac.id/article/8602/56/article>. Diakses 20 Maret 2014. . 1044-1054.
- Saprudin. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Profit* (2018).
- Saripuddin, J. a. (2017). “PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KEMASINDO CEPAT NUSANTARA MEDAN.” *KUMPULAN JURNAL DOSEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA* 8(10).
- Sastrohardiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

- Sennewald, C. A. (2021). "Discipline." *Effective Security Management* 101–9. doi: 10.1016/B978-0-12-814794-8.00011-1.
- Siagian, P. S. (2008). *Teori Motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YPKN, 2004. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=553197>.
- Soetrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZN DwAAQBAJ&pg=PR4&dq=Sutrisno,+E.+2009.Manajemen+Sumber+Daya+Manusia,+Edisi+Pertama.+Jakarta:+Kencana+Prenada+Media+Group&hl=id&sa=X&ved=2ah UKewiF8qGV9prsA>.
- Sulaeman, A. S. (2019). Making dual procurement and supply chain operations: Cases in the Indonesian higher education. *International Journal of Supply Chain Management*.
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Wom Finance, Tbk Jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 15–30. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1933>.
- Sulasmu. (2017). Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Berdampak Pada Kinerja Pegawai di KPP Pratama Karanganyar. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutoro, S., & Bambang Niko Pasla. (2020). Importance of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance: Why Organizational Culture is Important? *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 29–48. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.3>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwarto, S., & Desita Aliana. (2020). Explanatory Research: Work Ability, Work Discipline, and Employee Performance. *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 68–90. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.5>
- Tanjung, H. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 111–122.
- Torang, S. (2012). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & perubahan Organisasi)*. Cetakan Kesatu. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Unsworth, K. L. (2021). "Employee Green Behaviour: How Organizations Can Help the Environment." *Current Opinion in Psychology* 42:1–6. doi: 10.1016/J.COPSYC.2020.12.006.
- Usman, M. M. (2021). "Fueling the Intrapreneurial Spirit: A Closer Look at How Spiritual Leadership Motivates Employee Intrapreneurial Behaviors." *Tourism Management* 83:104227. doi: 10.1016/J.TOU.
- Volery, T. a. (2021). "The Impact of Organisational Support, Employee Creativity and Work Centrality on Innovative Work Behaviour." *Journal of Business Research* 129:295–303. doi: 10.1016/J.JBUSRES.2021.02.049.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi Rajagrafindo Persada*. <http://www.rajagrafindo.co.id/prod/uk/budaya-organisasi>.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yanti, V. (2020). Pengaruh komitmen organisasi, peran kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.
- Yusnandar, W. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi*.