



Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi

Risma monica¹, Mohamad Muspawi², Grasela Marbun³, Hayatunisah⁴
1,2,3,4.Universitas Jambi, Indonesia

E-mail: rismamonica612@gmail.com¹, muspawi01@gmail.com², gracelamarbun3@gmail.com³, hayatunisabulian@gmail.com⁴

Artikel History

Received: 16-05-2026

Revised: 17-05-2026

Accepted: 18-05-2026

Keywords: *motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai*

Abstract: *Di antara faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai di Perusahaan adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Seringkali, produktivitas dan efektivitas kerja dikurangi oleh masalah umum seperti kurangnya motivasi, kurangnya kepuasan kerja, dan kurangnya disiplin. Tujuan penelitian ini untuk mempelajari tentang motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai. Ini juga akan melihat bagaimana variabel-variabel ini berhubungan satu sama lain, termasuk peran motivasi dan kepuasan dalam membentuk disiplin kerja. Untuk melakukan ini, 13 jurnal dan artikel ilmiah yang relevan diperiksa melalui penelitian kepustakaan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, dan kepuasan kerja tinggi meningkatkan disiplin kerja. Ketiga faktor ini secara bersamaan membentuk perilaku disiplin yang meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Akibatnya, untuk mencapai disiplin yang ideal dan pencapaian tujuan perusahaan, motivasi kerja harus terus meningkat.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi harus mengembangkan kemampuan adaptasi yang kuat untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan global yang berkembang secara cepat dan dinamis. Akibat kemajuan teknologi yang pesat, perubahan kebutuhan masyarakat, dan tuntutan yang semakin meningkat terhadap kualitas layanan dan produktivitas kerja, persaingan antar organisasi di sektor publik dan swasta semakin meningkat. Dalam situasi seperti ini, organisasi tidak hanya memerlukan sumber daya yang mencukupi, tetapi juga harus mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal dan terstruktur guna mencapai tujuan organisasi. Tanpa tenaga kerja yang berkualitas, perencanaan dan strategi yang telah disusun akan sulit terwujud.

Kemampuan, keterampilan, komitmen, dan sikap kerja pegawai adalah berbagai indikator untuk menilai mutu sumber daya manusia suatu organisasi. Pegawai dengan semangat kerja yang tinggi serta rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan cenderung menghasilkan kontribusi yang signifikan Dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi. Sebaliknya, Pekerja yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung menurunkan kinerja organisasi secara

keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan perilaku dan kinerja pegawai termasuk disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Dalam kenyataannya, banyak perusahaan menghadapi masalah seperti pekerja yang tidak termotivasi untuk bekerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya penerapan disiplin kerja. Faktor internal dan eksternal dari lingkungan kerja organisasi, seperti sistem penghargaan yang kurang memadai, hubungan kerja yang tidak harmonis, pembagian beban kerja yang tidak merata, dan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan diri, adalah penyebab utama masalah ini. Kondisi semacam itu dapat menekan semangat kerja pegawai, menurunkan produktivitas, dan menghambat pencapaian target organisasi.

Masalah umum di perusahaan adalah rendahnya motivasi kerja. Adanya motivasi intrinsik yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tersebut pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab dikenal sebagai motivasi kerja. Mereka yang memiliki dorongan kerja yang lemah biasanya menunjukkan sikap apatis dalam melakukan tugas mereka, hanya memenuhi kewajiban mereka yang minimum, dan kurang bermotivasi untuk melakukan lebih banyak. Hal ini dapat mengganggu produktivitas kerja secara keseluruhan dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara optimal. Oleh karena itu, untuk memungkinkan pegawai untuk berkontribusi secara lebih produktif dan efisien, perusahaan harus memahami dan menemukan hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja mereka.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi perilaku pegawai di dalam organisasi. Jika seseorang tidak puas dengan pekerjaannya, itu menunjukkan seberapa puas atau tidak puas mereka dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan sikap yang positif, loyalitas yang kuat terhadap organisasi, dan lebih memiliki dorongan kuat untuk menuntaskan tugas dan tanggung jawab diaman. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan efek yang merugikan, seperti penurunan semangat kerja, peningkatan absensi, dan kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Tiga aspek utama, yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, saling berinteraksi serta memengaruhi terciptanya lingkungan kerja perusahaan yang baik. Pegawai yang sangat termotivasi dengan pekerjaan mereka dapat melakukan tugas dengan lebih serius, bertanggung jawab, dan dengan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi, sementara pegawai yang sangat puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan sikap yang positif, termasuk kepatuhan terhadap aturan dan profesionalisme dalam bekerja. Oleh karena itu, tingkat optimal dari motivasi dan kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai pendorong kuat untuk membentuk dan memperkuat disiplin kerja pegawai.

Sebaliknya, berbagai masalah dapat muncul dalam organisasi jika ketiga komponen tersebut tidak dikelola dengan baik. Jika motivasi kerja rendah, pegawai akan kehilangan keinginan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka. Disiplin kerja yang buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan sikap negatif terhadap pekerjaan dan organisasi, sementara ketidakpuasan kerja dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas dan kinerja yang buruk dari pegawai. Oleh karena itu, agar lingkungan kerja menjadi kondusif, produktif, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara efektif, perusahaan harus memberikan perhatian yang seimbang terhadap ketiga komponen ini.

Strategi yang disusun dalam kerangka Manajemen sumber daya manusia membantu pegawai tetap terorganisir dan lebih termotivasi. Melalui penerapan strategi tersebut, pegawai diharapkan memiliki rasa dihargai, semangat kerja yang tinggi, serta komitmen untuk memberikan kontribusi optimal bagi organisasi. Strategi ini mencakup penciptaan lingkungan

kerja yang kondusif, pemberian peluang pengembangan karier, serta penguatan hubungan antara pimpinan dan pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berdampak pada perilaku kerja pegawai di suatu organisasi. Selain itu, penelitian ini berkonsentrasi pada memeriksa hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja, hubungan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja, dan peran motivasi dan kepuasan kerja dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Kajian menyeluruh terhadap ketiga variabel tersebut diharapkan akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi perilaku kerja pegawai di perusahaan.

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis. Dari perspektif teoritis, penelitian ini menambah penelitian sebelumnya di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja. Sementara itu, secara praktis, hasilnya diharapkan untuk membantu organisasi atau lembaga membuat kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efisien. Perusahaan dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan disiplin pegawai melalui penerapan kebijakan yang tepat dan terarah. Ini akan memungkinkan perusahaan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode studi kepustakaan (review literature) digunakan. Metode ini melibatkan pengumpulan, penelaahan, dan analisis berbagai sumber literatur yang berhubungan dengan subjek penelitian. Penggunaan metode ini bertujuan untuk menggali konsep, teori, dan temuan penelitian sebelumnya secara mendalam yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Peneliti dapat melihat perkembangan penelitian sebelumnya, menemukan celah, dan membangun fondasi teoritis yang kuat untuk membahas penelitian mereka melalui proses penelitian literatur.

Data untuk penelitian ini dikumpulkan melalui platform Google Scholar, yang digunakan sebagai sumber data utama. Melalui penggunaan kata kunci yang berkaitan dengan topik penelitian, pencarian literatur menghasilkan berbagai literatur ilmiah, jurnal penelitian, dan publikasi akademik yang mendukung dengan subjek penelitian. Hasil pencarian awal menunjukkan bahwa ada sekitar 15.000 artikel dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan dari tahun 2017 hingga 2026.

Setelah pencarian awal selesai, langkah berikutnya adalah menyaring dan memilih literatur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Di antara kriteria tersebut adalah: artikel harus terkait dengan fokus penelitian; publikasi dari 2017 hingga 2026; sumbernya harus dari jurnal ilmiah yang dapat diandalkan; dan (4) akses penuh harus tersedia. Proses seleksi menghasilkan 350 artikel yang relevan dengan topik penelitian dari sekitar 15.000 artikel yang ditemukan. Peneliti juga memilih tiga belas artikel ilmiah paling relevan yang memenuhi semua kriteria untuk dipelajari lebih lanjut.

Pada langkah selanjutnya, artikel-artikel yang telah dipilih dianalisis secara menyeluruh. Ini mencakup meninjau isi setiap artikel, menemukan konsep utama, teknik penelitian yang digunakan, dan hasil utama dari setiap penelitian. Selanjutnya, data dikumpulkan disusun, dibandingkan, dan disintesis secara sistematis untuk menghasilkan gambaran menyeluruh tentang kajian-kajian yang sejalan dengan tema penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, metode kepustakaan digunakan untuk meninjau penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dalam organisasi untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Dengan cara ini, peneliti dapat menelusuri hubungan antara variabel ini dan kinerja dan produktivitas organisasi.

Namun, motivasi kerja memainkan peran penting dalam bagaimana pegawai bertindak di perusahaan. Memotivasi orang untuk melakukan pekerjaan mereka dengan semangat, tanggung jawab, dan kesungguhan dikenal sebagai motivasi kerja. Karena individu bermotivasi tinggi cenderung berkomitmen kuat terhadap pekerjaan mereka dan berusaha mencapai hasil terbaik, motivasi ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerja. Studi oleh Al Hakim et al., menjelaskan bahwa motivasi kerja secara nyata memengaruhi tingkat kepuasan pegawai dengan pekerjaan mereka. Pegawai yang sangat termotivasi biasanya memiliki tujuan kerja yang jelas dan merasakan penghargaan atas kerja mereka. Hasilnya memberikan penjelasan tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Studi yang dilakukan oleh Ardianti et al., menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara motivasi kerja dan kepuasan pegawai, karena motivasi mampu mendorong semangat kerja, loyalitas, dan komitmen dalam meningkatkan kualitas kinerja. Pegawai yang sangat bermotivasi biasanya memiliki keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi ini juga meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting untuk membentuk sikap kerja yang produktif agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal dan efisien. Di samping itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mereka, baik positif maupun negatif, ditunjukkan oleh kepuasan kerja. Dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas, pegawai yang puas cenderung melakukan lebih banyak hal dan mencapai hasil yang lebih baik. Kepuasan kerja, menurut Haryani et al., memiliki korelasi kuat dengan kinerja pegawai karena mendorong perasaan positif seperti meningkatkan tanggung jawab, disiplin, dan kesetiaan terhadap organisasi. Akhirnya, ini membantu pencapaian tujuan organisasi.

Menurut penelitian Maghfiroh dan Turmudhi, kepuasan kerja berperan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang bahagia cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan rekan kerja, sistem penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang sebagai pegawai adalah beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Tingkat kepuasan pegawai akan meningkat jika perusahaan membuat lingkungan kerja yang positif dan pemberian penghargaan yang adil. Pada gilirannya, tingkat kepuasan pegawai akan meningkat secara keseluruhan.

Kedisiplinan kerja yang tinggi dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai dalam organisasi. Sifat patuh dan taat terhadap peraturan dan standar kerja organisasi disebut disiplin kerja. Melalui kesadaran mematuhi aturan, pegawai dengan disiplin tinggi cenderung menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik. Temuan penelitian Prasetyo dan Marlina menggambarkan adanya keterkaitan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin biasanya bekerja lebih terorganisir, mengelola waktu mereka dengan lebih baik, dan mencapai tujuan mereka. Ini menunjukkan betapa pentingnya disiplin kerja untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pegawai.

Menurut penelitian sebelumnya, Muazza et al., menemukan bahwa disiplin kerja berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja individu. Pegawai dengan disiplin tinggi cenderung lebih berkonsentrasi pada tugas mereka dan mematuhi aturan organisasi. Didisiplinkan juga terkait dengan tanggung jawab pegawai di tempat kerja. Pegawai disiplin berusaha menyelesaikan tugas secara optimal serta menghindari pelanggaran aturan. Akibatnya, Penerapan disiplin kerja yang baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan di perusahaan.

Meskipun demikian Kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang tidak merasakan kepuasan kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kepuasan kerja meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, yang mengarah pada pematuhan pegawai terhadap peraturan dan peningkatan kinerja mereka. Menurut penelitian Sasmita dan Puspitadewi, kepuasan kerja yang tinggi mendorong meningkatnya disiplin pegawai, yang pada akhirnya turut memengaruhi kinerja secara positif.

Studi menggambarkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai. Ketiga variabel ini saling terkait dan memengaruhi kinerja pegawai yang optimal. Menurut Susanto disiplin kerja menjamin pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan dan standar organisasi, dan motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama untuk bekerja sebaik mungkin. Kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan jika ketiga komponen ini dikelola dengan baik dan seimbang.

Menurut penelitian Shafira et al., Ketiga faktor, yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, yang secara keseluruhan meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas dan produktivitas hasil kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kualitas kinerja pegawainya.

Selain itu, produktivitas organisasi dipengaruhi secara langsung oleh peningkatan kinerja pegawai. Kemampuan untuk menggunakan sumber daya secara tepat dan efisien untuk menghasilkan output yang optimal dikenal sebagai produktivitas organisasi. Studi Syiva et al., menemukan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Semangat kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, dan disiplin yang tinggi berperan dalam membentuk perilaku kerja yang produktif sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara optimal.

Tinjauan literatur mengungkapkan bahwa Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yang saling berhubungan: disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja, di mana disiplin kerja menjaga pelaksanaan tugas sesuai standar organisasi dan motivasi kerja meningkatkan semangat kerja.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang efektif perlu diperhatikan secara serius dengan cara meningkatkan motivasi kerja, menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, serta menerapkan disiplin kerja secara konsisten. Strategi seperti sistem manajemen yang transparan dan akuntabel, penghargaan yang adil, perbaikan lingkungan kerja, dan pengembangan karier pegawai adalah cara untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, perusahaan diharapkan dapat memaksimalkan kinerja pegawainya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan menjadi bagian penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan berkelanjutan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, serta komitmen yang lebih baik dalam melaksanakan tugasnya.

Selain itu, kepuasan kerja juga berperan dalam membentuk sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi. Tingkat kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas, dedikasi, dan kualitas kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja yang rendah dapat menimbulkan penurunan motivasi dan produktivitas kerja. Disiplin kerja juga menjadi unsur penting dalam mendukung terciptanya kinerja yang optimal, karena pegawai yang disiplin mampu melaksanakan pekerjaan secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Secara teoritis, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut dapat menjadi dasar dalam pengembangan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan kepada pihak yang diteliti agar lebih memperhatikan upaya peningkatan motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja pegawai melalui lingkungan kerja yang kondusif, pemberian penghargaan yang adil, serta kesempatan pengembangan karir. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja pegawai serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih luas dan mendalam.

DAFTAR REFERENSI

- Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6). <http://repository.upiypk.ac.id/id/eprint/8720>
- Al Hakim, Y. R., Irfan, M., Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2019). Peranan Hubungan Kerja, Pengembangan Karir, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management & Accounting Research Journal Global*, 3(2). <https://jurnal.ikbis.ac.id/index.php/global/article/view/241>
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JSMBI (Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia)*, 8(1), 13-31. <https://www.researchgate.net/profile/Nurul-Qomariah/publication/330536676>
- Haryani, T., Kirana, K. C., & Wiyono, G. (2022). Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *TheJournalish: Social and Government*, 3(1), 55-74. <https://doi.org/10.55314/tsg.v3i1.234>
- Maghfiroh, N., & Turmudhi, A. (2025). Peran Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 5(2), 765-776. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v5i2.716>

- Muazza, M., Hidayat, M., Wahyuni, R. F., & Muspawi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Fasilitas Belajar Siswa Terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 4(2), 576-592. <https://doi.org/10.22437/jssh.v4i2.11004>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30. https://repository.ubharajaya.ac.id/5111/1/Jurnal_Unswagati.pdf
- Sapu, G. R., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening: Literature review manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 1(3), 144-158. <https://doi.org/10.38035/jhesm.v1i3.78>
- Sasmita, R. A., & Puspitadewi, N. W. S. (2023). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Bagian Workshop PT X. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(1), 580-592 <https://doi.org/10.26740/cjpp.v10i1.53615>
- Shafira, M., Karim, B., & Tamriatin, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 92-105. <https://doi.org/10.53088/kurva.v1i2.1192>
- Solikah, M., Pradita, D. E., FS, G. I., Aini, N., & Muallimin, M. (2025). Literature Review: Faktor-Faktor Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 40-49. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v3i3.872>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 287273. <https://www.neliti.com/publications/287273>
- Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & Putra, R. S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literature Review. *Worldview (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 43-60. <https://doi.org/10.38156/worldview.v2i1.195>