

01e6e0a3f762cfb8_Turnitin

By By Turnitin

WORD COUNT

2900

TIME SUBMITTED

16-MAY-2026 03:00PM

PAPER ID

121627176



19

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

Risma monica¹, Mohamad Muspawi², Grasela Marbun³, Hayatunisah⁴

¹Universitas Jambi, Indonesia

²Universitas Jambi, Indonesia

³Universitas Jambi, Indonesia

⁴Universitas Jambi, Indonesia

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

Artikel History

Received:

Revised:

Accepted:

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

Abstract: Di antara faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan 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, etika dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan. 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 antusiasme 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 karyawan, 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 karyawan, 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 karyawan 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 karyawan 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, karyawan 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 karyawan. 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 karyawan tetap terorganisir dan lebih termotivasi. Melalui penerapan strategi tersebut, karyawan 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 karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja berdampak pada perilaku kerja karyawan 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 karyawan. Kajian menyeluruh terhadap ketiga variabel tersebut diharapkan akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi perilaku kerja karyawan 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 karyawan 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, metod⁴ 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 karyawan 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 karyawan di tempat kerja. Studi oleh Al Hakim et al., menjelaskan bahwa motivasi kerja secara nyata memengaruhi tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka; karyawan yang sangat termotivasi biasanya memiliki tujuan kerja yang jelas dan merasakan penghargaan atas²⁰ja mereka. Hasilnya memberikan penjelasan tentang bagaimana motivasi kerja memengaruhi²⁰ kepuasan kerja dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.²²

Studi yang dilakukan oleh Ardianti et al., menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara motivasi kerja dan kepuasan karyawan, 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 kewajiban³⁶ oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting untuk membentuk sikap kerja²⁸ g produktif agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal dan efisien. Di samping itu, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang me³⁴ngaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perasaan karyawan terhadap pekerjaan mereka, baik positif maupun negatif, ditunjukkan oleh kepuasan²³ja. Dibandingkan dengan karyawan yang tidak puas, karyawan yang puas cenderung melakukan lebih banyak hal dan mencapai hasil yang lebih baik. Kepuasan kerja, menurut Haryani et al., memiliki korelasi kuat dengan kinerja karyawan 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 karyawan. Pegawai yang bahagia cenderung lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik n²⁹ka dan memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, hubungan rekan kerja, sistem¹⁷ghargaan, dan kesempatan untuk berkembang sebagai karyawan adalah beberapa faktor yang memenga¹⁷i kepuasan kerja. Tingkat kepuasan karyawan akan meningkat jika perusahaan membuat lingkungan kerja yang positif dan pemberian penghargaan yang adil. Pada gilirannya, tingkat kepuasan karyawan akan meningkat secara keseluruhan.

Kedisiplinan kerja yang tinggi dapat menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan 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 karyawan. 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 karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya, Muazza et al., menemukan bahwa disiplin kerja berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja individu; karyawan 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 karyawan secara keseluruhan di perusahaan.

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

Studi menggambarkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Ketiga variabel ini saling terkait dan memengaruhi kinerja karyawan 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 karyawan 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 karyawan melalui peningkatan kualitas dan produktivitas hasil kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kualitas kinerja karyawannya.

Selain itu, produktivitas organisasi dipengaruhi secara langsung oleh peningkatan kinerja karyawan. 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 karyawan. 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 karyawan 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

memaksimalkan¹⁶ kinerja karyawannya¹⁶ untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan berkelanjutan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang optimal.

KESIMPULAN

Menurut analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja merupakan faktor utama yang berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku dan kinerja karyawan di perusahaan. Ketiga komponen ini berhubungan satu sama lain dan membentuk kualitas sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan. Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik dan ingin mencapai prestasi yang lebih tinggi. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal maupun eksternal yang mendorong mereka untuk menjalankan tugas dengan semangat, tanggung jawab, dan komitmen tinggi.

Selain itu, kepuasan kerja adalah komponen penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan saat mereka melakukan tugas mereka. Kepuasan rendah dapat menyebabkan penurunan motivasi, absensi, dan penurunan kualitas kinerja, sementara tingkat kepuasan tinggi memicu sikap positif terhadap pekerjaan dan organisasi, seperti peningkatan loyalitas, tanggung jawab, dan dedikasi.

Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kepuasan karyawannya dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik, sistem kompensasi yang adil, dan kesempatan untuk berkembang dalam karir. Disiplin kerja, atau tingkat patuhan karyawan terhadap aturan, prosedur, dan standar organisasi, adalah komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, ditentukan oleh disiplin kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara teratur, tepat waktu, dan sesuai ketentuan. Dengan demikian, disiplin kerja memiliki peran penting dalam memastikan aktivitas organisasi berjalan secara terorganisir, efisien, dan efektif.

Menurut penelitian, ketiga komponen ini saling mendukung untuk meningkatkan kinerja pekerja dengan cara pengelolaan yang efektif, yang pada gilirannya menciptakan semangat kerja serta kepuasan kerja, dan kepatuhan terhadap aturan organisasi. Pada akhirnya, keadaan ini meningkatkan produktivitas kerja dan membantu pencapaian tujuan perusahaan dengan lebih efisien.

Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan pengelolaan sumber daya manusia melalui pendekatan strategis seperti penerapan disiplin kerja yang konsisten, meningkatkan semangat kerja, dan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Diharapkan langkah-langkah ini akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan memperkuat keberhasilan organisasi dalam menghadapi kesulitan dan perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

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.upiyptk.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., Li'alam, 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>

21%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	ojs.ummetro.ac.id Internet	38 words — 1%
2	Veronika Dinar Romauli Sihombing. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit: Literatur Review", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	28 words — 1%
3	eprints.umk.ac.id Internet	26 words — 1%
4	media.neliti.com Internet	26 words — 1%
5	jurnal.feb-umi.id Internet	25 words — 1%
6	Maudy Rahma Deanti, Rony Edward Utama. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Kharisma Utama", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2026 Crossref	23 words — 1%
7	e-journal.unmas.ac.id Internet	18 words — 1%
8	eprints.unmas.ac.id Internet	18 words — 1%

-
- 9 journal.nurscienceinstitute.id
Internet 18 words — 1%
-
- 10 Lutfia Raihany, Sulastri Irbayuni. "KINERJA BELUM OPTIMAL? ANALISIS KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA PADA CV XYZ SURABAYA", Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 2026
Crossref 16 words — 1%
-
- 11 Nabilla Syalita Tania, Hanifah Soraya, Khairunnisa Wahidah, Hanifa Putri Ramadhani, Ilfa Zaimi Sipahutar, Novita Sari. "Kajian Literatur: Analisis Kesulitan Belajar Mahasiswa Pendidikan Matematika Pada Mata Kuliah Analisis Real", Jurnal Pendidikan Tambusai, 2026
Crossref 16 words — 1%
-
- 12 Fitri Kurniawati, Wiwin Saputra, Sri Meike Jusup, Dikdik Purwadisastra, Arif Marjuki. "Analisis Kepuasan Kerja, Work Life Balance, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal EMT KITA, 2026
Crossref 14 words — 1%
-
- 13 Dasa Rahardjo Soesanto, Arnisyra Rachmawati. "Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk (BJB) Cabang Tangerang Modernland, Kota Tangerang", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Crossref 13 words — 1%
-
- 14 Nurhayati Nurhayati, Arfimasri Arfimasri, Aziza Azulyo Azzahra. "Analisis Determinasi Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Pincuran Gadang Kota Solok", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025
Crossref 13 words — 1%

15	moam.info Internet	13 words — 1%
16	Nandi, Mulyadi. "Manajemen Kinerja Berbasis Spiritual Bonding di SMP Muhammadiyah Boarding School (MBS) Zam-Zam Cilongok Banyumas.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	12 words — < 1%
17	Sarjono. "Kepuasan Kerja Guru Pada Lembaga Paud Islam di Kabupaten Cilacap (Studi Komparatif Pada TK IT Insan Kamil dan RA AL Barokah Cisumur Kecamatan Gandrungmangu).", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia) ProQuest	12 words — < 1%
18	anzdoc.com Internet	11 words — < 1%
19	ijsscs.com Internet	11 words — < 1%
20	pdfcoffee.com Internet	11 words — < 1%
21	jurnal.kolibi.org Internet	10 words — < 1%
22	library.binus.ac.id Internet	10 words — < 1%
23	www.pancabudi.com Internet	10 words — < 1%
24	Arum Tantya, Ratna Damayanti. "Pengembangan Karir, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang	9 words — < 1%

-
- 25 id.scribd.com 9 words — < 1%
Internet
-
- 26 repository.umsu.ac.id 9 words — < 1%
Internet
-
- 27 repository.untar.ac.id 9 words — < 1%
Internet
-
- 28 www.cakrawala.imwi.ac.id 9 words — < 1%
Internet
-
- 29 Adriana Mendo Rasinan, Mira La'bi Bandhaso,
Kordiana Sambara. "Pengaruh Penilaian Kinerja
Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam
Balo'ta Di Cabang Rantepao", RIGGS: Journal of Artificial
Intelligence and Digital Business, 2026
Crossref
-
- 30 Dina Prasetyaningrum. "Pengaruh Komitmen
Organisasi, Karakteristik Pekerjaan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel
Intervening", MANAJERIAL, 2020
Crossref
-
- 31 Graciano Kevin Saputra, Kusuma Chandra Kirana,
Mohammad Ahyar Syafwan Lysander. "Pengaruh
Knowledge Management, Komunikasi dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai", Journal of Economics, Bussiness
and Management Issues, 2025
Crossref
-
- 32 Ronny Setiawati, Ratno Adrianto, Iwan M. Ramdan. 8 words — < 1%
"Relationship between Training, Workload,
Motivation, and Job Satisfaction with Health Worker

Performance in TB Case Detection", Faletahan Health Journal,
2025

Crossref

33 journal.stie-mce.ac.id 8 words — < 1%
Internet

34 repository.trisakti.ac.id 8 words — < 1%
Internet

35 repository.usu.ac.id 8 words — < 1%
Internet

36 www.scribd.com 8 words — < 1%
Internet

37 Agustina Simanangi Pamowa, Ratno Adrianto,
Akhmad Azmiardi, Irfansyah Baharuddin Pakki et
al. "Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja
Pegawai Puskesmas di Kota Samarinda", Jurnal Ners, 2025
Crossref

38 Lina Mahardiana, Anik Herminingsih, Khasdiah
Dwidewi Setiyoningtyas. "Efektivitas kinerja guru
pengabdian di pondok pesantren modern Al-Istiqomah
Ngatabaru", JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia), 2024
Crossref

39 Mifthakhul Fauzi Minarso, Rizki Agung Wibowo,
Teguh Prasetyo. "Pemberian Kompensasi untuk
Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan
Kontruksi", El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023
Crossref

40 Setiadi, Hari. "Pengaruh Tambahan Penghasilan
Pegawai (TPP), Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian
Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Banyumas

Perspektif Ekonomi Syariah.", Universitas Islam Negeri Saifuddin Zuhri (Indonesia)

ProQuest

EXCLUDE QUOTES ON

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF