



Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)

Ratna Mirawati¹, Nur Ihsani², Nico Felix Gunawan³, Narendra Putri⁴, Riyanti Teresya⁵

¹ Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: ratnamira23@gmail.com

² Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: nurihsani899@gmail.com

³ Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: nicofelix1928@gmail.com

⁴ Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: rarendra@gmail.com

⁵ Mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email: riantiteresya@gmail.com

Korespondensi Penulis: Ratna Mirawati¹

Abstrak: Motivasi kerja adalah seberapa sering karyawan meninggalkan pekerjaannya karena berbagai alasan, termasuk keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang benar-benar bagus. Artikel ini mengkaji pengaruh motivasi pekerjaan, yaitu: disiplin kerja dan kepuasan kerja. Tujuan penulis artikel ini adalah untuk mengembangkan hipotesis tentang pengaruh variabel satu sama lain untuk digunakan dalam penelitian lebih lanjut. Hasil dari artikel tinjauan pustaka ini sebagai berikut: 1. disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja; 2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja; dan 3. Disiplin kerja, stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah.

Disiplin kerja adalah sesuatu yang harus diajarkan kepada semua karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Aturan diperlukan untuk memandu dan menasihati staf dalam menjaga ketertiban di dalam fasilitas. Selain itu, lembaga itu harus pastikan bahwa peraturan tersebut jelas, dapat memahami dan berlaku untuk para karyawan. Menurut Mangkuprawira (2007:122), disiplin adalah kecenderungan pekerja untuk secara sengaja mengikuti norma dan peraturan tertentu dari suatu organisasi. Dikarenakan disiplin menuntut pekerja untuk mematuhi arahan kebijakan, hal itu berdampak signifikan pada perilaku karyawan dan manajemen. Disiplin yang lebih tinggi berarti karyawan yang lebih produktif dan dewan yang lebih efisien. Menurut Mangkuprawira (2007: 153), Kinerja adalah hasil dari proses tertentu yang dikerjakan oleh karyawan dan organisasi terkait secara terencana dan tepat

Motivasi kerja merupakan dasar untuk mengembangkan institusi baik pemerintah maupun swasta, sebagai organisasi ingin mencapai tujuan dan inisiatif yang dilakukan secara kolektif, sistematis dan sistematis. Motivasi dalam bekerja dapat dikatakan sebagai penggerak dan motivasi yang memotivasi dan mengubah perilaku masyarakat ke arah yang positif. Motivasi kerja berarti upaya untuk memotivasi atau mendorong karyawan untuk bekerja. Motivasi kerja seorang karyawan dapat berasal dari dalam diri individu yang biasa disebut dengan motivasi intrinsik, atau dari motivasi ekstrinsik yang muncul dari pengaruh eksternal. Benowitz (2001: 3) Motivasi kerja ialah kekuatan yang membantu orang untuk beraktifitas melalui cara tertentu. Strategi terbaik untuk meningkatkan motivasi karyawan ialah dengan mengajari mereka agar lebih termotivasi dalam bekerja. Dengan melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan hasil kerja karyawan dengan memberikan penghargaan (bonus) kepada karyawan yang baik melalui pelatihan

Kepuasan kerja sering menjadi bahan diskusi dan konferensi ilmiah dan merupakan fenomena yang perlu diperhatikan. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja proses organisasi. Kepuasan kerja tercapai ketika faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja selaras dengan baik. Kepuasan kerja bukanlah variabel independen tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor dalam organisasi atau dalam diri karyawan. (James, 2017). faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakbahagiaan kerja adalah jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, kemungkinan komunikasi, kompensasi, dan prospek kemajuan (Lantara, 2017). Namun Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa jenis pekerjaan, pengawasan, gaji saat ini, kesempatan untuk maju, dan rekan kerja merupakan faktor yang mengukur kepuasan kerja. Kepuasan kerja dicapai ketika karyawan melakukan pekerjaan mereka secara efektif dan ketika organisasi memenuhi harapan karyawan. Jika atasan dan rekan kerja tidak saling mendukung dan peduli, pekerjaan akan menjadi salah dan menimbulkan masalah, dan kepuasan kerja karyawan secara otomatis akan menurun. Untuk hubungan kerja yang baik, manajer dan karyawan perlu saling memahami dan memotivasi. Hubungan kerja yang baik memberikan kepuasan kerja

Rumusan Masalah.

Berdasarkan latar belakang, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan diteliti untuk mengembangkan teori-teori untuk penelitian lebih lanjut, yaitu:

- 1) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh pada *Motivasi Kerja*?
- 2) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada *Motivasi Kerja*?
- 3) Apakah Disiplin Kerja, Stress Kerja sama-sama berpengaruh pada *Motivasi Kerja*?

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses yang muncul dari kebutuhan fisiologis atau psikologis, atau kebutuhan yang diaktifkan oleh perilaku atau motivasi untuk mencapai tujuan atau motif. Menurut Mangkunegara (2016), motivasi adalah untuk mendorong kebutuhan karyawan yang perlu dipenuhi agar mereka dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Motivasi adalah kondisi yang mendorong karyawan

Menurut Siagian (2002: 89), motivasi kerja adalah pemahaman bahwa mencapai tujuan organisasi berarti mencapai tujuan, dan untuk mencapai tujuan organisasi itu adalah kekuatan pendorong yang dapat berkontribusi. Tujuan pribadi anggota klub. .Organisasi ini. Hasibuan (2008: 132) mendefinisikan motivasi kerja adalah daya dorong yang membangkitkan semangat untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dalam setiap upaya.

Motivasi ialah faktor yang memotivasi kita untuk melaksanakan suatu kegiatan. Indikator motivasi kerja pegawai menurut Sagir Siswanto (2005) :

- a. Aktivitas
- b. Harga
- c. Kewajiban
- d. Konstruksi f. Partisipasi
- e. Peluang Dilihat dari pencapaian Goal

Motivasi kerja mampu membangkitkan motivasi yang setinggi-tingginya pada karyawan perusahaan. Menurut Rivai (2009, p.838), ada faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi:

- a. Peluang untuk berkembang
- b. Jenis pekerjaan
- c. Apakah Anda bangga menjadi bagian perusahaan

Pada dasarnya, motivasi cenderung berfokus pada penciptaan keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Supardi dan Anwar (200: 7) menyatakan bahwa “Motivasi adalah keadaan kepribadian individu yang memfasilitasi keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan”. Indikator untuk melihat motivasi kerja karyawan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik: Gaji, insentif, makan, transportasi, perumahan, dll
- b. SM. Kebutuhan akan ketenangan jiwa diwakili oleh layanan keamanan dan keamanan tenaga kerja, termasuk asuransi tenaga kerja dan sosial, asuransi pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan peralatan perlindungan tenaga kerja.
- c. Kebutuhan sosial ditunjukkan: Komunikasi dengan orang lain. Ini termasuk kebutuhan untuk diterima, dicintai dan dicintai dalam kelompok.
- d. Kebutuhan akan persetujuan dinyatakan sebagai: Persetujuan dan Persetujuan berdasarkan Kemampuan. Ini berarti bahwa karyawan dan manajer lain harus menghormati dan menghargai pekerjaan mereka.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri sesuai dengan jenis pekerjaan yang menarik dan menantang di mana karyawan memobilisasi bakat, keterampilan, dan potensi mereka. Organisasi dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pelatihan.

Motivasi Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Hermingsih & Purwanti, 2020), (Hadi Purnomo et al., 2017), (Bahri & Nisa, 2017), dan (Rahayu, 2015),

Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2001), disiplin adalah sikap hormat, hormat, ketaatan, dan ketaatan terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang ada, serta kemampuan untuk menegakkan tugas dan wewenang ketika dilanggar dan menghindari sanksi. Menurut Handoko (2005), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menegakkan norma-norma organisasi. Disiplin diperlukan baik untuk individu maupun organisasi. Disiplin menunjukkan bahwa karyawan menghormati aturan dan peraturan perusahaan.

Menurut Priyono (2016), Disiplin yang baik ialah disiplin diri. Banyak orang sadar bahwasanya kemalasan yang lebih besar mungkin merupakan akar dari disiplin diri. Kinerja pegawai yang tinggi juga akan meningkat jika kepatuhan terhadap peraturan organisasi atau kelembagaan tercermin dalam disiplin kerja.

Menurut Siswanto (2001), disiplin adalah sikap hormat, ketaatan, dan menjaleni terhadap aturan tertulis dan tidak tertulis yang ada, serta kemampuan untuk menegakkan tugas dan wewenang ketika dilanggar dan menghindari sanksi.

Menurut Handoko (2005), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menegakkan norma-norma organisasi. Disiplin diperlukan baik untuk individu maupun organisasi. Disiplin menunjukkan bahwa karyawan menghormati aturan dan peraturan perusahaan.

Menurut Priyono (2016), “Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Penerapan peraturan perusahaan atau resmi secara sadar juga meningkatkan kinerja karyawan”.

Menurut Harlie (2010), indikator disiplin kerja meliputi:

(1) Selalu tepat waktu. (2) Selalu mengutamakan pergi bekerja (3) Selalu mengikuti aturan jam kerja (4) Selalu mengutamakan bekerja secara efisien dan efektif (5) Memiliki keterampilan kerja (6) Semangat kerja (7) Bersikap baik (8) kreatif dan inovatif dalam pekerjaan

Menurut Soerjono (2010 :67) adapun indikator disiplin pegawai yaitu : 1) Ketepatan waktu, 2) Menggunakan alat kantor dengan baik, 3) Tanggung jawab pegawai yang tinggi, 4) Menghasilkan kerja yang memuaskan, 5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Malayu S.P Hasibuan (2007:194) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Tujuan dan keterampilan. Tingkat disiplin staf juga mempengaruhi tujuan dan keterampilan. Sangat penting bahwasanya tujuan yang dikejar harus tepat, sulit, dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Artinya, tujuan (tugas) yang diberikan kepada pekerja harus sesuai dengan kemampuannya agar dapat bekerja dengan tekun dan sistematis.
- b. Keteladanan pemimpin sangat berpengaruh pada disiplin pegawai. Pemimpin juga berfungsi sebagai panutan bagi pengikut. Manajer harus memberikan contoh yang baik, menegakkan aturan, jujur dan adil, dan berbicara bila perlu. ilustrasi manajemen yang efektif dan kontrol yang efektif atas bawahan. Bawahan akan mengikuti jejak pemimpin dalam hal disiplin jika pemimpin memberikan contoh yang buruk.
- c. Kompensasi. Kompensasi (gaji dan tunjangan) juga mempengaruhi disiplin karyawan. Kompensasi bagi karyawan untuk memberikan kenyamanan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Ketika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan mereka tumbuh, begitu pula disiplin mereka.
- d. Keadilan. Keadilan membantu mewujudkan disiplin karyawan. dikarenakan kemanusiaan dan ego selalu penting dan ingin diperlakukan sama. Keadilan yang menjadi landasan kebijaksanaan ketika memberikan pujian atau hukuman mendorong berkembangnya disiplin karyawan yang efektif.
- e. Waskat (Pengawasan Terpadu) benar-benar merupakan sarana yang paling efektif untuk menegakkan disiplin karyawan di sebuah perusahaan. Waskat menandakan bahwasanya atasan harus membimbing dan mengawasi secara pribadi perilaku, etika, sikap, emosi, dan kinerja bawahannya. Ini menyiratkan bahwa jika seorang bawahan mengalami kesulitan melakukan tugasnya, atasan harus tetap bertugas setiap saat atau hadir di tempat kerja untuk mengawasinya.
- f. Sanksi hukum. Hal ini sangat penting untuk menegakkan disiplin karyawan. Denda yang lebih besar meningkatkan ketakutan karyawan akan melanggar kebijakan perusahaan dan mengurangi sikap dan perilaku disiplin.
- g. Ketegasan. Tindakan yang dilakukan pimpinan berdampak pada rasa disiplin pekerja. Pengusaha yang melanggar hukuman yang dijatuhkan akan dihukum oleh manajernya jika bertindak dengan berani dan tegas. Bawahan mengagumi dan mengakui manajer untuk keterampilan kepemimpinan mereka ketika mereka mengambil tindakan tegas dalam menegakkan hukuman untuk disiplin karyawan. Maka dari itu, manajemen dapat mempertahankan disiplin karyawan.
- h. hubungan interpersonal yang baik di antara pekerja berkontribusi pada pembentukan disiplin perusahaan yang sehat. Interaksi antar individu, antar kelompok, dan antar ikatan timbal balik (hubungan vertikal dan horizontal) harus harmonis.

Disiplin Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Salam, Nur Firas Sabila, Abdul Manap Rifai, 2021), (Caissar et al., 2022),(Robbins & Judge, 2016). (SETIAWAN, 2013), dan (Syafrina, 2017),

Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (2011: 295), kepuasan kerja merupakan Pandangan positif dan negatif dari pekerjaan Anda. Kepuasan kerja, menurut Handoko (2010: 193), ialah keadaan emosional yang menggambarkan seberapa baik atau buruk perasaan orang tentang pekerjaannya. Perasaan orang tentang pekerjaan mereka tercermin dalam kepuasan kerja mereka. Sikap baik karyawan tentang pekerjaan mereka dan segala hal lain yang harus dikendalikan di tempat kerja adalah buktinya.

Kepuasan kerja merupakan berbagai sentimen yang dimiliki karyawan tentang apakah pekerjaan mereka menyenangkan atau tidak, menunjukkan bahwa harapan pekerjaan mereka selaras dengan imbalan yang mereka dapatkan di perusahaan mereka (Luthans, Fred, 2006). Kepuasan kerja yang didefinisikan oleh Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki (2000) sebagai efisiensi atau reaksi emosional terhadap banyak bagian pekerjaan.

Wibowo (2015) Kepuasan kerja adalah derajat kepuasan individu sebagai evaluasi positif terhadap pekerjaan seseorang dan lingkungan kerja yang sesuai. Di sisi lain, Davis, dalam Mankunegara (2017), mengemukakan bahwasanya kepuasan kerja ialah sentimen yang mendukung atau tidak menyetujui karyawan di tempat kerja. Selanjutnya Usman (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah pemuasan seluruh kebutuhan seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya selama periode waktu tertentu.

Menurut Zainal et al. (2014) indikator kepuasan kerja adalah:

- a. Sebagai konten pekerjaan, kinerja tugas pekerjaan yang sebenarnya dan manajemen pekerjaan.
- b. SM Pengawasan
- c. Organisasi dan Manajemen
- d. Peluang Promosi
- e. Gaji
- f. Karyawan
- g. Kondisi kerja.

Menurut Sutrisno (2013), faktor-faktor yang berpengaruh pada kepuasan adalah:

- a. Faktor psikologis
- b. Faktor social
- c. Faktor fisik
- d. Faktor Finansial

Menurut Siagian (2011: 298), Berikut ini adalah indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yakni:

- a. Gaji yakni jumlah imbalan yang diperoleh seseorang untuk melakukan pekerjaan yang memenuhi kebutuhannya dan dianggap sesuai.
- b. Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan orang, apakah ada unsur yang memuaskan.
- c. Rekan kerja, yaitu teman yang selalu berinteraksi dengan seseorang saat bekerja. Orang dapat menemukan karyawan sangat nyaman atau tidak nyaman.
- d. Atasan adalah seseorang yang senantiasa memberi perintah dan arahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sikap seorang atasan dapat membuat seseorang merasa tidak nyaman atau nyaman, dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- e. Promosi berarti kesempatan bagi seseorang untuk dipromosikan melalui promosi. Seseorang mungkin merasa bahwa proses promosi tidak terlalu terbuka atau terbuka terhadap kemungkinan mereka akan dipromosikan. Hal ini juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja, yaitu lingkungan fisik dan psikologis

Kepuasan Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Sylvester Simanjuntak et al., 2015), (Ridho & Susanti, 2019), dan (Harahap & Khair, 2020)

METODE PENULISAN

Artikel ilmiah ini mengeksplorasi teori dan hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja dan motivasi menggunakan Mendeley, Google Scholar, dan variabel lain dari sumber media online. Penelitian deskriptif ini bertujuan untuk mendeskripsikan hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja dalam konteks motivasi kerja.

Penelitian yang bertujuan mempelajari bagaimana satu variabel mempengaruhi variabel lain atau bagaimana satu variabel berhubungan dengan variabel lain disebut penelitian deskriptif. Tujuan awal dari penelitian ini ialah untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya, memberikan penjelasan atas variabel yang diteliti, dan mendorong penggunaan pendekatan kuantitatif (Prajitno, 2015).

PEMBAHASAN

Poin-poin berikut dibahas dalam artikel tinjauan *literatur review* khusus Manajemen Kinerja ini berdasarkan studi teoritis yang relevan dan penelitian sebelumnya:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap *Motivasi Kerja*

Menurut (Hasibuan, S.P, 2014) indikator disiplin kerja ada empat yaitu :

- a. Kepatuhan terhadap semua aturan operasional Karyawan wajib mematuhi semua aturan operasional yang ditentukan sesuai dengan aturan dan pedoman ketenagakerjaan untuk mencapai kenyamanan dan kelancaran kerja.
- b. SM Penggunaan waktu yang efisien berarti memanfaatkan jam kerja yang disediakan oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya dan tidak membuang waktu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan untuk individu.
- c. Tanggung jawab pada tugas kerja, dalam hal ini karyawan menunjukkan disiplin kerja tingkat tinggi dalam hal mengambil kewajiban dan menyelesaikannya dalam kerangka waktu yang ditetapkan oleh perusahaan.
- d. Tingkat absensi, ialah salah satu alat ukur yang dimanfaatkan untuk menilai beratnya teguran karyawan. Jumlah hukuman karyawan meningkat sebanding dengan tingkat kehadiran atau ketidakhadiran (Hustia, 2020)

Dimensi motivasi kerja menurut (Mangkunegara, 2013) yakni :

- a. Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok, yang sering disebut dengan kebutuhan material. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan sandang, pangan, dan papan, serta kebutuhan akan makan dan minum.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, yakni kebutuhan akan rasa aman terhadap bahaya dan keinginan akan rasa aman tidak hanya mencakup rasa aman secara fisik tetapi juga psikologis dan emosional.
- c. Kebutuhan berafiliasi adalah kebutuhan akan suasana keluarga, kerjasama, persahabatan, dan cinta di tempat kerja.
- d. Kebutuhan harga diri yaitu kebutuhan akan harga diri adalah kebutuhan akan harga diri yang mencerminkan ukuran harkat dan martabat menurut tingkat pelayanan, pangkat, dsb dari orang lain/pengawas.
- e. Kebutuhan seperti pemenuhan diri, yaitu kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan pengetahuan baru, dan untuk menerima pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh organisasi (Ainnisya & Susilowati, 2018)

Menurut Sastrohadiwiryo (2007: 291), organisasi yang baik selalu memiliki aturan kerja untuk meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya dan kekompakan organisasi, kehormatan dan kredibilitas organisasi, serta: Terjaminnya ketertiban dalam pelaksanaan tugas. Wewenang dan tanggung jawab organisasi itu sendiri.(Marsoit et al., 2017)

Menurut Singodimedjo dari Sutrisno (2012: 86), disiplin ialah sikap kesiapan dan kesediaan untuk mematuhi peraturan dan perundang-undangan yang relevan dengan

lingkungan seseorang. Tujuan organisasi dicapai lebih cepat bila ada disiplin staf yang baik daripada bila ada disiplin yang tidak memadai, yang bertindak sebagai penghalang jalan (Akay et al., 2021)

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Motivasi Kerja*

Menurut Robbin (1996), faktor-faktor yang lebih penting yang mendorong kepuasan kerja sebagai berikut:

- a. Bekerja untuk meningkatkan kenyamanan pribadi dan pekerjaan yang baik
- b. Rekan sekerja yang mendukung: Bagi karyawan, pekerjaan juga memenuhi kebutuhan dan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika rekan kerja yang ramah dan suportif meningkatkan kepuasan kerja.
- c. Kesesuaian Kepribadian Pekerjaan: Menurut Holland, semakin cocok kepribadian seorang karyawan dengan pekerjaannya, semakin bahagia mereka. Orang dengan tipe kepribadian yang tepat untuk pekerjaan yang mereka pilih lebih mungkin berhasil dan lebih mungkin berhasil karena mereka memiliki bakat dan keterampilan yang tepat. (Subariyanti, 2017)

Indikator motivasi kerja menurut McClelland (Rivai, 2011) adalah:

- a. Kebutuhan prestasi (need for achievement), Dorongan untuk melampaui standar, mencapai standar dan berjuang untuk sukses.
- b. Kebutuhan kekuatan (need for power), Hal ini diukur dari respon responden, kebutuhan untuk bertindak dengan cara yang tidak menyebabkan orang lain berperilaku berbeda.
- c. Kebutuhan hubungan (need for affiliation), Diukur dari respon responden. Artinya, keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal yang akrab dan ramah. (Yasa & Dewi, 2018)

Kepuasan dikenal sebagai sikap keseluruhan seseorang terhadap pekerjaan mereka menentukan berapa banyak penghargaan yang dapat mereka menangkan dan berapa banyak yang mereka yakini harus mereka menangkan. (Robbins, 2003: 78). Setiap orang berharap pekerjaan mereka akan memenuhi mereka. Semua orang ingin pekerjaannya memuaskan. Tingkat produktivitas yang benar-benar diantisipasi manajer dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Manajer harus menyadari inisiatif yang diambil untuk meningkatkan kepuasan kerja di antara karyawan untuk mencapai hal ini (Sedarmawanti, 2017)

Tingkat kepuasan kerja seseorang dapat ditentukan oleh bagaimana perasaan mereka tentang pekerjaan mereka dan lingkungan di mana mereka melakukannya. Kenikmatan ini mungkin terjadi di tempat kerja, di luarnya, atau dalam campuran pekerjaan internal dan eksternal. Hubungan antara Kepuasan kerja adalah kepuasan berbagai keinginan dan kebutuhan melalui pekerjaan (Putra & &Utama, 2017)

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Motivasi Kerja*

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009) bahwa disiplin merupakan suatu proses mengoreksi atau menghukum pelanggaran aturan dan prosedur oleh bawahan. Menurut Siagian (2009), disiplin pekerja adalah semacam pelatihan yang dimaksudkan untuk meningkatkan dan membentuk pemahaman, sikap, dan perilaku pekerja serta untuk meningkatkan kesadaran dan inisiatif pribadi untuk mematuhi semua kebijakan bisnis dan norma sosial (Jufrizen, 2018)

Menurut Rivai (2013), disiplin kerja dibedakan atas:

- a. “Disiplin Retributif (Retributive Discipline) yaitu untuk berusaha menghukum para penipu.
- b. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu Upaya untuk membantu karyawan memperbaiki perilaku yang tidak pantas.
- c. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective) yaitu ini bertujuan untuk melindungi hak-hak dasar individu dalam tindakan disipliner.

d. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective) yaitu perspektif utilitarian berfokus pada penerapan disiplin hanya ketika konsekuensi dari tindakan disipliner lebih besar daripada kerugiannya disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.”

Tujuan utama dari disiplin ini adalah untuk menghindari pemborosan waktu dan tenaga serta memaksimalkan efisiensi. Selain itu, disiplin dimaksudkan untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh kecerobohan, lelucon, atau pencurian. (Sutrisno, 2009).

Pada hakikatnya, kepuasan kerja adalah soal pilihan masing-masing pribadi, dan derajat kesenangan setiap orang berbeda-beda sesuai dengan cita-cita yang dianutnya. hal dikarenakan oleh perbedaan pribadi. Tingkat kesenangan yang dicapai meningkat dan menurun tergantung pada berapa banyak komponen tugas yang sesuai dengan preferensi individu. Pekerjaan hidupnya harus dirancang agar menyenangkan dan memuaskan. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan pribadi terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja itu sendiri karena itu terkait dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan. (Saputra, 2018)

Karyawan membutuhkan motivasi kerja agar lebih semangat dalam bekerja. Ketersediaan untuk bekerja meningkatkan kinerja karyawan, jika mereka termotivasi. Kekaguman dari pimpinan melalui motivasi yang mendukung seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis karyawan seperti makanan dan pakaian, keamanan dari perusahaan dan asuransi kesehatan, dan rasa sosial seperti harga diri yang terkait dengan bonus dan penghargaan. karyawan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, menghasilkan kinerja karyawan yang lebih. (Hasmala et al., 2017)

Menurut Bangun (2012:11) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah insentif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka, dan bahwa motivasi kerja memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Ada banyak metode motivasi yang berbeda untuk dipilih, tetapi yang paling penting di sini adalah memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

McClelland dalam Mulyadi (2010:100) bahwa setiap orang memiliki tiga jenis kebutuhan membantu kita lebih memahami motivasi.

- a. Necessity for Success (Need for Achievement), kemampuan karyawan untuk tidak hanya berjuang untuk sukses, tetapi juga untuk mengembangkan hubungan dengan standar perusahaan yang ditentukan.
- b. SM Kebutuhan akan Kekuasaan, kebutuhan untuk memastikan bahwa orang-orang bertindak dengan bijaksana dan hati-hati dalam pekerjaan mereka masing-masing.
- c. Kebutuhan untuk memiliki; keinginan untuk berteman dan mengenal rekan kerja (Pebriyanti et al., 2020)

Conceptual Framework

Berdasarkan dengan rumusan masalah dari studi sebelumnya yang disebutkan diatas, maka pengaruh antar variabel tersebut memberikan kerangka berpikir dalam artikel ini adalah sebagai berikut:

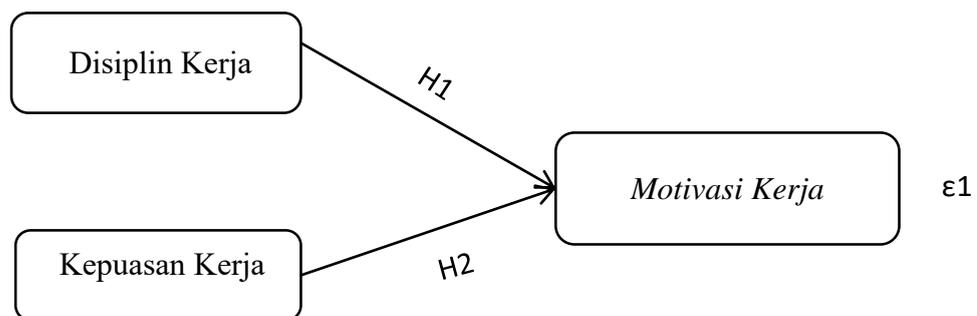


Figure 1: Conceptual Framework

Oleh karena itu, menurut kerangka konseptual di atas, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja mempengaruhi *Motivasi Kerja*. Selain kedua variabel eksogen tersebut, masih banyak variabel lain yang bisa mempengaruhi *Motivasi Kerja*, antara lain:

- 1) Gaji Karyawan : (Logo et al., 2020), (Desi et al., 2018), dan (Widarma & Kumala, 2018)
- 2) Budaya Perusahaan : (Prasetya, 2021), (Mahadika & Hadi, 2018), dan (Oktaviani, 2022)
- 3) Tujuan Pribadi Karyawan : (Putri Kentjana & Nainggolan, 2018), (Insan, 2017), dan (Rajagukguk & Intan, 2018)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hipotesis artikel ini untuk penelitian selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut, berdasarkan teori yang ada:

1. Disiplin Kerja Mempengaruhi Motivasi Kerja Disiplin kerja merupakan proses pertumbuhan bagi karyawan yang berminat. Disiplin juga merupakan proses pelatihan karyawan agar dapat terus berkembang dan menjadi lebih efektif dan efisien. Motivasi bertujuan pada usaha yang dapat membantu seseorang melakukan tindakan yang diinginkan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Motivasi Kerja*
Kepuasan bekerja adalah perasaan kenyamanannya untuk bekerja. Ada perbedaan penting antara perasaan ini dan dua elemen sikap karyawan lainnya. Tujuan kerja adalah bagian dari kepuasan hidup. Jenis lingkungan non-kerja yang mempengaruhi mood di tempat kerja. Pekerjaan bagian penting dari kehidupan, sehingga kepuasan kerja juga mempengaruhi kepuasan hidup. Setiap pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan supervisor, kepatuhan terhadap peraturan dan pedoman kinerja perusahaan, menjunjung tinggi standar, menerima kondisi kerja yang sering kurang ideal, dan perencanaan ke depan. Ini berarti bahwa kepuasan karyawan, atau kepuasan kerja, adalah salah satu dari banyak ekspresi.
3. Disiplin Kerja, Stress Kerja sama-sama berpengaruh terhadap *Motivasi Kerja*
Motivasi kerja adalah insentif atau insentif bagi setiap karyawan untuk bekerja melaksanakan tugasnya. Ketika karyawan sangat termotivasi, mereka merasakan kegembiraan dan antusiasme dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada perkembangan dan pertumbuhan organisasi yang signifikan. Motivasi tidak hanya datang dari atasan Anda, tetapi juga dari diri Anda sendiri. Motivasi didefinisikan sebagai keadaan kepribadian individu yang menumbuhkan keinginan melakukan suatu kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Terlepas dari kondisi kerja, tidak ada alasan untuk tidak bergairah dengan pekerjaan Anda. Untuk memotivasi diri sendiri di tempat kerja, mulailah dengan kekaguman, syukuri pekerjaan Anda saat ini, miliki semangat kemenangan, dan motivasi diri Anda untuk melakukan yang terbaik.

Saran

Berdasarkan penjelasan di atas, artikel tersebut mengusulkan, selain disiplin pekerjaan dan kepuasan kerja, banyak faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di semua tingkatan organisasi dan perusahaan. Karena itu diperlukan peneliti lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor tambahan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja selain variabel yang dijelaskan dalam artikel ini. Faktor-faktor tersebut antara lain gaji karyawan, budaya perusahaan, dan tujuan pribadi karyawan.

Daftar Pustaka

Ainnisya, R. N., & Susilowati, I. H. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta - Jurnal*

- Sekretari Dan Manajemen*, 2(1), 133–140.
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Jurnal Governance*, 1(1), 4.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojoya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797–804.
- Badawi, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Guru. *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 17–27. <https://doi.org/10.56457/jimk.v2i1.6>
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (BPJS Ketenagakerjaan Cabang Belawan). *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Desi, Sagala, E., & Elidawati. (2018). Analisis PPh 21 Terhadap Gaji Karyawan Pada PT. Kencana Utama Sejati. *Jurnal Bisnis Kolega*, 4(2), 55–63.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. KABELINDO MURNI, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Hadi Purnomo, C. A., Djudi, M., & Mayowan, Y. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 48(1), 88070.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Pencurian Terhadap Masyarakat Sekitar. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Mediapsi*, 03(02), 1–9. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2017.003.02.1>
- Hendrawan, A., & Pradhanawati, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 357–367.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 31–39.
- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan. *Jurnal of Business Studies*, 2(1), 1–18.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.

- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Karyawan, K., Kasus, S., Ie, P. T., Kerja, P. M., Dan, D. K., Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). (Studi Kasus di Perusahaan PT IE). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 02(January), 50–70.
- Kerja, P. K., Ker-, D., Kerja, M., Kepuasan, T., Dan, K., Karyawan, K., & Warmadewa, S. I. U. (2016). *130-Article Text-949-3-10-20180202*. 3(2), 64–75.
<https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Kristine, E. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai alih daya (outsourcing) di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal EKSEKUTIF*, 14(2), 384–401.
- Logo, J. F. B., Wantoro, A., & Susanto, E. R. (2020). Model Berbasis Fuzzy Dengan Fis Tsukamoto Untuk Penentuan Besaran Gaji Karyawan Pada Perusahaan Swasta. *Jurnal Teknoinfo*, 14(2), 124. <https://doi.org/10.33365/jti.v14i2.456>
- Mahadika, C., & Hadi, M. A. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam. *Jurnal Equilibiria*, 5(1), 51–63.
- Manurung, N., & Riani, A. L. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen DayaSaing*, 18(1), 10. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v18i1.3788>
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). the Effect of Training, Work Discipline and Organization Commitment To Performance Employee At Pt. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18393>
- Martha, L., & Miawan Putra, R. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Oktaviani, F. (2022). Aktivitas Public Relations Dalam Menerapkan Budaya Perusahaan. *Expose: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(2), 156. <https://doi.org/10.33021/exp.v4i2.3382>
- Pebriyanti, D., Mahardiana, L., & Risnawati, R. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Layanan Pada KpknL Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 3(3), 257–266. <https://doi.org/10.22487/jimut.v3i3.93>
- Prajitno, S. B. (2015). Metodologi Penelitian Kuantitatif (pertama). *JINoP (Jurnal Inovasi Pembelajaran)*, 1–29.
- Prasetya, W. (2021). Analisis Hubungan Budaya Perusahaan, kualitas Layanan dan Citra Perusahaan. *Jurnal METRIS*, 22(01), 37–48.
<https://doi.org/10.25170/metris.v22i01.2666>
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Loindong, S. (2019). Jurnal EMBA : ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO ANALYSIS OF EFFECT OF WORK SATISFACTION, EMPLOYMENT MOTIVATION AND WORK DIS. 841 *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Putra, D. I. G., & &Utama, M. I. W. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.

- Putri Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia Tbk.). *National Conference of Creative Industry, September, 5–6*. <https://doi.org/10.30813/ncci.v0i0.1310>
- Rahayu, K. W. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat. *Esa, VIII(2)*, 342.
- Rajagukguk, S. M., & Intan, F. S. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Karyawan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi Maranatha, 9(2)*, 131–136. <https://doi.org/10.28932/jam.v9i2.480>
- Ridho, M., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *INA-Rvix Papers, 10*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi), 6681*, 665–670.
- Salam, Nur Firas Sabila, Abdul Manap Rifai, H. A. (2021). Motivasi , Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(2)*, 487–508.
- Saputra, D. (2018). Pengaruh kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah, 2(1)*, 36–45. <http://202.4.186.66/JMM/article/viewFile/10240/8078>
- Sedarmawanti. (2017). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1)*, 201–210.
- SETIAWAN, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 1(4)*.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica, 1(2)*, 224–232. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora, 7(1)*, 6–12.
- Suyuti, M. R., & Siraj, M. L. (2019). Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pinisi Business Administration Review, 1(2)*, 93–100.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 4(8)*, 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Sylvester Simanjuntak, D., Nadapdap, K., & Artikel, I. (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Universitas Methodist Indonesia Jalan Hang Tuah, 3(2)*, 6–13. <http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/8/8>
- Widarma, A., & Kumala, H. (2018). Perancangan Gaji Karyawan Pada PT. PP London Sumatra.Tbk. *Jurnal Teknologi Informasi, 1(2)*, 166. <http://jurnal.una.ac.id/index.php/jurti/article/view/303>
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(3)*, 1203. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin

kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13.