



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 3899-3908

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus: Badan Pengelola Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang)

Nirwan Nurdin<sup>1✉</sup>, Baharuddin Semmaila<sup>2</sup>, Jeni Kamase<sup>3</sup>

Universitas Muslim Indonesia

Email: [nirwannurdin080@gmail.com](mailto:nirwannurdin080@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Kinerja merupakan aspek yang penting dalam Perusahaan, untuk mencapai kinerja, dibutuhkan adanya faktor-faktor pendukung, yang diantaranya dapat berupa faktor internal yang berasal dari sikap atau pembawaan individu, dan faktor eksternal yang dapat berasal dari lingkungan kerja, rekan, dan pimpinan, selain itu, peningkatan kinerja akan memungkinkan banyak pengembangan dan peningkatan pada suatu Perusahaan. Penelitian ini membahas pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan dibantu dengan alat uji statistik, regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan. Temuan ini menyarankan bahwa peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Artikel ini juga mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk disiplin, budaya organisasi, dan loyalitas.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja, Motivasi,*

## Abstract

Performance is a critical element within an organization. In order to attain performance, supporting factors are necessary. These factors may consist of internal elements derived from individual characteristics or attitudes, as well as external factors originating from the work environment, colleagues, and leaders. Furthermore, enhancing performance will facilitate numerous opportunities for growth and advancement within an organization. The impact of leadership, employment satisfaction, and work motivation on employee performance at the Regional Financial Management Agency of Sidenreng Rappang Regency is the subject of this study. The study employed multiple linear regression, with the aid of statistical testing tools and an associative approach, to ascertain the impact of job satisfaction, leadership, and work motivation on performance. Work motivation has a positive and statistically significant effect on employee performance, whereas leadership and job satisfaction have a negative and statistically significant effect. The results of this study indicate that enhancing employee motivation may have a positive impact on organizational performance. This article additionally examines additional determinants that impact employee performance across diverse organizations, such as loyalty, organizational ethos, and discipline.

Keyword: *Leadership, Motivation, Performance, Satisfaction*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam organisasi, struktur organisasi memerlukan adanya sumber daya manusia untuk mengisi berbagai seksi atau bidang demi untuk berjalannya kegiatan administrasi yang baik. Dalam konteks yang lebih besar, yakni pemerintahan, berjalannya sistem pemerintahan yang baik memerlukan adanya perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi akan berbagai kegiatan. Semua aspek ini dapat dicapai dengan adanya peran sumber daya manusia, peran sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan target, umumnya disebut dengan kinerja. Kinerja yang baik memerlukan adanya peran penting selain dari komponen sumber daya manusia yang baik. Dijelaskan bahwa kinerja pegawai adalah ukuran sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan harapan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja (Rosmaini & Tanjung, 2019). Terdapat beberapa indikator kinerja yang baik, diantaranya adalah (1) kepemimpinan yang baik; (2) motivasi kerja yang tinggi; (3) sikap disiplin pegawai yang baik; (4) dorongan dan intensitas motivasi yang diberikan sangat frekuent dan berdampak; dan (5) disiplin dalam setiap operasi atau tugas yang diberikannya (Sutanjar & Saryono, 2019). Kinerja berasal dari prestasi atau peran nyata yang ditunjukkan dari kualitas dan kuantitas kerja, menurut Hasibuan (Marjaya & Pasaribu, 2019) terdapat beberapa faktor yang dapat mendorong kinerja untuk dapat memberikan hasil maksimal,

diantaranya, kemampuan, minat, rasa tanggung jawab, dan motivasi. Kinerja yang baik dari sumber daya manusia, dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja perusahaan secara umum.

Gaya kepemimpinan diukur dengan pengambilan keputusan, perilaku pemimpin, dan orientasi kepemimpinan. Pemimpin dalam sebuah perusahaan atau organisasi harus memiliki kelebihan dibandingkan dengan bawahan, sehingga mampu menunjukkan kepada bawahan untuk bergerak, bergiat, dan berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan (Aisah & Wardani, 2020). Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin yang bijaksana dan profesional dalam bekerja akan sangat disukai oleh pegawai, membuat mereka merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk bekerja. Salah satu bentuk gaya kepemimpinan yang diasumsikan paling efektif, adalah gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan harus dapat menyesuaikan dengan para pegawai di suatu organisasi, dengan demikian efektifnya suatu gaya kepemimpinan sangat penting untuk peningkatan kinerja, dan upaya untuk mencapai target pada suatu perusahaan (Depitra & Soegoto, 2019). Kepemimpinan terletak pada proses, bukan pada hasil. Oleh karena itu, setiap aktivitas organisasi harus berlandaskan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan sistem operasional yang jelas. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memprediksi atau melihat kejadian ke depan, yang merupakan keterampilan yang tidak semua orang miliki. Kreativitas dan inovasi pimpinan penting dalam menunjang kinerja, sistem kerja yang mengedepankan disiplin dan kepatuhan bawahan pada atasan, serta menggunakan sistem komando, dapat mendorong pegawai untuk berkembang dan memiliki kompetensi dan profesionalitas terhadap bidang kerjanya (Suwarno & Bramantyo, 2019). Dengan demikian, refleksi ini menunjukkan bahwasannya dengan strategi yang tepat, kepemimpinan akan mampu menunjang kinerja secara umum.

Selain kepemimpinan, terdapat faktor lain yang dapat menunjang kinerja, salah satunya adalah motivasi kerja, motivasi kerja dapat tercipta dari banyak aspek, dan dibentuk oleh banyak proses, motivasi adalah faktor penting dalam menunjang kinerja karena merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha et.al, 2019). Motivasi juga sangat diperlukan untuk maksud dan tujuan keinginan seseorang. Jika seseorang tidak memiliki motivasi, maka tidak akan mungkin mendapatkan keinginan tersebut dengan baik. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda, termasuk filosofi bisnis, cara dalam pemecahan permasalahan dan pengambilan keputusan,

serta keyakinan, perilaku dan pola pemikiran (Wahyudi & Tupti, 2019). Seorang pemimpin harus mampu mendorong dan memberikan semangat yang memotivasi kepada karyawan agar karyawan terus bersemangat dalam bekerja sehingga kinerja dan produktivitas mereka berjalan dengan baik. Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, sehingga performa mereka dalam bekerja dapat meningkat. Pemberian motivasi kerja pada diri seorang karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat, dan dorongan dalam bekerja sehingga hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja (Adinda et.al, 2023).

Kedua faktor ini sangat penting dalam hal kinerja, namun, terdapat faktor lain, kinerja seseorang akan terdorong dengan timbulnya kepuasan, kepuasan kerja didefinisikan sebagai kondisi situasional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Prasetyo & Marlina, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi gaji yang didapatkan, pekerjaan itu sendiri, peluang promosi, kondisi pekerjaan, rekan kerja serta keamanan pekerjaan di dalam organisasi (Steven & Prasetio, 2020). Kepuasan kerja dapat menunjang kinerja karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik dan efisien. Kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi, yang berarti mereka lebih mungkin untuk tetap di perusahaan dan berkontribusi pada tujuan organisasi dalam jangka panjang. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya juga cenderung memiliki sikap positif di tempat kerja, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan produktif. Karyawan yang puas juga lebih mungkin untuk berinovasi dan mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja mereka (Susanto, 2019). Dengan demikian kepuasan kerja, secara umum perlu diperhatikan, hal ini dapat menjadi faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan capaian dari sebuah pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada seseorang dan menentukan arah dari sebuah perusahaan. Jika kinerja sumber daya manusia (pegawai) rendah, maka tingkat produktivitas perusahaan tersebut juga rendah dan sebaliknya. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi perusahaan karena dapat mempengaruhi tingkat produktivitas dan arah perkembangan perusahaan (Abbas et.al, 2022). Pentingnya kinerja dalam sebuah perusahaan menjadi aspek yang menjamin keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan, berdasarkan refleksi diatas, kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, faktor-faktor ini dapat bervariasi dalam setiap instansi,

sehingga kinerja kembali pada instansi masing-masing, dan sumber daya yang dimiliki oleh instansi tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, melalui pendekatan asosiatif, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen yakni kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, terhadap variabel dependen yakni kinerja. Untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, maka digunakan pengujian statistik melalui regresi linier berganda, yang dibantu dengan alat uji statistik yakni SPSS. Adapun lokasi penelitian ini adalah kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Sidenreng Rappang, dengan jumlah populasi sebanyak 68 pegawai, sehingga dengan jumlah sampel yang tidak lebih dari 100 maka keseluruhan populasi, digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian akan diselaraskan dengan penelitian-penelitian terdahulu, yang akan memberikan gambaran akan kebaruan dan gap yang terdapat dalam penelitian-penelitian terdahulu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilaksanakannya penelitian ini ditemukan beberapa hasil yang sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, yang mana penelitian ini telah dapat membuktikan bagaimana pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja, adapun hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 1 Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.566	.783		4.557	.000
X1	-.382	.114	-.291	-3.349	.001
X2	.610	.079	.645	7.752	.000
X3	-.022	.099	-.019	-.219	.828

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Output SPSS (2023)

Dari hasil pada tabel 1 maka dapat diformulasikan model regresi sebagai berikut yang menunjukkan pengaruh antar variabel, adapun model yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$Y = 3.566 - 0,382X_1 + 0,0610X_2 + 0,022X_3$$

Hasil ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan dari variabel kepemimpinan, dengan pengaruh yang bernilai negatif yakni -0,382, selain itu nilai pengaruh yang sama juga terdapat pada variabel kepuasan kerja yakni -0,022, nilai ini menunjukkan arah pengaruh yang berlawanan dari variabel kepemimpinan, dan kepuasan kerja, yang dijelaskan dalam skenario dunia nyata, adalah kondisi dimana apabila terdapat kenaikan pada kepemimpinan dan kepuasan kerja, bisa saja kinerja menurun. Untuk variabel motivasi, nilai korelasi bernilai positif dan signifikan, sehingga peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Sidenreng Rappang.

Nilai konstanta sebesar 3.566 menandakan bahwa apabila nilai dari variabel independent adalah nol, maka nilai variabel kinerja adalah sebesar 3.566. variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang signifikan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hubungan ini dijelaskan dalam penelitian terdahulu, yang mana bukti empiris menemukan hasil yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, dalam situasi nyata, seorang pemimpin yang memiliki manajemen yang baik serta gaya kepemimpinan yang disenangi oleh pegawai, akan memberikan dampak positif yang mendorong kinerja pegawai secara langsung (Susanto, 2022). Dalam penelitian lain terdapat pula hasil yang sama, yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan, menjadikan kepemimpinan sebagai aspek penting yang perlu dirancang sebelum kemudian di aplikasikan pada lingkungan kerja. Kepemimpinan memiliki fungsi yang sangat bervariasi, dimulai dari kapabilitas untuk memotivasi pegawai, hingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan merupakan aspek penting dalam upaya untuk menunjang kinerja pegawai secara umum (Sinambela & Lestari, 2022). Lebih jauh, kepemimpinan dapat berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung, selain menunjang kinerja melalui motivasi, semangat kerja, nasehat dan pendekatan yang baik, kepemimpinan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja secara langsung, yang kemudian berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (Muslih & Pratama, 2022).

Pengaruh negatif yang terdapat pada hasil uji statistik selaras dengan kondisi nyata, meskipun secara logis, ketika kualitas kepemimpinan meningkat, maka kinerja juga meningkat, namun kondisi nyata pada lokasi penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Kepemimpinan yang terkesan agak kaku memberikan rasa nyaman kepada para pegawai untuk bekerja berdasarkan intuisi, meskipun menerima instruksi, sebagian besar dari pegawai tidak mendapatkan aspek penting dari kepemimpinan, seperti motivasi, dan

kepuasan kerja, sehingga mereka bekerja dengan cara terbaik, namun tetap menyelesaikan tugas, dan instruksi yang diberikan. Kondisi ini menunjukkan kurangnya hubungan emosional yang mendalam antar pemimpin dan pegawai, sehingga kepemimpinan memiliki pengaruh negatif. Selain itu, terdapat beberapa sikap pemimpin yang dianggap sebagai sikap yang tidak dapat dijadikan sebagai panutan, seperti, adanya sikap kurang disiplin waktu, dan tidak adanya interaksi yang bersifat *intermezzo* antara pemimpin dan pegawai.

Berbeda dengan kepemimpinan, pengaruh motivasi terhadap kinerja berdasarkan hasil uji statistik, menunjukkan nilai positif dan signifikan, nilai ini mengindikasikan bahwa apabila terjadi peningkatan dalam motivasi, maka kinerja juga akan ikut meningkat, sejalan dengan penelitian Arianto & Kurniawan (2020), motivasi dapat muncul dari dalam diri seseorang maupun dipengaruhi oleh faktor eksternal, pengaruh ini memberikan semangat dan dampak positif untuk meningkatkan kinerja, motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, yang akhirnya akan berkontribusi terhadap kinerja. Motivasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya adalah, faktor internal dapat berasal dari diri individu itu sendiri, baik mereka merupakan seseorang yang rajin atau memiliki kemampuan yang memadai, sementara faktor eksternal dapat berasal dari banyak hal, seperti lingkungan, sikap dan tindakan rekan dan pimpinan, serta fasilitas kerja, dan peluang-peluang yang diberikan oleh tempat kerja (Bukhari & Pasaribu, 2019). Untuk memaksimalkan motivasi dalam menunjang kinerja, perusahaan dapat melakukan beberapa hal. Pertama, perusahaan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. Kedua, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan peluang kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan karir mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan dan pendidikan yang relevan dengan pekerjaan mereka (Farisi et.al, 2020).

Kepuasan kerja memiliki nilai yang menunjukkan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Kantor BPKD Sidenreng Rappang. Kepuasan kerja adalah respon seorang karyawan terhadap imbalan yang diberikan padanya, imbalan ini dapat berupa tambahan gaji, insentif, bonus, dan peluang serta hadiah-hadiah lainnya, namun kepuasan hanya bisa didapatkan dengan adanya rasa kesesuaian dengan imbalan yang diterima, apabila hadiah atau bonus yang diberikan tidak mampu memenuhi kebutuhan pegawai yang bersangkutan, maka efeknya tidak akan lebih signifikan dari gaji pokok pada umumnya (Widayati et.al, 2020). Pada umumnya selain meningkatkan kinerja, kepuasan kerja juga

dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas, meningkatkan moral responsibility, dan mengurangi potensi turnover atau potensi adanya pengunduran diri (Wijaya, 2018). Dengan demikian, kepuasan kerja yang tidak tercapai akan berpotensi untuk mengurangi kinerja perusahaan secara umum, karena potensi berkurangnya sumber daya manusia, hal ini dijelaskan dalam salah satu bukti empiris, menyatakan bahwa, kepuasan kerja yang tidak tercapai menjadi suatu faktor yang melatarbelakangi adanya penyimpangan atau keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan (Nurrohmat & Lestari, 2021). Dalam kasus ini, kepuasan pegawai pada kantor BPKD Sidenreng Rappang belum dapat dicapai, dikarenakan kurang efektifnya pemberian reward, dan kurang efektifnya kepuasan yang didapatkan dari lingkungan kerja, seperti pimpinan dan rekan kerja.

### SIMPULAN

Kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi kerja memiliki dampak positif. Studi ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Meskipun kepemimpinan dan kepuasan kerja penting, mereka tidak selalu berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui insentif dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Terdapat beberapa potensi pengembangan untuk riset selanjutnya. Pertama, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi lebih lanjut tentang bagaimana kepemimpinan dan kepuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan dan mencari cara untuk mengubah dampak negatif ini menjadi positif. Kedua, penelitian selanjutnya juga dapat mencari cara untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, mengingat penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga, penelitian selanjutnya dapat mencoba untuk memahami lebih lanjut tentang bagaimana hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai konteks dan lingkungan kerja yang berbeda. Keempat, penelitian selanjutnya dapat mencoba untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, S. A., Alamsyah, A., Herman, B., Auliyah, I., & Saleh, W. (2022). Dampak Inovasi Teknologi Dalam Mendorong Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng: INDONESIA. *Jurnal Maneksi*, 11(2), 332-341.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja,

- budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Aisah, S. N., & Wardhani, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42-50.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312-321.
- Bukhari., & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185-188.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Muslih, M., & Pratama, M. D. (2022). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Inovatif: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Bisnis Digital dan Kewirausahaan*, 1(1), 16-28.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190.
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7851-7857.

- Susanto, N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Suwarno, S., & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. *Transparansi Hukum*, 2(1).
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44.
- Widayati, F., Fitria, H., & Fitriani, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 251-257.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).