



DOI: <https://doi.org/10.38035/jimt.v6i2.3266>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Penghubung

Brilian Putri Alit¹, Andini Shinta Rahayu², Nadiah Sekar Anum³, Dwi Nurambarwati⁴, Muhammad Muzayin Kamal⁵, Ni Nyoman Sawitri⁶

¹ Mahasiswa FEB, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, email. 202210325166@mhs.ubharajaya.ac.id

² Mahasiswa FEB, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, email. 202210325158@mhs.ubharajaya.ac.id

³ Mahasiswa FEB, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, email. 202210325154@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴ Mahasiswa FEB, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, email. 202210325161@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵ Mahasiswa FEB, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, email. 202210325145@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶ Dosen FEB, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, email. Nyoman.sawitri@dsn.ubharajaya.ac.id

Corresponding Author: 202210325166@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: *This article discusses the influence of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance, with job satisfaction as a connecting variable. The purpose of this article is to understand how to build a hypothesis of influence between variables that will be used for further research. This article uses research objects from online libraries, Goggle Scholar, Mendeley, and other academic sources. Research method using library research sourced from e-books and open access e-journals. The analysis was carried out descriptively qualitatively, with a comprehensive approach to existing literature, to develop an understanding of the relationship between these variables. Results of this article: 1.) The influence of work motivation on job satisfaction; 2.) The influence of work discipline on job satisfaction; 3.) The influence of the work environment on job satisfaction; 4.) work motivation influences employee performance; 5.) work discipline influences employee performance; 6.) the work environment influences employee performance; 7.) The effect of job satisfaction on employee performance.*

Keyword: *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction*

Abstrak: Artikel ini membahas mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Tujuan artikel ini adalah untuk memahami bagaimana membangun hipotesis

pengaruh antar variabel yang akan digunakan untuk riset selanjutnya. Artikel ini menggunakan objek riset dengan pada pustaka *online*, *Goggle Scholar*, *Mendeley*, dan sumber akademik lainnya. Metode riset dengan *library research* yang bersumber dari *e-book* dan *open access e-journal*. Analisis dilakukan secara deskriptif kualitatif, dengan pendekatan yang menyeluruh terhadap literatur yang ada, untuk menyusun pemahaman mengenai hubungan antar variabel tersebut. Hasil artikel ini: 1.) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; 2.) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja; 3.) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; 4.) motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 5.) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 6.) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; 7.) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja peningkatan kinerja karyawan adalah salah satu tujuan utama bagi setiap Perusahaan. Kinerja karyawan yang terbaik tidak hanya mendukung pencapaian tujuan Perusahaan itu sendiri, tapi juga menciptakan suatu lingkungan yang produktif dan juga efektif (Widodo, 2021). Salah satu cara untuk mencapai kinerja yang tinggi yaitu dengan memastikan adanya suatu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang kondusif. Ketiga faktor tersebut secara signifikan sangat mempengaruhi bagaimana seorang karyawan menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dalam Perusahaan.

Motivasi kerja menjadi hal penting yang bisa mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi yang tinggi (Agustina et al., 2019). Karyawan yang termotivasi akan lebih proaktif dalam menghadapi tantangan dan berusaha untuk mencapai hasil yang lebih baik lagi. Selain itu disiplin kerja adalah suatu kunci untuk menjaga konsistensi kinerja karyawan, kedisiplinan memungkinkan karyawan untuk menjalankan tugasnya sesuai dengan aturan dan standar operasional yang telah ditetapkan oleh Perusahaan, yang juga berperan penting dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja (Rianawati & Widodo, 2020). Faktor lingkungan kerja yang tak kalah penting dalam, karena jika lingkungan kerja nyaman dan mendukung maka akan tercipta suasana kerja yang positif, meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting yaitu sebagai variable penghubung antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memperkuat motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga mereka merasa lebih puas dalam pekerjaannya dan cenderung menunjukkan performa yang lebih baik (Yudha et al., 2023; Widodo et al., 2019).

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk membangun hipotesis untuk riset selanjutnya, yaitu untuk merumuskan: 1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja; 2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja; 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja; 4) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan; 5) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; 6) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; dan 7) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

METODE

Metode dari penulisan artikel *Literature Review* ini adalah menggunakan pendekatan Kajian Pustaka (*Library Research*) dan *Sytematic Literature Review (SLR)*, yang di analisis secara kualitatif dengan memanfaatkan sumber dari aplikasi *online Google Scholar*, *Mendeley*, serta platform akademik online lainnya.

Sytematic Literature Review (SLR) adalah proses yang bertujuan untuk mengidentifikasi, menilai dan juga menginterpretasikan seluruh bukti penelitian yang tersedia dengan tujuan untuk menyediakan jawaban yang spesifik untuk pertanyaan penelitian (Kitchenham et al., 2009).

Dalam analisis kualitatif, Kajian Pustaka harus diterapkan secara konsisten sesuai dengan asumsi-asumsi metodologis. Salah satu pendekatan untuk analisis kualitatif adalah melalui penelitian yang bersifat eksploratif (Limakrisna & Ali, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan pendahuluan, tujuan dan metode, maka hasil dari artikel ini adalah sebagai berikut:

Motivasi Kerja

Menurut (Judge & Robbins, 2017), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk berusaha seoptimal mungkin demi mencapai tujuan perusahaan, selama tujuan tersebut sejalan dengan kebutuhan pribadinya. Sementara itu, (A. Hasibuan, 2015) mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang membuat orang bekerja bersama dan mencapai kepuasan. Ketika motivasi tinggi, orang berusaha untuk bekerja dengan penuh kebersamaan dan semangat. Hal ini membuat karyawan lebih terlibat dan antusias terhadap pekerjaannya, sehingga muncul rasa kepuasan.

Menurut (Ahmadi et al., 2018) indikator yang ada dalam motivasi antara lain yaitu promosi, prestasi kerja, penghargaan, dan pengakuan.

Disiplin Kerja

Operasional merupakan fungsi yang penting dalam manajemen SDM adalah disiplin, karena disiplin yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Sikap, perilaku, dan Tindakan yang sesuai dengan norma tertulis dan tidak tertulis didefinisikan sebagai disiplin. Kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi norma sosial dan peraturan bisnis yang berlaku dikenal sebagai disiplin.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan untuk mengikuti semua aturan Perusahaan dan norma sosial yang berlaku menurut (M. S. Hasibuan, 2014), sedangkan menurut (M. A. P. Mangkunegara & Hasibuan, 2000) , merupakan suatu cara yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan anggota stafnya mengenai perubahan perilaku mereka dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemauan untuk mematuhi semua kebijakan Perusahaan serta standar sosial yang berlaku.

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah indikator mencakup ketaatan terhadap waktu, terhadap peraturan Perusahaan, dan terhadap peraturan lain dalam Perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Pengaruh dari peningkatan kerja karyawan yaitu memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan juga menyenangkan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang ada di sekitar karyawan ketika mereka menjalankan tugasnya.

Lingkungan kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti sebelumnya, termasuk oleh (Estiana et al., 2023) yang mengartikan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas, sedangkan (Sedarmayanti, 2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai semua fasilitas dan prasarana di sekitar karyawan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan, mulai dari fasilitas, alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan hingga hubungan kerja dengan rekan kerja di lokasi tersebut.

Lingkungan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam lingkungan fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain terdiri dari penerangan, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Sementara itu indikator lingkungan non fisik terdiri dari hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut beberapa ahli dapat dijelaskan sebagai berikut. Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas, atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam sebuah Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja juga mencerminkan bagaimana seseorang diharapkan dapat bertindak sesuai dengan tugas yang diberikan, termasuk dalam hal kuantitas dan waktu yang digunakan untuk menyelesaikan tugas tersebut.

Menurut penelitian sebelumnya mendefinisikan bahwa kinerja adalah sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kematin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jadi, kinerja adalah suatu ukuran yang menunjukkan pertimbangan secara input dan output yang dikeluarkan Perusahaan serta peran tenaga kerja yang memiliki persatuan waktu, pekerjaan, pengetahuan pekerjaan, kerjasama tim, kreativitas, dan inisiatif.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan merasa puas, termotivasi, dan Bahagia dengan pekerjaannya. Menurut penelitian sebelumnya memberikan pendapat bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sebagai bagaimana keadaan emosional seseorang terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak untuk karyawan tersebut memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif dimana seorang tenaga kerja terhadap kinerjanya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

Review Artikel Relevan

Memberikan review artikel yang relevan sebagai dasar untuk menetapkan hipotesis penelitian dengan menjelaskan hasil penelitian terdahulu, menjelaskan persamaan dan perbedaan dengan rencana penelitiannya, dari penelitian terdahulu yang relevan seperti table 1 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
1	(Yuliantini & Santoso, 2020)	Hasil penelitian jurnal terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT TravelMart Jakarta Pusat. Dengan menggunakan metode Partial Least Square (PLS), penelitian ini menemukan bahwa karyawan yang didukung	Persamaan dari kedua jurnal ini adalah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Keduanya menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam menciptakan suatu lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal pada Perusahaan. Selain itu, kedua jurnal ini	Jurnal terdahulu lebih focus pada analisis empiris PT Travel Mart, menggunakan metode Partial Least Square (PLS) untuk menguji pengaruh variable-variebel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, jurnal ini mengembangkan kerangka konseptual unyuk penelitian lebih lanjut, menggunakan metode kajian Pustaka tanpa studi empiris secara langsung. Jurnal ini

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
		oleh lingkungan kerja yang kondusif, merasa termotivasi, dan memiliki disiplin kerja yang baik cenderung lebih puas dalam pekerjaan mereka	jua menggunakan pendekatan literatur yang relevan dan metode penelitiannya adalah kualitatif untuk membuktikan hipotesisnya.	lebih condong pada pembahasan teoritis untuk membangun hipotesis antar variable, sedangkan jurnal terdahulu focus pada aplikasi praktis di perusahaannya.
2	(Qurrotu'ainii, 2024)	Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Direktorat Intelkam Polda NTT, dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disisi lain, jurnal ini membahas motivasi kerja sebagai variable kunci selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, yang juga berdampak pada kinerja melalui kepuasan kerja.	Kedua Jurnal ini memiliki focus yang mirip dalam membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melalui variable kepuasan kerja. Jurnal terdahulu mengulas tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Direktorat Intelkam Polda NTT, dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Disisi lain, jurnal ini lebih luas dalam mencakup motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variable yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable penghubung. Persamaan antara kedua jurnal ini terletak pada focus mereka terhadap pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.	Perbedaan utama antara kedua jurnal ini terletak pada lingkup variable yang dikaji dan konteks penelitiannya. Jurnal terdahulu berfokus pada dua variable utama, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja di Direktorat Intelkam Polda NTT, dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian tersebut memberikan perhatian khusus pada bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam institusi pemerintah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. Sedangkan focus pada jurnal ini adalah memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut dalam hal Perusahaan secara umum, bukan hanya terbatas pada instansi pemerintah.
3	(Karabi & FoEh, 2024a)	Pada jurnal terdahulu, Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan karyawan. Di jurnal ini pembahasan menyimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja semuanya meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variable penghubung. Artinya, kepuasan kerja memperkuat hubungan faktor-faktor ini dan	Kedua jurnal memiliki kesamaan dalam membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja karyawan. Jurnal terdahulu berfokus pada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Disisi lain, jurnal ini membahas faktor lingkungan kerja tetapi menambah variable motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variable penghubung.	Perbedaan terletak pada focus penelitian dan variabel yang digunakan. Jurnal terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melihat pengaruh langsung dari kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, jurnal ini lebih bersifat tinjauan literatur yang bertujuan untuk membangun hipotesis pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara lebih umum.

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
4	(Mahmud & Prabowo, 2024)	kinerja, sehingga meningkatkan kepuasan berdampak langsung pada performa yang lebih baik. Pada jurnal terdahulu pembahasan menunjukkan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor ini dianggap penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, jurnal ini menambahkan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pembahasan mengungkapkan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan melalui kepuasan kerja sebagai variabel penghubung yang memperkuat dampaknya.	Kedua jurnal ini memiliki persamaan dalam membahas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Keduanya menekankan pentingnya motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan lainnya terletak pada metode penelitian yang digunakan, yakni pendekatan kualitatif dengan studi literatur untuk mengenali pengaruh antar variabel.	Perbedaannya terletak pada variabel tambahan dan focus utama penelitian. Artikel pada penelitian terdahulu lebih focus pada pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara umum. Sementara itu, jurnal ini menambahkan disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung yang memediasi hubungan antara motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian jurnal ini juga memiliki tujuan untuk membangun hipotesis begi peneliti selanjutnya, sementara pada jurnal terdahulu lebih focus pada analisis faktor-faktor langsung tanpa menambahkan variabel mediasi.
5	(Saputra, 2022)	Dalam pembahasan jurnal terdahulu penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan UD. Karya Jati. Secara simultan, ketiga variabel ini memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, yang mana disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun motivasi memiliki peran penting, kinerja karyawan lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap aturan dan lingkungan kerja yang kondusif.	Kedua jurnal ini membahas pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keduanya berfokus pada bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja yang dianggap penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi yang kuat sebagai faktor penting untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan.	Perbedaan utama antara kedua jurnal ini terletak pada pendekatan metodologi dan variabel tambahan yang digunakan. Jurnal terdahulu menggunakan metode kuantitatif dengan data primer dan kuesioner, sehingga hasilnya berbasis data statistik. Sementara itu, jurnal ini menggunakan metode kajian Pustaka dan pendekatan deskriptif kualitatif yang mengandalkan sumber dari berbagai literatur untuk membangun pemahaman hubungan antara variabel penghubung menekankan bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6	(Jelatu, 2024)	Jurnal terdahulu membahas bahwa	Jurnal terdahulu berfokus pada pengaruh lingkungan	Perbedaan kedua jurnal tersebut terletak pada

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
		<p>lingkungan kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Bakti Persada Makasar, terutama jika didukung oleh penempatan kerja yang sesuai. Sementara itu, jurnal ini menemukan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja juga berdampak positif pada kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p>	<p>kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan dengan penempatan sebagai variabel mediasi. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survei dan analisis jalur untuk melihat efek langsung dan tidak langsung dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, jurnal ini mengeksplorasi pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Pendekatan ini bersifat kuantitatif melalui kajian Pustaka untuk mengembangkan pemahaman mengenai hubungan antarvariabel tersebut.</p>	<p>variabel mediasi yang digunakan jurnal terdahulu menggunakan penempatan kerja, sedangkan jurnal ini menggunakan kepuasan kerja serta pendekatan metodologis yang diambil dengan jurnal terdahulu menggunakan metode kuantitatif dan yang jurnal ini menggunakan pendekatan kualitatif kajian Pustaka.</p>
7	(Hermana et al., 2023)	<p>Hasil pembahasan pada jurnal terdahulu menunjukkan bahwa empat aspek kepuasan kerja, hanya kepuasan finansial yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya jurnal ini menemukan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja.</p>	<p>Kedua jurnal ini memiliki kesamaan dalam hal tujuan penelitian, yaitu untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah Perusahaan. Jurnal tersebut membahas kepuasan kerja, yang dibagi menjadi empat aspek (psikologis, fisik, sosial, dan finansial), terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, jurnal ini lebih menakan pada pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung.</p>	<p>Perbedaan utama dari kedua jurnal adalah pada variabel yang diteliti. Jurnal terdahulu mengutamakan kepuasan kerja dalam berbagai aspek sebagai variabel independent, sedangkan jurnal ini fokus pada motivasi, disiplin, lingkungan kerja sebagai variabel independent, serta menjadikan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung. Selain itu, metode yang digunakan berbeda, jurnal terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengumpulkan data primer melalui survei, sedangkan jurnal ini adalah kajian Pustaka dengan pendekatan deskriptif kualitatif.</p>
8	(Nurrachma et al., 2024)	<p>Hasil pembahasan dari kedua jurnal menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, tetapi dengan pendekatan dan fokus yang berbeda. Jurnal terdahulu menggunakan metode</p>	<p>Kedua jurnal ini sama-sama membahas tentang pengaruh motivasi disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun dengan pendekatan yang berbeda, keduanya menyoroti pentingnya faktor-faktor tersebut dalam</p>	<p>Perbedaan utama terletak pada metode penelitian dan fokus variabel tambahan. Jurnal terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda untuk mengukur variabel secara empiris melalui kuesioner kepada</p>

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
		<p>kuantitatif menemukan bahwa meskipun secara umum ketiga faktor tersebut berpengaruh positif, motivasi menunjukkan basil yang tidak terduga dengan pengaruh negative. Ini mengindikasikan perlunya perbaikan motivasi di Perusahaan. Sebaliknya, jurnal ini menggunakan kajian literatur dan menyoroti kepuasan kerja sebagai variabel Penghubung, menunjukkan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan terikat dengan pekerjaannya.</p>	<p>meningkatkan produktivitas karyawan. Keduanya juga menggunakan pendekatan analisis untuk menjelaskan bagaimana ketiga faktor tersebut berkontribusi pada kinerja individu di suatu perusahaan</p>	<p>karyawan. Sementara itu, jurnal ini menggunakan metode kajian Pustaka dan literatur sistematis, sehingga analisisnya berdifat deskriptif kualitatif.</p>
9	(Noviyanti & Asmalah, 2023)	<p>Pada jurnal terdahulu menemukan bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bogor Samudra Media, dengan kontribusi sebesar 86,2%. Kedua faktor ini, baik secara terpisah maupun bersamaan, mendukung peningkatan produktifitas karyawan. Sedangkan jurnal ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung.</p>	<p>Kedua jurnal ini memiliki persamaan dalam faktor-faktor Perusahaan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal terdahulu meneliti dampak disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bogor Samudra Medida, dengan pendeaktan kuantitatif menggunakan data responden langsung di lapangan. Sementara jurnal ini menggunakan metode kajian Pustaka dan berfokus pada bagaimana faktor-faktor serupa memengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada pendekatan dan fokus msing-masing penelitian. Jurnaal terdahulu menggunakan metode empiris berbasis survei yang menghasilkan data kuantitatif untuk mengetahui pengaruh langsung variabel bebas terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, jurnal ini lebih teoritis, dengan pendeaktan kualitatif dan sistematis untuk mengkaji pengaruh tidak langsung variabel-variabel terhadap kinerja karaywan, melalui kepuasan kerja.</p>
10	(Maulana et al., 2024)	<p>Jurnal terdahulu menemukan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja hanya berpengaruh jika digabung. Ini menunjukkan perlunya kombinasi faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, jurnal ini menekankan pentingnya kepuasan kerja sebagai variabel penghubung dimana motivasi, disiplin, dan</p>	<p>Persamaan antara kedua jurnal adalah fokusnya pada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua jurnal sama-sama menyoroti bahwa ketiga faktor tersebut memainkan peran penting dalam menciptakan kondisi yang memengaruhi produktivitas serta efektivitas kinerja karyawan dalam Perusahaan. Selain itu, kedua penelitian</p>	<p>Perbedaan kedua jurnal adalah jurnal terdahulu lebih menitikberatkan pada pengaruh langsung faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan di Bank Jatim Cabang Jember. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berhanda untuk memahami hubungan langsung antara variebel-variabel tersebut</p>

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini
		lingkungan kerja berpengaruh pada kepuasan yang kemudian meningkatkan kinerja karyawan.	menyertakan aspek lingkungan kerja sebagai elemen yang berkontribusi terhadap kinerja, meskipun dalam konteks yang berbeda. Keduanya juga meneliti pentingnya kepuasan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua jurnal mengakui pentingnya faktor psikologis dan lingkungan dalam menciptakan performa kerja yang optimal	terhadap kinerja karyawan. Disisi lain, jurnal ini memfokuskan pada penggunaan variabel kepuasan sebagai variabel penghubung antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian maka pembahasan untuk artikel literature review ini adalah melakukan review artikel yang relevan, analisis pengaruh antar variable dan membuat konseptual berfikir rencana dalam penelitian artikel ini:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Faktor yang memotivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian dari (Parimita et al., 2018) dan (Paendong et al., 2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. (Paendong et al., 2019) menyatakan bahwa Ketika perusahaan memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan, karyawan akan lebih menyukai pekerjaannya dan merasa puas. Selain itu menurut (Suryadi & Efendi, 2018), karyawan yang termotivasi umumnya memiliki kecintaan terhadap pekerjaannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel disiplin kerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi supervise yang merupakan faktor penentu yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno dalam Jurnal (Karabi & FoEh, 2024b). Jika seseorang ingin disiplin terhadap semua aturan yang berlaku dalam Perusahaan, mereka dapat merasa puas dengan pekerjaan mereka. Pekerja dapat mengantisipasi kerusakan dan mengurangi ketidakhadiran dengan mematuinya, yang memungkinkan mereka menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan dalam waktu yang telah ditentukan.

Menurut (Herzberg, 2015), karakteristik perilaku karyawan yang mengalami kepuasan kerja meliputi perasaan puas dengan tugas pekerjaan dan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Secara komperatif, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaan yang mereka kerjakan cenderung lebih lesu dan akan terus menunda-nunda untuk engerjakan tugasnya. Kepuasan karyawan memiliki peranan yang penting untuk Perusahaan. Jika kondisi di tempat kerja baik, kepuasan karyawan dapat tercipta sehingga mereka dapat bekerja dengan gembira dan efisien. Dengan demikian, Tingkat absensi dapat menurun dan Tingkat pergantian karyawan juga akan menurun. Terciptanya kepuasan kerja yang baik dapat menginspirasi seseorang untuk bekerja dengan semangat dan giat. Peningkatan ini akan mempercepat penyelesaian pekerjaan, meminimalkan kerusakan, menurunkan, kemungkinan absensi, dan menurunkan kemungkinan karyawan akan pindah kerja atau mengundurkan diri (Nitisemito, 2016).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Keberadaan lingkungan kerja sangatlah penting untuk kepuasan kerja seorang karyawan, karena lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat dapat meningkatkan produktivitas seorang karyawan karena mampu menimbulkan perasaan senang dalam diri karyawan. Selain menunjang dan mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaan karyawan secara produktif, lingkungan kerja yang baik juga dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi karyawan yang pada akhirnya akan menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat secara positif mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi internal maupun eksternal di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang kuat mendorong pekerja untuk memberikan lebih banyak usaha dan dedikasi, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja (Widodo & Yandi, 2022). Menurut (Fauzi, 2021), motivasi ekstrinsik seperti penghargaan dan pengakuan dari perusahaan serta motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk mencapai keberhasilan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja dimana seseorang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Namun, beberapa penelitian lainnya menyajikan temuan yang berbeda, tergantung pada kondisi dan lingkungan masing-masing Perusahaan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memberikan manfaat yang signifikan bagi penerapan kedisiplinan. Jika ingin memperoleh hasil yang terbaik semua karyawan harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja. Menurut (A. P. Mangkunegara & Waris, 2015), pencapaian kedisiplinan dalam bekerja dapat dilakukan dengan cara masuk kerja tepat waktu dan menyelesaikan kegiatan yang menjadi kewenangan seorang karyawan. Gagasan ini menyatakan jika sebagian besar perusahaan menginginkan karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja. Agar dapat bersaing di tingkat nasional, regional, dan global, perusahaan ingin merekrut karyawan yang bermoral baik, taat pada aturan atau ketentuan, dan dapat menggunakan fasilitas secara efisien (Dami et al., 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki dampak yang penting terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja yang positif mampu memperkuat kerjasama tim dan meningkatkan efisiensi, sementara adanya konflik dapat mengganggu kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja baik maka akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, ketika lingkungan kerjakurang baik, maka akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap sistem penempatan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, lingkungan kerja merupakan dasar seseorang dalam memberikan kontribusi yang sangat tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya, kontribusi atau kinerja karyawan akan meningkat jika lingkungan kerja karyawan tersebut baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk untuk memprioritaskan penciptaan lingkungan kerja yang positif guna mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan.

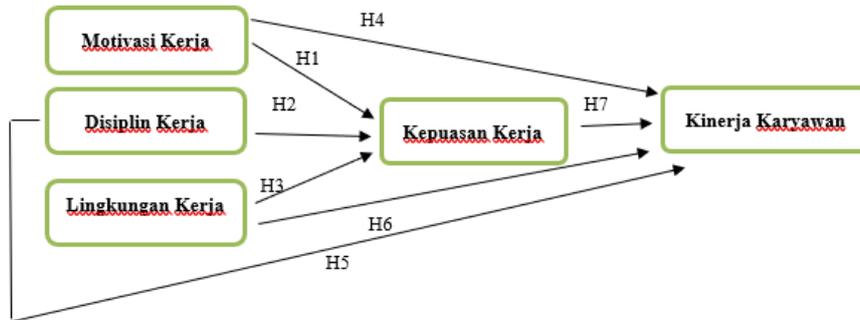
Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja memiliki dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, karena dengan hal ini kepuasan kerja dapat memberikan jenjang karir yang pasti untuk karyawan diperusahaan sehingga tidak menimbulkan sikap putus asa terhadap ketidak pastian jenjang karir diperusahaan. Masalah ini akan berdampak pada menurunnya kepuasan kinerja karyawan, dan

keinginan untuk mengundurkan diri. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan, dan sebaliknya.

Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, pembahasan, dan penelitian yang relevan maka diperoleh kerangka konseptual penelitian artikel ini seperti gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis:

1. Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z)
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z)
3. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja (Z)
4. Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)
5. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)
6. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y)
7. Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y)

KESIMPULAN

Kesimpulannya adalah bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel penghubung yang memperkuat hubungan tersebut. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat, disiplin yang konsisten, dan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih giat dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, disiplin kerja yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karena karyawan yang disiplin cenderung menyelesaikan tugas mereka dengan waktu yang sesuai dengan standar Perusahaan.

Lingkungan kerja yang mendukung juga terbukti mempengaruhi baik kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan aman mungkin merasa lebih puas akan meningkatkan produktivitas karyawan. Kepuasan kerja juga menjadi variabel penting yang menghubungkan antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan cenderung terlibat dan memberikan kontribusi yang besar untuk Perusahaan.

Oleh karena itu Perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap ketiga faktor tersebut untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal serta meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini memberikan landasan teoritis yang kuat untuk penelitian lebih lanjut dalam memahami hubungan antar variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan di Perusahaan.

REFERENSI

- Agustina, D. M., Silitonga, E. S., & Widodo, D. S. (2019). Organizational Culture and Leadership Influences Organizational Performance through Motivation: Case on Pt. Bank Pembangunan Daerah of West Java and Banten Tbk Branch of Rawamangun Jakarta.
- Ahmadi, F., Sunyoto, S., & Ardiansari, A. (2018). Pengaruh perdagangan online terhadap perilaku masyarakat kota semarang. *Jurnal Riptek*, 12(2), 107–118.
- Dami, W. D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Employee Engagement, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 514–526.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358.
- Fauzi, A. (2021). *Valuasi ekonomi dan penilaian kerusakan sumber daya alam dan lingkungan*. PT Penerbit IPB Press.
- Hasibuan, A. (2015). Motivasi Suluk 5 Hari Dan Ketekunan Beribadah Pengamal Tarekat Naqsyabandiyah Syekh H. Mhd. Ihsan Harahap (Studi Analisis Pada Murid Usia Minus 40 Tahun). *Tazkir: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 1(2), 122–134.
- Hasibuan, M. S. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. *Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermana, D. D. J. J., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Freshmart Superstore Bahu Mall Manado. *Productivity*, 4(1), 48–54.
- Herzberg, F. (2015). Motivation-hygiene theory. In *Organizational Behavior 1* (pp. 61–74). Routledge.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada Kantor PT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49–59.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us).
- Karabi, A. H., & FoEh, J. E. (2024a). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(2), 129–137.
- Karabi, A. H., & FoEh, J. E. (2024b). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda Ntt (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(2), 129–137.
- Kitchenham, B., Brereton, O. P., Budgen, D., Turner, M., Bailey, J., & Linkman, S. (2009). Systematic literature reviews in software engineering—a systematic literature review. *Information and Software Technology*, 51(1), 7–15.
- Limakrisna, N., & Ali, H. (2016). Model of customer satisfaction: Empirical study at fast food restaurants in bandung. *International Journal of Business and Commerce*, 5(6), 132–146.
- Mahmud, R., & Prabowo, B. (2024). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance At UD. Karya Jati. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 2891–2902.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211(6), 1240–1251.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2000). 2.2 *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

- Maulana, I. W., Firdaus, M., & Prastyowati, A. H. (2024). The Influence of Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Work Culture on Employee Performance. *Clean and Sustainable Production*, 2(2), 92–101.
- Nitisemito, M. T. (2016). *Evaluasi Pengendalian Mutu Audit Pada Inspektorat Kabupaten Bantul*.
- Noviyanti, I., & Asmalah, L. (2023). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. *International Journal Management and Economic*, 2(3), 28–38.
- Nurrachma, F. N., Krisnandi, H., & Digidowiseiso, K. (2024). The Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tamim Zada Rajawali. *International Journal of Social Service and Research*, 4(02), 437–444.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan, S. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt astra daihatsu cabang pasar minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125–144.
- Qurrotu'ainii, H. R. P. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi Dan Kewirausahaan*, 15(1).
- Rianawati, N. D., & Widodo, D. S. (2020). The Influence of Organizational Culture And Discipline On Organizational Performance Through Organizational Citizenship Behavior In The Inspectorate Of Bekasi City Indonesia.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296–315.
- Suryadi, I., & Efendi, S. (2018). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Negara (Bkn) Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2).
- Widodo, D. S. (2021). Influence of managerial performance: work motivation, leadership style and work experience (literature review study). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(6), 1079-1089.
- Widodo, D. S., Silitonga, P. E. S., & Azahra, D. (2019). The influence of transactional leadership to employee job motivation and satisfaction in Jakarta stock exchange. *International Journal of Governmental Studies and Humanities*, 2(1), 38-46.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Yudha, Y. L., Silitonga, E. S., & Widodo, D. S. (2023). The influence of compensation and competence on employee performance with job satisfaction as a mediation variable at the BKKBN central office.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(2).