



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja

Bagoes Karyadi^{1*}, Hapzi Ali²

¹Universitas Terbuka, Jakarta, Indonesia, bagoeskaryadi4@gmail.com

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia, hapzi.ali@gmail.com

*Corresponding author: bagoeskaryadi4@gmail.com

Abstract: *Determination of Employee Performance: Analysis of Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction is a scientific article in the literature study on study coverage of the Human Resource Management (HRM). The purpose of this article is to formulate a hypothesis regarding the relationships among variables, which will serve as a foundation for future research. Research objects in online libraries, Mendeley, Google Scholar as well as other academic online media. The research method with the research library comes from open access e-journals as well as e-books. The results of this article: 1) Motivation has an effect on Employee Performance; 2) Work Discipline has an effect on Employee Performance; and 3) Job Satisfaction has an effect on Employee Performance.*

Keywords: *Employee Performance, Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction*

Abstrak: Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Motivasi, Disiplin Kerja serta Kepuasan Kerja ialah artikel ilmiah studi pustaka pada cakupan kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. **Tujuan** artikel ini merumuskan hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang hendak dipakai pada studi berikutnya. **Objek riset** pada pustaka online, *Mendeley, Google Scholar* serta media *online* akademik yang lain. **Metode riset dengan library research** bersumber dari *open access e-journal* serta *e-book*. **Analisis** Deskriptif kualitatif. **Hasil** artikel ini: 1) Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; 2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan; dan 3) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

PENDAHULUAN

Seluruh mahasiswa, baik pada jenjang Strata 1, Strata 2, maupun Strata 3, diwajibkan melaksanakan penelitian yang dituangkan pada bentuk tesis, skripsi, atau disertasi. Aspek serupa juga diberlakukan bagi dosen, peneliti, serta tenaga fungsional lain yang dituntut untuk secara aktif melakukan riset serta menyusun artikel ilmiah guna dipublikasikan dalam jurnal-jurnal akademik.

Pembuatan karya ilmiah ialah suatu persyaratan yang perlu ditempuh oleh mahasiswa supaya dapat menuntaskan studi mereka di kebanyakan perguruan tinggi di Indonesia. Persyaratan ini ada di seluruh tingkatan pendidikan tinggi, yakni skripsi teruntuk program sarjana (S1), tesis teruntuk program magister (S2), serta disertasi teruntuk program doktor (S3)

Sebagaimana pengalaman nyata, banyak mahasiswa maupun penulis mengalami hambatan menemukan artikel referensi yang relevan guna mendukung karya ilmiah mereka, baik sebagai landasan studi terdahulu maupun sebagai studi yang memiliki keterkaitan. Artikel-artikel relevan ini penting untuk memperkuat dasar teori yang digunakan, mengidentifikasi hubungan antar variabel, serta membentuk hipotesis. Artikel ini secara khusus mengulas pengaruh motivasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja pada kinerja karyawan melalui pendekatan studi literatur pada bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Sebagaimana latar belakang **tujuan penulisan** artikel ini ialah menyusun hipotesis bagi riset selanjutnya, yakni guna menyusun:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan;
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; dan
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan;

METODE

Penulisan artikel Literature Review dilakukan dengan pendekatan **Kajian Pustaka** (*library research*) serta **Systematic Literature Review (SLR)**, dianalisis dengan kualitatif, dengan referensi yang diperoleh melalui platform daring seperti Mendeley, Google Scholar, serta berbagai *software* akademik online yang lain.

SLR secara menyeluruh ialah suatu metode sistematis yang ditujukan guna mengevaluasi, menemukan, serta menganalisis seluruh bukti studi yang selaras guna menjawab pertanyaan studi dengan terfokus (Kitchenham et al., 2009).

Pada satudi kualitatif, pemakaian tinjauan pustaka perlu selaras serta konsisten dengan pendekatan metodologi yang dianut. Satu di antara alasan utama diterapkannya metode kualitatif ialah karena sifat penelitiannya yang cenderung menjelajahi fenomena secara mendalam (Ali, H., & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Sebagaimana latar belakang, tujuan serta metode, maka perolehan riset pada artikel ini ialah seperti berikut:

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah perolehan kerja yang dihasilkan oleh seseorang ataupun kelompok dalam organisasi, yang dijalankan selaras dengan tanggung jawab serta peranan masing-masing, guna mewujudkan tujuan organisasi. (Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. 2023).

Kinerja karyawan ialah pencapaian perolehan kerja yang dilaksanakan sekelompok oleh ataupun individu karyawan selaras dengan tanggung jawab serta wewenang masing-masing pada kurun waktu tertentu (Wartono, T. 2017).

Dimensi atau indikator kinerja karyawan berdasarkan (Sutrisno, 2016) yakni: 1) Hasil kerja, yakni mencakup baik aspek kuantitas maupun kualitas perolehan yang usai diraih serta sberapa jauh pengawasan yang dilaksanakan, 2) Pengetahuan pekerjaan, wawasan yang berkorelasi dengan pekerjaan tersebut hendak memengaruhi secara langsung jumlah perolehana kerja yang dihasilkan, 3) Inisiatif, tingkatan keaktifan guna melaksanakan tugas pekerjaan, utamanya mengatasi masalah-masalah yang tiba, 4) Sikap, antusiasme pada bekerja dan sikap yang optimis saat menjalankan tugas pekerjaan, dan 5) Disiplin waktu dan absensi, yakni tingkat kehadiran serta ketepatan waktu.

Kinerja karyawan telah banyak di teliti oleh peneliti terdahulu yakni (Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. 2019), (Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2020), dan (Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. 2022).

Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai kapasitas individu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberi kepadanya, yang ditunjukkan oleh kesungguhan, semangat, serta konsistensi dalam mencapai tujuan (Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. 2024). Motivasi berfungsi sebagai penggerak internal yang mendorong seseorang bertindak, serta menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku, semangat kerja, dan kinerja individu di dalam organisasi atau kehidupan sehari-hari.

Adapun mengacu pada (Sutrisno, 2016), motivasi bisa dipahami sebagai aspek yang mendorong seseorang guna melaksanakan suatu tindakan tertentu, maka sering kali dikatakan sebagai pemicu inti dalam tindakan seseorang.

Dimensi atau indikator yang ada pada motivasi yakni: 1) Prestasi: Kebutuhan akan pencapaian berarti berusaha untuk menjadi yang terbaik dengan mengambil tantangan, namun tetap menghindari situasi yang terlalu berisiko rendah atau terlalu tinggi; 2) Afiliasi: Kebutuhan akan afiliasi adalah dorongan bagi karyawan untuk berhubungan atau berinteraksi dengan orang lain, berada dalam kelompok, atau menghindari tindakan yang dapat merugikan orang lain; 3) Kekuasaan: Keperluan memiliki kekuasaan ialah dorongan dalam diri karyawan untuk memimpin orang lain, dan kebutuhan ini seringkali dipandang negatif; serta 4) Tanggung Jawab: Ini ialah suatu keharusan dalam mengambil alih suatu tugas dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab serta kesungguhan (Widodo et al., 2019).

Motivasi ini telah banyak di teliti oleh peneliti terdahulu ialah (Giovanni, N., & Ali, H. 2024), (Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. 2022), dan (Kurnianto, D., & Kharisudin, I. 2022, February)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sarana yang dipakai oleh manajer guna berinteraksi dengan pekerja, supaya mereka ingin mengganti tindakan mereka. Selain itu, disiplin kerja juga ditujukan guna menaikkan pemahaman dan kesiapan seseorang dalam mematuhi semua aturan perusahaan serta norma sosial yang ada (Hapzi Ali et al., 2021).

Disiplin kerja adalah sikap yang dimiliki oleh seorang pegawai yang menampilkan rasa hormat serta ketaatan pada regulasi dan kebijakan yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan. Sikap ini membuat pegawai tersebut bisa menempatkan diri dengan sukarela pada peraturan yang ada (Hamali, 2016).

Dimensi atau indikator disiplin kerja yakni: 1) masuk kerja tepat waktu, 2) pemanfaatan waktu dengan efektif, 3) tidak pernah tidak kerja, 4) mentaati seluruh regulasi perusahaan ataupun organisasi (Afandi., 2016). Adapun aspek-aspek yang memberi dampak disiplin kerja menurut (Hamali. 2016) bahwasanya: “1) besar kecilnya pemberian kompensasi, 2) ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, 3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, 4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, 5) ada tidaknya pengawasan pimpinan, 6) ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, 7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.”

Disiplin kerja ini sudah banyak di teliti oleh peneliti terdahulu ialah (Ali, H. 2015), (Andayani, M. 2020), dan (Rahardja, E., & Bagaskara, B. I. 2018).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah perasaan emosional yang dapat menyenangkan ataupun sebaliknya, yang dirasa oleh karyawan pada pekerjaan mereka (Ali, H. 2016).

Kepuasan kerja bisa dipahami sebagai sikap positif karyawan pada pekerjaan yang diberikan oleh organisasi, yang mendorong mereka untuk melaksanakan tugas-tugas dengan tujuan mencapai kepuasan yang diinginkan secara maksimal (Wicaksono et al., 2022).

Adapun indikator kepuasan kerja karyawan berdasarkan Luthans pada (Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. (2023) ialah 1) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*); Seberapa besar sebuah pekerjaan mampu memberi tantangan menarik, peluang untuk belajar, serta kesempatan untuk mengambil tanggung jawab kepada para karyawan, 2) Upah (pay); Seberapa jauh besarnya remunerasi finansial yang didapat bisa dianggap suatu bentuk keadilan bagi pihak lain di organisasi, 3) Kesempatan promosi (promotion opportunities); Sejauh mana peluang mendapatkan peningkatan jabatan pada organisasi dapat diperoleh, 4) Pengawasan (supervision); Sejauh mana kapabilitas atasan memberi dukungan teknis serta perilaku yang memadai, 5) Rekan kerja (coworkers); Seberapa jauh kemampuan teknis rekan kerja pada bidang pekerjaannya serta seberapa besar mereka mampu memberikan dukungan pada konteks sosial, 6) Kondisi kerja/lingkungan kerja; Apabila lingkungan kerja dalam kondisi baik (misalnya, menyenangkan serta bersih), pegawai cenderung merasa lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas mereka. Sebaliknya, jika kondisi kerja buruk (misalnya, berisik serta panas), pekerja akan kesulitan dalam menuntaskan tugas mereka.

Keputusan kerja sudah banyak di teliti oleh peneliti terdahulu ialah (Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020), (Daulay, R., & Handayani, S. (2021), dan (Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. 2023).

Review Artikel Relevan

Mereview artikel pada artikel-artikel yang relevan sebagai landasan merangkai hipotesis studi dengan mendeskripsikan temuan dari studi terdahulu, serta menguraikan persamaan dan perbedaan dengan rencana studi yang diajukan, sebagaimana yang ditampilkan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Penelitian Relevan

No	Author (Tahun)	Hasil Riset Terdahulu	Persamaan Dengan Artikel Ini	Perbedaan Dengan Artikel Ini	H
1	Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024)	Motivasi serta Kepemimpinan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai	Motivasi berdampak pada kinerja karyawan	Kepemimpinan berdampak pada Kinerja Karyawan	H1
2	Adhani, I., & Sari, D. D. E. (2024)	Motivasi serta kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan	Motivasi berdampak pada kinerja karyawan	Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan	H1
3	Shafira, M., Karim, B., & Tamriatin, H. (2024)	Disiplin kerja serta lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan	Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan	Lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan	H2
4	Nurimansjah, R. A. (2023)	Disiplin kerja dan kompetensi berdampak pada kinerja karyawan	Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan	Kompetensi berdampak pada kinerja karyawan	H2

5	Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023)	Kepuasan kerja dan Employee Engagement berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan	Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan	Employee Engagement berdampak pada kinerja karyawan	H3
6	Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023)	Kepuasan kerja dan Quality Of Work Life berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan	Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan	Quality Of Work Life berdampak pada kinerja karyawan	H3

Pembahasan

Sebagaimana Kajian teori maka pembahasan artikel *literature review ini* ialah melaksanakan evaluasi pada artikel yang relevan, menganalisa keterkaitan antar variabel, serta merancang pemikiran konseptual bagi perencanaan studi:

Sebagaimana perolehan studi maka pembahasan artikel ini ialah melaksanakan review artikel yang selaras, analisa dampak antar variabel serta merangkai konseptual berfikir rencana studi:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Konsep atau fungsi motivasi terhadap kinerja karyawan adalah suatu mekanisme psikologis yang mengarahkan, mengintensifkan, dan mempertahankan perilaku kerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berperan sebagai penggerak utama yang mendorong produktivitas, meningkatkan efektivitas kerja, serta membangun loyalitas dan keterlibatan karyawan. Mengacu pada Robbins serta Judge (2019), motivasi ialah mekanisme yang memaparkan intentitas, ketekunan, serta arah individu dalam meraih tujuan. Faktor-faktor seperti penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk berkembang dalam karir, menjadi elemen penting dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Luthans, 2015).

Motivasi berdampak pada kinerja karyawan, apabila motivasi dianggap positif, maka kinerja karyawan juga dipandang positif, dan sebaliknya. Bahwasanya Tingkat motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk lebih berinisiatif, berinovasi, serta menunjukkan dedikasi yang kuat terhadap tugas-tugas yang diemban, sebaliknya rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan produktivitas, kurangnya komitmen, hingga meningkatnya potensi kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, penerapan strategi yang tepat dalam mengelola motivasi menjadi kunci untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan pada realisasi target organisasi dengan efektif serta berkelanjutan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan motivasi, manajemen perlu melaksanakan langkah-langkah mengidentifikasi kebutuhan dasar karyawan secara individual, dimana perusahaan harus menyediakan sistem penghargaan yang adil dan transparan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif, menyediakan peluang pengembangan karir melalui pelatihan atau promosi, serta memperkuat komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan. Dengan memenuhi faktor-faktor tersebut, diharapkan karyawan merasa dihargai, terlibat, serta terdorong memberi kontribusi terbaik bagi organisasi.

Motivasi berdampak pada kinerja karyawan, aspek ini selaras dengan studi yang dijalankan oleh: (Giovanni, N., & Ali, H. 2024), (Rachmaniah, R. 2022), dan (Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. 2021).

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Konsep atau fungsi disiplin kerja pada kinerja karyawan adalah suatu system pengendalian perilaku organisasi yang dirancang untuk memastikan bahwa setiap individu

bekerja selaras dengan regulasi, standar, serta nilai-nilai yang telah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin kerja ialah suatu elemen krusial guna membentuk perilaku kerja yang produktif, tertib, dan bertanggung jawab di lingkungan organisasi. Menurut Siagian (2016), disiplin kerja ialah kesiapan serta kesanggupan individu guna menaati semua regulasi yang ada dengan penuh kesadaran, bukan karena paksaan. Disiplin yang diterapkan secara konsisten berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, baik dari segi kualitas, efisiensi, maupun waktu penyelesaian tugas (Hasibuan, 2019). Dengan demikian, pengelolaan disiplin kerja secara sistematis berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi secara menyeluruh.

Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dianggap baik maka kinerja karyawan dianggap baik begitu pun kebalikannya. Bahwasanya Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen karyawan terhadap tanggung jawabnya, meningkatkan akurasi dalam pelaksanaan tugas, serta mengurangi potensi kesalahan dan pelanggaran prosedur yang dapat merugikan organisasi. Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa disiplin yang ditegakkan secara efektif akan membentuk budaya kerja yang positif serta membangun iklim kerja yang mendorong kinerja optimal. Oleh karena itu, penerapan kebijakan disipliner yang tegas namun adil, disertai dengan pembinaan yang berkelanjutan, merupakan strategi krusial guna menciptakan SDM yang berdaya saing tinggi serta unggul.

Guna menaikkan kinerja karyawan dengan menekankan disiplin kerja, maka yang perlu dilaksanakan manajemen ialah merancang sistem pengawasan serta pembinaan yang konsisten yang berorientasi pada peningkatan perilaku kerja, dimana penerapan aturan tidak hanya bersifat hukuman, tetapi juga memberikan pemahaman, pembelajaran, serta motivasi bagi karyawan untuk memperbaiki diri. Manajemen perlu memastikan bahwa setiap prosedur kerja dikomunikasikan secara jelas, diberlakukan secara adil, dan diawasi secara berkali, sehingga terbentuk kesadaran kolektif atas pentingnya kepatuhan dan tanggung jawab dalam bekerja. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja, dan akuntabilitas merupakan factor esensial dalam memperkuat budaya organisasi yang produktif (Sutrisno, 2016). Dengan strategi tersebut, manajemen tidak hanya meningkatkan kepatuhan, tetapi juga memberdayakan karyawan secara berkelanjutan dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan, aspek ini selaras dengan studi yang dilaksanakan oleh: (Ali, H. 2015), (Nurimansjah, R. A. 2023), dan (Andayani, M. 2020).

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Konsep atau fungsi kepuasan kerja pada kinerja karyawan adalah indikator penting yang mencerminkan tingkat kesejahteraan psikologis dan emosional individu guna melaksanakan tugas serta tanggung jawab di lingkungan kerja, yang akhirnya berdampak langsung terhadap produktivitas serta kualitas kinerja. Kepuasan kerja menciptakan kondisi kerja yang harmonis, meminimalkan stres, serta memperkuat komitmen serta loyalitas karyawan pada organisasi. Robbins serta Judge (2017) menyatakan bahwasanya karyawan yang merasa puas dengan tugasnya relatif menampilkan performa yang lebih baik, mempunyai motivasi yang besar, dan lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan absensi atau turnover. Selain itu, kepuasan kerja juga memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja, meningkatkan partisipasi, dan mendorong inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang strategi pengelolaan sdm yang memperhatikan aspek kompensasi, pengembangan karier, lingkungan kerja, serta kejelasan peran, guna mempertahankan kepuasan kerja yang tinggi dan menunjang pencapaian target organisasi dengan berkelanjutan.

Kepuasan kerja bisa memberi dampak pada kinerja karyawan, apabila kepuasan kerja dianggap baik maka kinerja karyawan dianggap baik begitu pun kebalikannya. Bahwasanya tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menaikkan antusiasme serta dedikasi karyawan

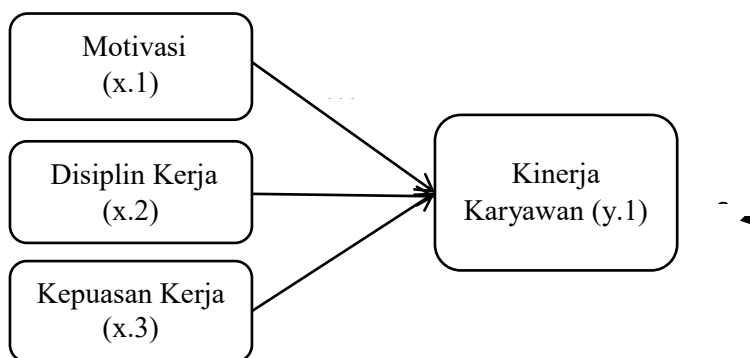
dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal, mempercepat pencapaian target, serta mengurangi konflik internal yang dapat menghambat produktivitas organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat memicu penurunan motivasi, munculnya perilaku kontraproduktif, serta peningkatan intensi keluar (*turnover intention*). Aspek ini selaras dengan pendapat Luthans (2011) yang mengungkapkan bahwasanya kepuasan kerja merupakan determinan utama dalam membentuk sikap serta tindakan kerja karyawan, yang berdampak signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemenuhan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik karyawan menjadi bagian integral dari strategi manajerial dalam menciptakan kinerja unggul yang berkelanjutan.

Guna menaikkan kinerja karyawan dengan menekankan kepuasan kerja, maka yang perlu dilaksanakan manajemen ialah mengembangkan kebijakan organisasi yang menitikberatkan pada keseimbangan antara tuntutan kerja dan pemenuhan kebutuhan karyawan, dimana dukungan terhadap perkembangan karier, pengakuan atas prestasi, serta pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi elemen utama dalam membentuk persepsi positif terhadap pekerjaan. Selain itu, penciptaan lingkungan kerja yang suportif, terbuka terhadap komunikasi, serta pemberian umpan balik yang konstruktif juga menjadi bagian integral dalam menjaga stabilitas psikologis karyawan. Menurut Greenberg dan Baron (2008), desain pekerjaan yang baik, peluang pengembangan diri, serta hubungan interpersonal yang sehat merupakan faktor krusial yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja serta akhirnya akan berdampak pada peningkatan performa organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang berfokus pada kesejahteraan karyawan merupakan investasi strategis untuk memastikan kelangsungan daya saing organisasi.

Kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan, aspek ini selaras dengan studi yang dilaksanakan oleh: (Afuan, M., Ali, H., & Zefriyenni, Z. 2023), (Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. 2020), serta (Nurrohmat, A., & Lestari, R. 2021).

Rerangka konseptual Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah, pembahasan serta studi relevan, maka di perolah kerangka konseptual artikel seperti gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Sebagaimana kerangka konseptual di atas, bisa diambil kesimpulan bahwasanya motivasi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Di samping ketiga variabel eksogen tersebut, masih ada sejumlah aspek lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, di antaranya ialah:

1. Kompetensi (x.4): (Giovanni, N., & Ali, H. 2024) , (Yani, A., Ali, H., Oktarina, Y., & Sari, S. 2024), dan (Ansori, A., & Ali, H. 2017),

2. Kepemimpinan (x.5): (Prasetyo, I., Ali, H., & Rekart, E. 2023), (Agustina, F., & Ali, H. 2024), dan (Kasra, E., & Ali, H. 2023),
3. Budaya organisasi (x.6): (Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024), (Aden, A. M., & Ali, H. 2024), dan (Saragi, V. S., Paryanti, A. B., & Ali, H. 2024).

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berlandaskan tujuan, perolehan serta pembahasan maka bisa diambil kesimpulan guna menyusun hipotesis bagi riset berikutnya, yakni:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan;
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Masih ada aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan contohnya kompetensi, kepemimpinan serta budaya organisasi. Maka dari itu masih perlu dilakukan riset lebih lanjut.

REFERENSI

- Ali, H., & Limakrisna, N. (2013). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis Untuk Pemecahan Masalah Bisnis, Penyusunan Skripsi (Doctoral dissertation, Tesis, dan Disertasi. In *In Deepublish: Yogyakarta*.
- Ali, H., Afuan, M., & Zefriyenni, Z. (2023). Peningkatan Kinerja dan Kepuasan Kerja: Motivasi, dan Komitmen Organisasi (Studi Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JIMT Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6).
- Ali, H., Rifai, A. M., & Salam, N. F. S. (2021). *Faktor Penerapan Disiplin Kerja: Kesadaran Diri, Motivasi, Lingkungan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial)*. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487–508. Available Online: <https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/503>
- Ali, H. (2015). PENGARUH MOTIVASI, KEDISIPLINAN DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BATANG HARI. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(2).
- Ali, H., Yani, A., Oktarina, Y., & Sari, S. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Institut Agama Islam Negeri Kerinci. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 5(3).
- Ali, H. & Ansori, A. (2017). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50-60.
- Ali, H. & Agustina, F. (2024). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai di BPS Kabupaten Toba. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 6(1).
- Ali, H. & Giovanni, N. (2024). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja (Pemanfaatan Artificial Intelligence dalam Systematic Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
- Prasetyo, I., Ali, H., & Rekart, E. (2023). Peran Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(5).
- Kasra, E., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 2(3), 304-313.
- Aden, A. M., & Ali, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan

- Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di UMKM XYZ. *Jurnal Humaniora, Ekonomi Syariah dan Muamalah*, 2(4), 149-155.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 41-55.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Kamal, F., Winarso, W., & Sulistio, E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 15(2).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Meutia, K. I., Alqorrib, Y., Fauzi, A., Langi, Y., Fauziah, Y. N., Apriyanto, W., & Ramadhani, Z. I. (2022). Pengaruh Usia Karyawan Dan Absensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 674-681.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137-146.
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022, February). Analisis jalur pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening organizational citizenship behavior. In *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika* (Vol. 5, pp. 740-751).
- Hamali, A. Y. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Yogyakarta: Media
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797-804.
- Bagaskara, B. I., & Rahardja, E. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Cen Kurir Indonesia, Jakarta). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 80-90.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen*, 3(1), 120-135.
- Daulay, R., & Handayani, S. (2021, October). Analisis Faktor Pelatihan Pengembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1, pp. 156-164).
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Tehnik Makmur Kota Jakarta Pusat. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(1), 733-741.
- Adhani, I., & Sari, D. D. E. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bimba Aiueo. *Management Research And Business Journal*, 2(1), 101-121.
- Shafira, M., Karim, B., & Tamriatin, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, beban kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BUMNU Grosir Jember. *Kurva: Jurnal Ekonomi Manajemen Keuangan dan Bisnis*, 1(2), 92-105.
- Nurimansjah, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(2).

- Kosim, A., Wicaksono, B., Alimi, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *REMIK: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(1), 281-290.
- Riskawati, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 60-71.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(03), 351-368.
- Larasati, P. M. A., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(5).
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 5(1), 78-88.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(8), 1028-1042.
- Saragi, V. S., Paryanti, A. B., & Ali, H. (2024). Determinasi Kinerja Perusahaan Melalui Budaya Organisasi Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 2(4), 352-365.