

## PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATLANTAS POLRES DHARMASRAYA

**Poppy Tri Handayani, Aminar Sutra Dewi**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

**Penulis Korespondensi:** Poppy Tri handayani [poppytrh883@gmail.com](mailto:poppytrh883@gmail.com)

---

### ARTYCLE INFO

*Kata kunci:* Kinerja Pegawai, ABSTRAK

*Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja.*

*Received :* 4 Maret 2026

*Revised :* 3 April 2026

*Accepted:* 31 Mei 2026

©2026The Penulis: Ini adalah sebuah akses terbuka artikel didistribusikan di bawah itu ketentuan dari itu [Kreatif milik bersama Atribusi 4.0 Internasional](#).



Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang yang diberikan kepadanya. Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satlantas Polres Dharmasraya dan Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Satlantas Polres Dharmasraya, dengan jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 35 Responden. Pengujian hipotesis yang digunakan dengan Regresi Linear Berganda dengan program SPSS Versi 16.0. Data dikumpulkan melalui kuesioner untuk mengukur variabel yang kuantitatif dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satlantas Polres Dharmasraya.

---

### PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2020), kinerja mencerminkan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh individu sebagai bentuk pencapaian kerja sesuai dengan perannya di perusahaan. Sementara itu, Zaini (2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan sebagian atau seluruh aktivitas suatu organisasi dalam periode tertentu, dengan mengacu pada standar yang telah ditentukan, seperti biaya di masa lalu atau yang diproyeksikan, serta didasarkan pada prinsip efisiensi, akuntabilitas manajemen, dan pertanggungjawaban.

Kinerja individu merujuk pada hasil kerja karyawan yang dinilai dari aspek kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan.

Sementara itu, kinerja organisasi merupakan akumulasi dari kinerja kelompok (Mangkunegara, 2022 dalam Zaini, 2023). Kinerja memiliki peran krusial dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Salah satu metode untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan melakukan evaluasi terhadap hasil kinerja.

Aspek yang dinilai dalam evaluasi kinerja meliputi keterampilan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dalam konteks organisasi pemerintah daerah, Kinerja merupakan indikator pencapaian atau output dalam mengelola serta menjalankan sebuah organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu.

## **TINJAUAN LITERATUR**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang dikur berdasarkan standat atau kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Maier (dalam Moh As'ad, 2021) "Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan." Sedangkan Mog As'ad (2021) menyatakan bahwa "kinerja merupakan succesfull role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya."

Kinerja atau pencapaian merupakan hasil pekerjaan yang dicerminkan dalam aspek kualitas dan kuantitas, yang diperoleh seorang pegawai saat menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Anwar Prabu Mangkunegara, 2022). Kinerja karyawan merupakan output dari suatu proses kerja yang dilakukan secara terencana dalam jangka waktu dan lokasi tertentu oleh karyawan serta organisasi terkait (Mangkuprawira dan Hubeis, 2020). Kinerja mencerminkan hasil kerja yang diperoleh individu dalam menjalankan tugasnya, yang dipengaruhi oleh keterampilan, usaha, dan peluang yang dimiliki. Berdasarkan penjelasan tersebut, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja Individu dalam menjalankan tugasnya berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan dedikasi, serta sesuai dengan waktu, standar, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160).

### **Motivasi Kerja Pegawai**

Motivasi dalam manajemen berfokus pada sumber daya manusia secara umum, terutama pada bawahan. Motivasi berkaitan dengan cara mengarahkan energi dan potensi bawahan agar bersedia bekerja sama secara produktif demi mencapai serta mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi memiliki peran penting karena mampu mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal.

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan intesitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam defenisi ini diantaranya adalah intensitas, arah dan ketekunan. Menurut Robert L. Malthis dan Jhon H. Jackson (2022), Motivasi merupakan hasrat dalam sisi seseorang yang menyebabkan orang Melaksanakan tindakan tersebut.

Menurut Hasibuan (2021), motivasi kerja merupakan pemberian dorongan yang menimbulkan semangat kerja pada seseorang, sehingga mereka bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, serta berupaya secara maksimal guna mencapai kepuasan.

### **Kepuasan kerja Pegawai**

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang timbul dari evaluasi pengalaman seseorang. Menurut Locke dalam Luthans (2022), kepuasan kerja didefinisikan secara komprehensif sebagai reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif. Ia menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif yang muncul sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman seseorang.

Sedangkan menurut Robbins (2022) bahwa Kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana harapan individu sesuai dengan imbalan yang diterima. Mangkunegara (dalam Brahmasari, 2008) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan berbagai faktor, seperti tingkat perputaran karyawan (turnover), tingkat absensi, usia, jenis pekerjaan, serta ukuran organisasi perusahaan.

Tingkat kepuasan dalam bekerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Sunyoto, 2022). Berdasarkan Pengertian tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode dan Jenis Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif, yaitu penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk menganalisis berbagai aspek dan fenomena serta hubungan di antara variabel-variabel yang terlibat. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah mengembangkan serta menerapkan model matematis, teori, dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang sedang diteliti.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2008), populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud adalah seluruh pegawai di bagian Satlantas Polres Dharmasraya, yang berjumlah 35 orang. Menurut Sugiyono (2008), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 35 orang

## HASIL PENELITIAN

### Uji Regresi Data Panel

#### Tabel 2 Regresi data Panel

Tabel 1 Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,279	2,654		2,366	,024
	Motivasi Kerja	,258	,120	,299	2,153	,039
	Kepuasan Kerja	,716	,157	,634	4,562	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 Koefisien regresi yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Standardized Coefficients. Berdasarkan nilai tersebut, persamaan linier dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2$$
$$= 6.279 + 0.258X_1 + 0.716X_2$$

Berdasarkan model regresi linear berganda tersebut, maka dapat dijelaskan Sebagaimana berikut:

1. Nilai a sebesar 6.279 merupakan konstanta atau keadaan variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), jika variabel independen bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 6.279.
2. Koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai positif sebesar 0.258. hal ini dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika variabel motivasi kerja (X1) meningkat maka variabel kinerja pegawai (Y) juga meningkat begitu juga sebaliknya.

Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai positif sebesar 0.716. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dengan kata lain, apabila variabel kepuasan kerja (X2) meningkat, maka variabel kinerja pegawai (Y) juga akan meningkat, dan sebaliknya.

### Uji Hipotesis

#### Uji T

Tabel 2 Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Variabel	t-hitung	t-tabel	A	Sig	Kesimpulan
Motivasi Kerja	2.153	0.682	0.05	0.039	H1 Diterima

Kepuasan Kerja	4.562	0.682	0.05	0.000	H2 Diterima
----------------	-------	-------	------	-------	-------------

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 2 Uji T secara Parsial adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel motivasi kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satlantas Polres Dharmasraya. Dimana Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X1) lebih besar dari t tabel ( $2.153 > 0.682$ ) dan Tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha yaitu  $0.039 < 0.05$ , maka hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini **diterima** yang artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Satlantas Polres Dharmasraya. Dimana Nilai t hitung variabel kepuasan kerja (X2) lebih besar dari t tabel ( $4.562 > 0.682$ ) dan Tingkat signifikansi lebih kecil dari alpha yaitu  $0.000 < 0.05$ , maka hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini **diterima** yang artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan produktivitas serta performa individu dalam suatu organisasi. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, menunjukkan komitmen yang lebih besar, dan dalam terhadap tugas, serta merasa lebih puas dengan pekerjaan yang dilakukan. Menurut Nurhasanah et al., (2022), Eva et al., (2021) Pradana & Sutisna, (2023) sebagai pegawai, terutama di kepolisian, motivasi kerja sangat penting untuk menjaga komitmen dan etika tingkat kerja yang optimal, memungkinkan karyawan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, ketidakpuasan, serta penurunan kualitas kerja yang berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Penelitian ini juga mengungkap bahwa berbagai indikator motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Fitriani, 2024). Oleh karena itu, upaya peningkatan motivasi kerja, misalnya melalui program penghargaan, peningkatan kesejahteraan, atau pelatihan pengembangan diri, Dapat berfungsi sebagai strategi yang efisien dalam meningkatkan performa pegawai yang optimal. Peningkatan motivasi kerja ini diharapkan tidak hanya meningkatkan kinerja individu pegawai, tetapi juga memperbaiki kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Pegawai Satlantas yang termotivasi dengan baik akan lebih responsif, cekatan, dan profesional dalam memberikan layanan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap kinerja Polres Dharmasraya.

Hal Hal ini selaras dengan hasil temuan santosa & Sugiyono, (2024) menggambarkan bahwa terdapat hubungan Hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan performa karyawan di instansi pemerintah. Penelitian ini mengungkapkan bahwa Semakin tinggi motivasi kerja karyawan,

semakin optimal pula performa mereka yang ditunjukkan. Hal yang sama juga ditemukan dalam penelitian oleh Basri et al., (2024), yang meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Menemukan bahwa Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan performa karyawan, sebab motivasi bekerja sebagai pendorong untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Sejumlah penelitian sebelumnya juga menunjukkan temuan yang sejalan dengan hasil penelitian ini diantaranya Rahmawati & Syahril, (2021), (Adinda et al., (2023), Ningsih et al., (2022).

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan langsung dan positif dengan performa karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja, seperti tersedianya fasilitas yang memadai, hubungan harmonis dengan rekan kerja, serta apresiasi terhadap hasil kerja mereka, maka motivasi untuk bekerja akan meningkat baik. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, komitmen, dan produktivitas pegawai, yang berujung pada peningkatan kualitas kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik (Susanti et al., (2021) Irwan Usman, (2022). Sebaliknya, kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, bahkan mengarah pada pengunduran diri atau absensi yang tinggi (Ihwanti, 2023). Selain itu, kepuasan kerja yang tinggi juga berkontribusi pada terciptanya Lingkungan kerja yang lebih efisien dan selaras, yang pada akhirnya memberikan dampak positif terhadap pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, manajemen Satlantas Polres Dharmasraya perlu fokus pada peningkatan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti pemberian penghargaan atas prestasi, pengembangan karir, dan peningkatan kualitas komunikasi antar pegawai. Dengan langkah-langkah ini, kinerja pegawai dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan memperbaiki kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Siddiq & Muhammad Ikhsan (2024), yang mengungkapkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sehingga kinerjanya menjadi lebih optimal, disiplin kerja lebih efektif dan efisien, serta memiliki motivasi yang lebih besar dalam menjalankan tugas. Selain itu, berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan temuan penelitian ini. diantaranya (Sutrisno et al., 2022) Fajri et al., (2022).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: 1) Motivasi dalam bekerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satlantas Polres Dharmasraya Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. 2) Kepuasan kerja berpengaruh Berpengaruh positif serta signifikan

terhadap performa Pegawai Satlantas Polres Dharmasraya maka kesimpulannya yaitu hipotesis kedua diterima.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basri, N. D., Maryam, S., Sumangelipu, A., & Hariani. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Wajo. *Precise Journal Of Economic*, 3(1), Article 1. <https://jurnal.lamaddukelleng.ac.id/index.php/Precise/Article/View/100>
- Budi Santosa & Sugiyono. (2024, August 15). (Pdf) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Lingkungan Staf Logistik Tni). [https://www.researchgate.net/publication/347974417\\_Pengaruh\\_Budaya\\_Organisasi\\_Kepemimpinan\\_Dan\\_Motivasi\\_Kerja\\_Terdapat\\_Kinerja\\_Pegawai\\_Studi\\_Kasus\\_Di\\_Lingkungan\\_Staf\\_Logistik\\_Tni](https://www.researchgate.net/publication/347974417_Pengaruh_Budaya_Organisasi_Kepemimpinan_Dan_Motivasi_Kerja_Terdapat_Kinerja_Pegawai_Studi_Kasus_Di_Lingkungan_Staf_Logistik_Tni)
- Chotamul Fajri, Adindas Amelya, Suworo, & Sairin. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indonesia Applicad. *Jiip-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (2614-8854), Vol 5, (369-373).
- Dewi Anita, Mohammad Balafif, & Siti Rosyafah. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. *Indonesian Journal Of Management Science*, Vol 2 No 2. <https://doi.org/doi:10.46821/ijms.v2i2.395>
- Fitriani. (2024). Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Area Ketapang Dalam Pelayanan Kepada Masyarakat. *Publika Jurnal Ilmu Administrasi Negara (EJournal)*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.26418/publika.v6i1.1380.g1261>
- Indri Desfika, Ervin Nora Susanti, Firdaus Hamta, Alpino Susanto, Ahmad Arifin, & Ifatin Nadila. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Solok. *Dimensi*, Vol 12 No 2 (558-572). <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jumaldms>
- Irwan Usman. (2022,). *View Of Meneliti Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/Jesya/Article/View/717/380>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), Article 1. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Okmi Livia Ningsih, Hammam Zaki, & Wan Laura Hardilawati. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 2 No. 1.
- Pradana, A., & Sutisna, D. (2023). Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Kualitas Layanan: Studi Kasus Pada Salah Satu Institusi Penegak Hukum Di Wilayah Metropolitan. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 23(3), Article 3. <https://doi.org/10.17509/jpp.v23i3.61343>

- Rahmawati & Hery Syahrial. (2021, Desember). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Terbatas Sinarmas Medan Sumatera Utara*. <https://jurnalmahasiswa.uma.ac.id/index.php/jimbi/article/view/462/495>
- Rikha Ihwanti. (2023). *Literature Review: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan | Jurnal Pijar*. <https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb/article/view/22>
- Siddiq & Muhammad Ikhsan. (2024, December 13). *(Pdf) Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Skpd-Skpd Di Pemerintah Kabupaten Mojokerto*. <https://doi.org/10.52620/jseba.v1i2.47>
- Susanti, E., Hidayat, A. C., & Rahmayanti, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Sosial. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), Article 2. <https://doi.org/10.32534/jv.v16i2.2412>
- Sutrisno, Herdiyanti, Muhammad Asir, Muhammady Yusuf, & Rian Ardianto. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, Vol 3 (6), 3476–3482. <https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198>
- Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, & Syahrums Agung. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal Of Innovation Multidisipliner Research*, 1 Nomor 3.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.296>
- Yuliana Eva, Retno Wulandari, & Mochamad Fariz Irianto. (2021). *Pengaruh Independensi, Komitmen Organisasi, Struktur Audit Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kap Di Kota Malang)*. <https://ejournal.unikama.ac.id/index.php/jrma/article/view/6107>
- Yunita Maria Ulfa, Bambang Agus Sumantri, & Dhiyan Septa Wihara. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. *Symposium Manajemen Dan Bisnis I Prodi Manajemen Feb Unp Kediri Tahun 2022*, Vol 1, 424–436. Vol. 1 (2022): Symposium Nasional Manajemen Dan Bisnis