

STUDI KAUSALITAS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU FATMAWATI

Moh.Sutoro¹, Darmadi²
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen01475@unpam.ac.id

Submitted: 18th July 2024/ **Edited:** 16th Sept 2024/ **Issued:** 01st Oct 2024

Cited on: Sutoro, M., & Darmadi, D. (2024). STUDI KAUSALITAS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT KCU FATMAWATI. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4), 1045-1054.

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work motivation and discipline on employee performance at PT Bank Muamalat KCU Fatmawati partially and simultaneously. The method used is descriptive quantitative. The sampling technique uses a saturated sampling technique from a population of 60 as samples. The method used to test and analyze the influence partially and simultaneously uses hypothesis testing (t test and f test). This study investigates the significant impact of work discipline and work motivation on employee performance. Data analysis reveals that work discipline has a substantial influence on performance, with a contribution value of 0.933. This suggests that adherence to rules and punctuality play a crucial role in enhancing employee output, as supported by reinforcement theory and time management principles. Additionally, work motivation shows a significant effect on performance, with a contribution value of 0.672, highlighting the importance of intrinsic motivation factors, such as achievement and recognition, in driving employees to excel. The findings underscore the need for a comprehensive approach in performance management, emphasizing both the establishment of strong disciplinary practices and the cultivation of high motivation levels to optimize employee performance.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan seni dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan (Yughi, et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mengendalikan kemajuan atau kemunduran suatu organisasi (Zulbahri, et al., 2023). Setiap organisasi ingin dan berusaha untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang dapat mencapai dan mencapai tujuan mereka Selain perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia kinerja dari sumber daya manusia tersebut juga perlu mendapatkan perhatian lebih demi meningkatkan kualitas karyawan yang

merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan nantinya PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Fatmawati memiliki sumber daya manusia yang bekerja mencurahkan kemampuan, keterampilan, tenaga dan waktu nya untuk PT. Bank Muamalat Indonesia KCU Fatmawati yang memiliki peranan sangat penting serta merupakan aset organisasi yang memberikan kontribusi baik di masa sekarang maupun di masa yang akan datang. Fenomena kinerja karyawan saat ini yaitu kualitas kinerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan nasabah yang kurang memuaskan karena masih banyak nya nasabah yang protes pada karyawan karena dianggap kurang merespon permintaan nasabah, dan tidak ada jenjang karir untuk karyawan lama, jika ada berlangsung lama (Sulastri, et al., 2023). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu. Dalam menentukan hasil kinerja para karyawan, perusahaan memakai metode Pra Survey untuk memberikan beberapa sejumlah manfaat yaitu dengan menggunakan metode Pra Survey maka kinerja setiap pegawai dapat dievaluasi secara lebih objektif dan terukur, sehingga dapat mengurangi unsur subjektif yang sering terjadi dalam proses penilaian kinerja karyawan. Rendah nya presentase indikator.

Kuantitas ini diduga disebabkan karena dari pihak perusahaan belum menjalankan pelatihan yang maksimal terhadap karyawannya, rendahnya persentase Ketepatan Waktu diduga disebabkan kurangnya pengawasan dari manajer kepada karyawannya. Ditemukan pada saat penelitian dalam hal kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan yang kurang menunjukkan kuantitas diri di perusahaan, kurangnya disiplin dalam ketepatan waktu masuk perusahaan. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaan nya yang sekarang (Umar, et al., 2022). Dari permasalahan yang ditemukan oleh peneliti terlihat beberapa masalah yang mencerminkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan PT Bank Muamalat KCU Fatmawati yang dapat dilihat dari beberapa fenomena diantaranya masih adanya karyawan yang tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya, selain itu juga terlihat dari penyelesaian pekerjaan yang tidak diselesaikan tidak tepat waktu. Faktor-faktor yang dianggap menjadi alasan menurunnya kinerja karyawan yakni lingkungan

kerja, dimana agar karyawan yang berada didalam perusahaan dapat bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang maksimal, maka perlu memperhatikan kebutuhan, keinginan, dan harapan karyawan atas pekerjaan yang mereka lakukan Rendahnya persentase Aktualisasi Diri disebabkan karena kurangnya program peningkatan skill dari pihak perusahaan, rendahnya persentase indikator Rasa Memiliki disebabkan karena kurangnya rasa kekeluargaan di lingkungan perusahaan.

Disiplin merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruk nya kinerja seseorang (Kurniawan, et al., 2022). Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktifitasnya sesuai dengan tata aturan, standar prosedur maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan mencapai tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan pada gilirannya akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut (Franciska, t al., 2023). Selain meningkatnya ketidakhadiran karyawan, ketidaktaatan karyawan pada peraturan kerja dan motivasi kerja menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, masih banyak karyawan yang datangnya terlambat dari waktu yang ditentukan, dan apabila tingkat ketidakdisiplinan dalam kehadiran dan ketaatan tidak segera diperbaiki maka akan mengganggu kinerja dilapangan, dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan kinerja yang kurang maksimal. Oleh karena itu diperlukan suatu respon yang positif agar kedisiplinan karyawan dapat terjaga dengan baik dan tujuan yang sudah direncanakan oleh perusahaan dapat tercapai.

LANDASAN TEORI

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Rachim, et al., (2024) ”motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh- sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas Menurut Amirudin (2024), Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Djaman, et al., (2021) dalam Sutrisno menyatakan bahwa "disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya Menurut Oktaviyanto, et al., (2024) bahwa: "Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan."

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Khairuddin (2024), "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu". Menurut Muchzen, et al., (2019), "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umunya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank Muamalat Indonesia yang beralamat di Jl. RS Fatmawati sebanyak 60 orang. 15 C-D Jakarta Selatan, DKI Jakarta, Indonesia 12420

HASIL PENELITIAN

Analisis Jawaban Responden

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan yang paling menonjol adalah sikap antusias. Karyawan dengan sikap antusias cenderung lebih bersemangat dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang berpengaruh positif pada produktivitas dan kualitas kerja. Sikap ini mencerminkan keterlibatan yang tinggi dan

dorongan intrinsik untuk mencapai hasil terbaik, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih energik dan kreatif.

Dalam aspek disiplin kerja, karyawan yang paling baik ditandai oleh kebiasaan tepat waktu. Ketepatan waktu merupakan indikator kunci dari tanggung jawab dan profesionalisme karyawan. Dengan mematuhi jadwal dan datang tepat waktu, karyawan tidak hanya menunjukkan kedisiplinan pribadi tetapi juga mendukung kelancaran operasional perusahaan serta menghormati waktu rekan kerja.

Sementara itu, kinerja karyawan yang paling unggul tercermin dalam kualitas pelayanan kepada nasabah bank. Kualitas pelayanan ini melibatkan kemampuan karyawan untuk memberikan layanan yang cepat, akurat, dan ramah, serta memenuhi ekspektasi nasabah dengan baik. Karyawan yang unggul dalam aspek ini mampu meningkatkan kepuasan nasabah dan memperkuat reputasi bank, yang sangat penting untuk keberhasilan dan pertumbuhan jangka panjang perusahaan.

Analisis Kontribusi

Hasil olah data penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berkontribusi signifikan terhadap kinerja, dengan nilai kontribusi sebesar 0.905. Kontribusi sebesar ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki pengaruh yang kuat dan penting terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks teori manajemen, motivasi kerja sering dikaitkan dengan teori kebutuhan Maslow yang menyatakan bahwa motivasi meningkat ketika kebutuhan dasar sudah terpenuhi dan karyawan mencari pencapaian lebih tinggi. Sebaliknya, teori Herzberg memisahkan faktor motivasi dan faktor kebersihan, menekankan bahwa motivasi intrinsik seperti pengakuan dan pencapaian dapat meningkatkan kinerja secara signifikan.

Disiplin kerja, di sisi lain, berhubungan erat dengan teori penguatan B.F. Skinner, yang menjelaskan bahwa perilaku karyawan dapat dimodifikasi melalui sistem penghargaan dan hukuman. Karyawan yang menunjukkan disiplin kerja yang baik, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap peraturan, cenderung mendapatkan pengakuan dan reward yang lebih besar, yang pada akhirnya memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, teori manajemen waktu juga mendukung pentingnya disiplin kerja, dengan menyatakan bahwa penggunaan waktu yang efektif dan efisien memengaruhi produktivitas secara langsung.

Gabungan dari motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara holistik. Motivasi tinggi tanpa disiplin yang baik mungkin tidak selalu menghasilkan kinerja optimal, sementara disiplin tanpa motivasi mungkin kurang dalam menghasilkan hasil yang berkualitas. Dalam hal ini, teori McGregor dengan asumsi X dan Y-nya menunjukkan bahwa karyawan dengan asumsi Y, yang cenderung termotivasi dan memiliki disiplin sendiri, biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang memerlukan pengawasan ketat.

Dengan nilai kontribusi sebesar 0.905, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada kedua aspek ini untuk mengoptimalkan kinerja karyawan mereka. Implementasi kebijakan yang mendukung pengembangan motivasi serta penerapan sistem disiplin yang adil dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja dan mencapai hasil yang lebih baik.

Analisis Hubungan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki korelasi signifikan dengan kinerja, dengan nilai korelasi sebesar 0.953. Korelasi yang tinggi ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Berdasarkan teori motivasi dan disiplin kerja, hal ini dapat dijelaskan melalui teori Herzberg yang membedakan antara faktor motivasi dan faktor kebersihan (Hasyim, et al., 2020). Faktor motivasi seperti pencapaian dan pengakuan dapat secara langsung meningkatkan kinerja, sementara disiplin kerja yang baik, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan, juga memainkan peran krusial dalam memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara efisien dan efektif. Dengan kata lain, keduanya berfungsi secara sinergis untuk mempengaruhi hasil kerja.

Dalam konteks teori manajemen, teori McGregor dengan asumsi X dan Y-nya dapat memberikan penjelasan tambahan (Husna, et al., 2021). Asumsi Y, yang beranggapan bahwa karyawan memiliki motivasi intrinsik dan dapat berperilaku mandiri, sejalan dengan temuan bahwa motivasi berhubungan erat dengan kinerja. Di sisi lain, teori penguatan Skinner menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik—dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan dan tenggat waktu—dapat diperoleh melalui penguatan positif dan negatif yang sesuai. Korelasi tinggi sebesar 0.953 menegaskan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus menyeimbangkan antara peningkatan

motivasi karyawan dan penerapan sistem disiplin yang efektif, mengingat keduanya berkontribusi secara signifikan terhadap hasil kerja karyawan.

Hipotesis Pertama

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai pengaruh sebesar 0.933. Nilai ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks teori penguatan B.F. Skinner, disiplin kerja dapat dipandang sebagai hasil dari sistem penguatan yang diterapkan di lingkungan kerja (Marayasa & Faradila, 2019). Penguatan positif seperti penghargaan dan pengakuan atas disiplin yang baik, serta penguatan negatif seperti konsekuensi bagi pelanggaran aturan, berperan penting dalam meningkatkan perilaku disiplin yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Teori manajemen waktu juga memberikan penjelasan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Manajemen waktu yang baik, yang merupakan bagian integral dari disiplin kerja, memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan mengelola beban kerja secara efisien. Teori ini menekankan bahwa disiplin dalam mengatur waktu dan mematuhi jadwal membantu karyawan menghindari penundaan dan meningkatkan produktivitas (Saluy & Treshia, 2018). Dengan disiplin kerja yang kuat, karyawan dapat fokus pada prioritas pekerjaan dan mengoptimalkan hasil kerja mereka.

Selain itu, teori motivasi Herzberg mendukung pentingnya disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja. Herzberg membagi faktor motivasi menjadi faktor motivator dan faktor kebersihan, di mana disiplin kerja bisa dianggap sebagai faktor kebersihan yang mendukung lingkungan kerja yang kondusif. Meskipun tidak langsung meningkatkan motivasi intrinsik, disiplin kerja yang baik menciptakan struktur dan stabilitas yang memungkinkan karyawan untuk fokus pada pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja. Pengaruh signifikan sebesar 0.933 menekankan bahwa disiplin kerja adalah kunci utama dalam mencapai kinerja yang optimal dan keberhasilan individu dalam lingkungan kerja.

Hipotesis Kedua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai pengaruh sebesar 0.672. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang kuat tetapi sedikit lebih rendah dibandingkan dengan beberapa faktor lain terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow, motivasi intrinsik yang tinggi berperan

penting dalam meningkatkan kinerja. Teori ini menyarankan bahwa setelah kebutuhan dasar (seperti kebutuhan fisiologis dan keamanan) terpenuhi, individu akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi seperti aktualisasi diri, yang langsung berhubungan dengan kinerja yang lebih baik (Prawoto & Hasyim, 2022).

Teori Herzberg juga memberikan pandangan tambahan mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja. Herzberg membedakan antara faktor motivasi (seperti pencapaian dan pengakuan) dan faktor kebersihan (seperti kondisi kerja dan gaji) (Prawoto & Hasyim, 2022). Motivasi intrinsik dari pencapaian dan pengakuan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Meskipun nilai pengaruh 0.672 menunjukkan pengaruh yang kuat, ini juga menunjukkan bahwa faktor-faktor lain mungkin berperan dalam kinerja secara bersamaan.

Selain itu, teori motivasi McGregor, khususnya asumsi Y, memperkuat pentingnya motivasi dalam kinerja (Saluy & Treshia, 2018). Asumsi Y berpendapat bahwa karyawan yang termotivasi intrinsik dan memiliki dorongan untuk mencapai tujuan akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Nilai pengaruh sebesar 0.672 menunjukkan bahwa ketika motivasi karyawan meningkat, mereka cenderung berusaha lebih keras dan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada hasil kerja. Meskipun faktor motivasi sangat penting, hasil ini juga menekankan perlunya pendekatan holistik yang mencakup faktor lain seperti disiplin dan lingkungan kerja untuk mencapai kinerja optimal.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai pengaruh sebesar 0.933, disiplin kerja berperan besar dalam meningkatkan kinerja melalui penerapan sistem penguatan yang efektif dan manajemen waktu yang baik. Sementara itu, motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan nilai pengaruh sebesar 0.672, menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang tinggi, seperti pencapaian dan pengakuan, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kombinasi dari kedua faktor ini menekankan pentingnya pendekatan yang terintegrasi dalam mengelola kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik memastikan

kepatuhan terhadap standar dan efisiensi operasional, sedangkan motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, perusahaan harus fokus pada pengembangan dan pemeliharaan kedua aspek ini secara bersamaan, menciptakan lingkungan yang mendukung disiplin serta memotivasi karyawan untuk mencapai potensi penuh mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, A. (2024). Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 1-10.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25-37.
- Franciska, F., Magito, M., & Perkasa, D. H. (2023). Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Jakarta. *Mufakat: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(3), 202-218.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58-69.
- Husna, N., Situmeang, R. R., Agnezka, A., & Sagala, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Jaya Propita. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 5(1), 291-299.
- Khairuddin, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir: Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Indragiri Hilir. *JURNAL MAHASISWA EKONOMI BISNIS*, 1(2).
- Kurniawan, R., Hermanto, H., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan Dan Hukuman Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 329-340.
- Marayasa, I. N., & Faradila, A. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(1), 110-122.
- Muchzen, M., Tamsah, H., & Ilyas, G. B. (2019). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Garongkong Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Oktaviyanto, S. A., Purusa, N. A., Haziroh, A. L., & Ulfa, A. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Bengkel AC Mobil di Semarang). *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 721-735.

- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276-286.
- Rachim, I. A., Ruhana, F., & Meltarini, M. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja di Perusahaan Umum Daerah Pasar Jaya. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 432-438.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja; disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 2(1), 53-70.
- Sulastri, S., Suharto, S., & Subagja, I. K. (2023). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DENMA SESKOAL (Detasemen Markas Sekolah Staf dan Komando Angkatan Laut). *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 6(4), 869-879.
- Umar, M. A., Meutia, M., & Heriani, H. (2022). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompetensi Relasional, Kompetensi Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappeda Kabupaten Bima. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 231-240.
- Yughi, S. A., Widodo, A. S., & Arsid, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kiat Pangan Persada. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 5(3), 640-648.
- Zulbahri, Z., Putra, I. N. N. A., & Heriani, H. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Se-Kota Bima Dengan Motivasi Kerja Sebagai Intervening. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 618-630.