

MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Sagap Wirayuda^a, Miranti^b, M. Nursandi^c, Irma Damayanti^d

^{abcd}Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ Prodi Manajemen/ Universitas Primagraha

Corresponding Email: Sagapwirayuda14@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze whether there is an influence of work discipline on employee performance, the influence of work discipline on work motivation, the influence of work motivation can affect employee performance. Is job satisfaction a mediating variable between work discipline, work motivation and employee performance. The research was conducted using the population and the sample in this study was 30 employees of PT Nikomas Gemilang Department of the Adidas Eva Pailon Section in Squad A. The sampling technique used in this study was saturated sampling or total non-random sampling. The entire population was sampled; The questionnaire uses the likert method 1-5. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and inferential analysis. For descriptive analysis, the author uses a computer-aided program with Smart PLS version 4. The results of the study showed that work discipline directly had a significant and positive effect on employee performance, work discipline had a significant and positive effect on work motivation, work motivation had a negative and insignificant effect on employee performance, and work discipline had a negative and significant effect on employee performance mediation. Indirectly, job satisfaction mediation does not mediate the relationship between motivation variables and employee performance variables.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apakah kepuasan kerja merupakan variable mediasi antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian di lakukan dengan menggunakan Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nikomas Gemilang Departemen Adidas Bagian Eva Pailon berjumlah 30 Pada Regu A. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau total non random sampling. Seluruh populasi diambil sebagai sampel; Dengan kuesioner menggunakan metode likert 1-5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Untuk analisis deskriptif, penulis menggunakan program berbantuan komputer dengan Smart PLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap mediasi kinerja karyawan. Secara tidak langsung, mediasi kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variable motivasi dengan variable kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, Motivasi kerja, Kinerja kerja

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di sektor manufaktur memainkan peran penting dalam meningkatkan efisiensi operasional, kepuasan karyawan, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Integrasi praktik SDM yang efektif sangat penting untuk menavigasi kompleksitas lingkungan manufaktur modern, yang semakin dicirikan oleh kemajuan teknologi, praktik ramping, dan fokus pada keberlanjutan. Selain itu, meningkatnya penekanan pada keberlanjutan dalam sektor manufaktur telah menyebabkan munculnya praktik SDM. Penggabungan kelestarian lingkungan ke dalam proses SDM menjadi strategi penting bagi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif mereka. Manajemen SDM hijau dapat merangsang kinerja lingkungan dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Awan et al., 2022). Ketika perusahaan manufaktur berusaha untuk memenuhi persyaratan peraturan dan harapan masyarakat mengenai keberlanjutan, departemen SDM ditugaskan untuk mengembangkan kebijakan yang mempromosikan perilaku yang bertanggung jawab terhadap lingkungan di antara karyawan (Vinayachandran, 2022).

Singkatnya, peran SDM di sektor manufaktur beragam, mencakup pelatihan dan pengembangan, keterlibatan karyawan, dan inisiatif keberlanjutan. Seiring dengan terus berkembangnya industri, praktik SDM harus beradaptasi untuk memenuhi tantangan yang ditimbulkan oleh kemajuan teknologi, dinamika tenaga kerja yang berubah, dan keharusan untuk operasi yang berkelanjutan. Dengan memprioritaskan area ini, organisasi manufaktur dapat meningkatkan efektivitas operasional mereka dan memastikan kesuksesan jangka panjang. Selain itu, strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Inisiatif pelatihan dan pengembangan membekali karyawan dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan, yang secara langsung berkorelasi dengan tingkat kinerja mereka

Selain itu, keterlibatan karyawan, yang didorong oleh faktor-faktor seperti komunikasi dan keseimbangan kehidupan kerja, telah terbukti berdampak positif pada hasil kinerja (Bano et al., 2024). Selain itu, interaksi antara budaya organisasi, keterlibatan karyawan, dan kinerja menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan yang memelihara kepuasan dan komitmen karyawan. Studi menunjukkan bahwa organisasi yang memprioritaskan aspek-aspek ini cenderung mencapai metrik kinerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan hasil organisasi (Syarafina, 2023; Dharma, 2023). Kesimpulannya, menumbuhkan budaya organisasi yang mendukung, berinvestasi dalam pengembangan karyawan, dan meningkatkan keterlibatan adalah strategi penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya mendorong kesuksesan organisasi. Dengan memahami hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat melakukan pendekatan yang lebih efisien untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan mereka dengan memahami bagaimana disiplin kerja dan kinerja karyawan berhubungan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Namun, temuan ini masih sangat berbeda untuk industri dan budaya di tempat kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pengembangan SDM di PT Nikomas Gemilang Serang Banten dengan menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan memberikan saran kepada manajemen tentang bagaimana meningkatkan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan penentu penting keberhasilan organisasi, dipengaruhi oleh berbagai faktor termasuk disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan, dengan karyawan yang disiplin sering mencapai hasil kinerja yang unggul (Haryanti & Hardiyana, 2023). Selain itu, lingkungan kerja, termasuk dukungan manajemen dan budaya organisasi, secara langsung berdampak pada motivasi dan keterlibatan karyawan, yang penting untuk kinerja yang optimal (Gunawan et al., 2022; Kalimuthu, 2023). Faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik juga secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, motivasi intrinsik, didorong oleh kepuasan pribadi dan minat pada pekerjaan, sering mengarah pada kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi, sedangkan motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan, dapat meningkatkan kinerja melalui validasi eksternal (Hustia et al., 2021; Nuraeni et al., 2022). Selain itu, faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan latar belakang karyawan, termasuk pendidikan dan pengalaman kerja, selanjutnya berkontribusi pada tingkat kinerja dengan membentuk keterampilan dan kompetensi karyawan (Salahuddin, 2022; Yasril, 2024). Singkatnya, pendekatan multifaset yang mempertimbangkan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Disiplin kerja karyawan adalah aspek penting dari efektivitas organisasi, yang mencakup kepatuhan terhadap aturan, peraturan, dan standar yang mengatur perilaku di tempat kerja. Sangat penting untuk menjaga ketertiban dan memastikan kelancaran pelaksanaan tugas, seperti yang disorot oleh (P & Hardiyana, 2021; Salsabila et al., 2024), yang menekankan bahwa disiplin yang efektif memfasilitasi penyelesaian cepat masalah yang muncul (Calen et al., 2022; Haryadi et al., 2021). Lebih lanjut, (Haryanti & Hardiyana, 2023; Mulyadi et al., 2023), menggarisbawahi pentingnya disiplin preventif, mengadvokasi harapan yang jelas dan umpan balik teratur untuk meningkatkan kinerja tugas (Haryanti & Hardiyana, 2023). Interaksi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan didokumentasikan dengan baik. Penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja yang disiplin lebih mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, karena karyawan yang disiplin menunjukkan tingkat komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi (Tajudin et al., 2023; Tashliyev & Tirtoprojo, 2023). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan memengaruhi disiplin kerja, karena kondisi kerja yang lebih baik berkorelasi dengan peningkatan perilaku karyawan (Perry et al., 2023; Rumaningsih et al., 2022).

Kesimpulannya, menumbuhkan budaya disiplin dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan strategis, memerlukan pendekatan komprehensif yang mencakup dukungan kepemimpinan dan budaya organisasi yang positif (Jidan, 2023; Salsabila et al., 2024). Motivasi kerja adalah aspek mendasar dari perilaku organisasi, yang memengaruhi kinerja karyawan dan produktivitas secara keseluruhan. Ini dapat dikategorikan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik, di mana motivasi intrinsik muncul dari kepuasan pribadi dan minat pada pekerjaan itu sendiri, sedangkan motivasi ekstrinsik didorong oleh imbalan eksternal seperti gaji dan pengakuan (Nitte, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi tersebut secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, dengan motivasi intrinsik sering mengarah pada kepuasan dan komitmen kerja yang lebih tinggi (Sabthazi, 2024). Hubungan antara motivasi kerja dan kinerja terdokumentasi dengan baik. Misalnya, (Nugraha et al., 2021) menemukan bahwa meningkatkan motivasi kerja secara positif memengaruhi kinerja karyawan dalam pengaturan klinis, mendukung gagasan bahwa karyawan yang termotivasi lebih produktif. Demikian pula, (Mardanov, 2020)

menyoroti bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berkontribusi pada kepuasan karyawan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi hasil kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan kausalitas karena pendekatan ini menguji cocok untuk menguji hipotesis. Dengan mengevaluasi hubungan antar variabel, teori spesifik dapat diuji. Variabel-variabel ini diukur menggunakan alat penelitian, memungkinkan data numerik diperiksa menggunakan proses statistik. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nikomas Gemilang Departemen Adidas Bagian Eva Pailon berjumlah 30 Pada Regu A. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau total non random sampling. Seluruh populasi diambil sebagai sampel; Dengan kuesioner menggunakan metode likert 1-5.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Untuk analisis deskriptif, penulis menggunakan program berbantuan komputer dengan Smart PLS versi 4. Untuk analisis inferensial, penulis menggunakan metode berbasis SEM dengan Smart-PLS Versi 4.0. Peneliti merumuskan hipotesis penelitian yakni, Hipotesis Pertama Disiplin Kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Hipotesis dua disiplin kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, hipotesis ketiga motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hipotesis empat disiplin kerja dapat memidiasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Model pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari model pengukuran reflektif dimana variable disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja di ukur secara reflektif. Table 1 hasil outer loading, Composite Reliability dan Average Variance Extracted dari uji reabilitas

Tabel 1

variabel	Item pengukuran	Outer loading	Cronbachs Alpha	Compasite reliability	AVE
Disiplin kerja	DK1	0.917	0.912	0.935	0.742
	DK2	0.853			
	DK3	0.884			
	DK4	0.877			
	DK5	0.769			
Motivasi kerja	MK1	0.895	0.901	0.929	0.730
	MK2	0.927			
	MK3	0.901			
	MK4	0.844			
	MK5	0.732			

variabel	Item pengukuran	Outer loading	Cronbachs Alpha	Compasite reliability	AVE
Kinerja kerja	KK1	0.949	0.913	0.935	0.744
	KK2	0.941			
	KK3	0.918			
	KK4	0.562			
	KK5	0.841			

Outer loading

Berdasarkan hasil pengujian table 1 menunjukan seluruh outer loading dari variable DK, MK dan KK memiliki nilai lebih besar dari 0,7 Sehingga pengukuran ini dapat di simpulkan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen. Sedangkan dalam variable kk4 yang hanya memiliki 0.562 ini menunjukan bahwa item KK4 mungkin kurang valid dalam mengukur kinerja kerja.

Cronbach's alpha

Cronbach's mengukur batas bawah nilai reabilitas suatu konstruk $>0,7$ (Hair et al., 2019). Dari table diatas memiliki nilai >0.9 maka menunjukan reabilitas yang sangat baik.

Composite reliability

Composite reliability menunjukan nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Yaitu memiliki nilai $>0,7-0,9$ (Hair et al., 2019). Table di atas menunjukan nilai $>0,9$ yang menunjukan bahwa penelitian ini valid karena memiliki nilai yang sangat baik.

Average variance extracted (AVE)

AVE menunjukan nilai $> 0,5$ (Hair et al., 2010). Dari table di atas menunjukan nilai ave $>0,7$ menunjukan bahwa konstruk memiliki validitas yang sangat tinggi dan di anggap sangat baik, jadi bisa di katakan valid. Table 2. hasil fornell lacker uji descrimant validity Diskriminan validitas di lakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing model laten berbeda dengan variable lainnya. Akar kuadrat AVE $>$ kolerasi antar konstruk laten (Ghozali & Latan, 2015). Fornell Lacker

Tabel 2

variable	DK	KK	MK
DK	0.841		
KK	0.910	0.863	
MK	0.901	0.782	0.855

Evaluasi validitas diskriminan perlu di lakukan dengan melihat kriteria fornell lacker. Validitas diskriminan adalah bentuk evaluasi untuk memastikan bahwa variable

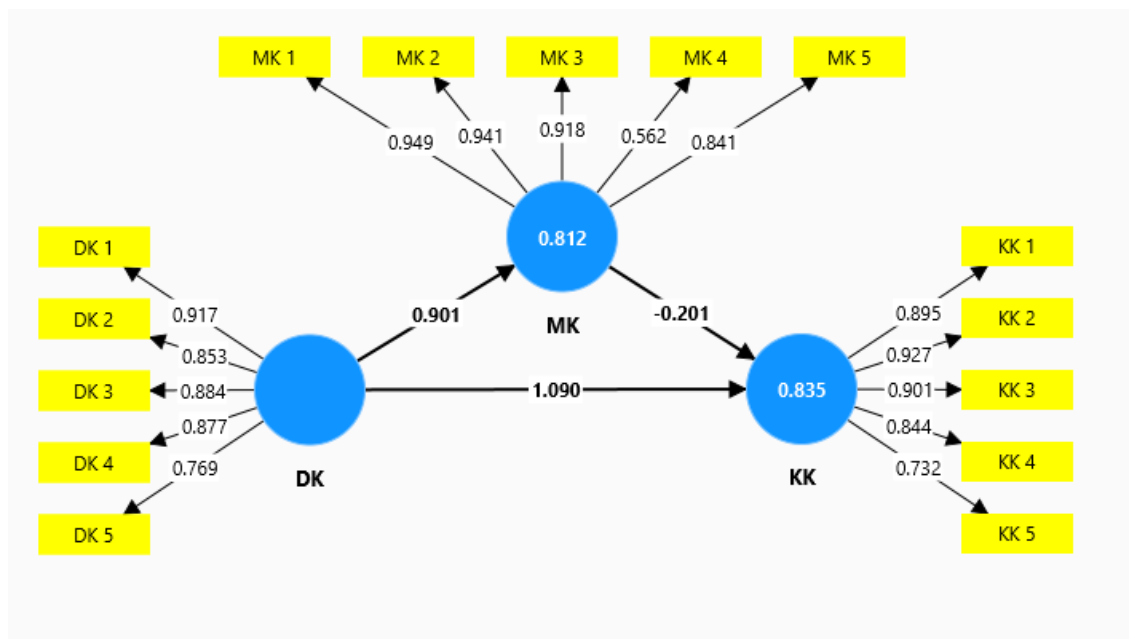
secara teori berbeda dan terbukti secara empiris/ pengujian static. Kriteria fornell lacker adalah bahwa AVE variable lebih besar dari kolerasi antara variable. Variable disiplin kerja mempunyai akar AVE (0,841) lebih kecil kolerasinya dari variable kinerja kerja (0,910) dan lebih kecil dari motivasi kerja (0,901). Dari hasil ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variable DK (0,841) tidak valid, KK (0,910) tidak valid dan MK (0,901) tidak terpenuhi atau tidak valid. Demikian dengan validitas DK, KK, MK dimana akar AVE lebih kecil dari kolerasi antara variable.

Table 3. hasil R square uji inner model Inner model dalam PLS-SEM menggambarkan hubungan antar variable laten dan di evaluasi untuk melihat kekuatan serta signifikan hubungan tersebut. Evaluasinya mencakup dengan nilai R square 0,75 (kuat), 0,50 (moderate), dan 0,25 (lemah) (Hamid & anwar, 2019) (Savitri et al., 2021). R square dalam PLS SEM mengukur beberapa baik variable independent laten dalam model dapat menjelaskan variabilitas variable dependen laten. Nilai R^2 menunjukkan kekuatan prediktif model secara keseluruhan. Nilai R^2 berkisaran dari 0 hingga 1, dimana nilai lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan variansi. Berikut nilai R square dalam analisis ini.

Tabel 3

Variable	R-square	R-square adjusted
KK	0.835	0.823
MK	0.812	0.805

Berdasarkan hasil analisis di atas dengan metode bootstrapping, di peroleh nilai R square variable kinerja kerja (KK) sebesar 0,835. Hal ini menunjukkan bahwa variabelitas kinerja dapat di jelaskan oleh mediasi kepuasan kerja termasuk kategori kuat atau valid. Nilai R square motivasi kerja (MK) Sebesar 0,812. Hal ini menunjukkan bahwa variabelitas motivasi kerja dapat di jelaskan oleh mediasi kepuasan kerja termasuk kategori kuat atau valid. Gambar 1. hasil analisis PLS algorithm Peneliti menganalisa data dengan SmartPLS dengan menguji validitas, reliabilitas, uji koefisien determinasi, dan uji path coefficient. Gambar 1 menunjukkan hasil pengujian dengan analisis PLS Algorithm.



Terlihat bahwa setiap indikator yang digunakan untuk menghitung loading factor setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari $>0,5$ (Hair et al., 2019) yang menunjukkan bahwa variabel tersebut valid. Tabel 1 menggambarkan validitas perhitungan outer loading, konvergen menggunakan AVE, Cronbach's Alpha, dan Composite Reliability dari uji reabilitas. Table 4. hasil uji hipotesis path coefficients

Tabel 4

Hasil Uji Hipotesis

	Original sample (o)	T statistics	P values
DK -> KK	1.090	4.589	0.000
DK -> MK	0.901	22.245	0.000
MK -> KK	-0.214	0.698	0.485
DK -> MK -> KK	-0.181	0.667	0.505

Dari hasil pengujian path coefficient pada table 4, maka dapat di jelaskan sebagai berikut:

- Disiplin kerja di pengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Dengan nilai T-statistics sebesar $4,589 < 1,96$ dan P-values sebesar $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan H_1 di terima.
- Disiplin kerja di pengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukan bahwa motivasi kerja di pengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja. Dengan nilai T- statistics $22,245 < 1,96$ dan P values $0,000 < 0,05$ maka disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dan H_2 di terima.

- c. Motivasi kerja tidak di pengaruhi secara langsung oleh lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja. Dengan nilai T-statistics sebesar $-0,698 < 1,96$ dan P-values sebesar $0,485 < 0,05$ maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dan H_3 di tolak.
- d. Disiplin kerja di pengaruhi secara tidak langsung oleh lingkungan kerja yang di mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di pengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja yang di mediasi oleh kepuasan kerja. Dengan nilai T-statistics $0,667 < 1,96$ dan P-values $0,505 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak signifikan dan H_4 di tolak.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan H_1 di terima, disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja H_2 di terima, motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan H_3 di tolak, disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap mediasi kinerja karyawan H_4 di tolak. Secara tidak langsung, mediasi kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variable motivasi dengan variable kinerja karyawan. Berdasarkan kesimpulan dapat di berikan saran yaitu Penggunaan Metode Campuran: Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian campuran (kuantitatif dan kualitatif) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Metode kualitatif, seperti wawancara atau observasi, dapat membantu mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perusahaan lebih fokus pada peningkatan disiplin kerja karyawan sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Awan, F. H., Liu, D., Jamil, K., & Gul, R. F. (2022). Stimulating Environmental Performance via Green Human Resource Management, Green Transformational Leadership, and Green Innovation: A Mediation-Moderation Model. *Environmental Science and Pollution Research*, 30(2), 2958–2976. <https://doi.org/10.1007/s11356-022-22424-y>
- Bano, A., Khatun, D. A., & Kumar, D. D. (2024). Examining Drivers Of Engagement And Employee Engagement In Relation To Organizational Performance- A Study Of Banking Sector In Hyderabad City. *Migration Letters*, 21(S3), 1067–1081. <https://doi.org/10.59670/ml.v21iS3.6887>
- Calen, Nururly, S., Butarbutar, I. P., Simatupang, S., & Marto Silalahi. (2022). Organizational Culture and Work Discipline and Their Effect on Employee Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 335–342. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i3.48967>
- Gunawan, R., Haryadi, D., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, P. (2022). The effect of extrinsic motivation, interpersonal trust, and organizational commitment in

- improving employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 12(5), 3670–3677.
<https://www.enrichment.iocspublisher.org/index.php/enrichment/article/view/895%0Awww.enrichment.iocspublisher.org>
- Haryadi, D., Prahiawan, W., Nupus, H., & Wahyudi, W. (2021). Transformational Leadership, Training, Dan Employee Performance: Mediasi Organizational Citizenship Behavior Dan Job Satisfaction. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(2), 304–323. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i2.2311>
- Haryanti, S. S., & Hardiyana, A. (2023). Achievement Motivation and Mediating Effect of Preventive Discipline on Task Performance. *Electronic, Business, Management and Technology Journal*, 1(1), 28–39. <https://doi.org/10.55208/ebmtj.v1i1.84>
- Hustia, A., Hendro, O., & Herlangga, T. (2021). Influence of Work Motivation, Job Satisfaction and Work Discipline on Employee Performance at PT. Truba Jaga Cita. *Bina Bangsa International Journal of Business and Management*, 1(1), 28–38. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v1i1.3>
- Jidan, A. (2023). Building Superior Performance with Synergy of Work Discipline, Organizational Culture, and Employee Creativity. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 2(2), 165–175. <https://doi.org/10.37481/jko.v2i2.101>
- Kalimuthu, L. P. (2023). Statistical Approach on Perception of Employees Attainments in the Milieu of Non-Public Organisations. *International Journal of Professional Business Review*, 8(6), e02290. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i6.2290>
- Mardanov, I. (2020). Intrinsic and Extrinsic Motivation, Organizational Context, Employee Contentment, Job Satisfaction, Performance and Intention to Stay. *Evidence-Based HRM a Global Forum for Empirical Scholarship*, 9(3), 223–240. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-02-2020-0018>
- Mulyadi, A., Prahiawan, W., Pancasasti, R., & Haryadi, D. (2023). Predicting employee performance through extrinsic motivation: A conceptual model and empirical validation. *Enrichment: Journal of Management*, 12(6), 5202–5212.
- Nitte, Y. A. (2023). The Effect of Work Motivation on the Performance of Employees of the Regional Public Service Agency for the Drinking Water Supply System of the Public Works and Spatial Planning Service of East Nusa Tenggara Province. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 4(5), 893–902. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i5.712>
- Nugraha, I. G. B. S. M., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2021). Mediation Effect of Work Motivation on Relationship of Soft Skill and Hard Skill on Employee Performance in Denpasar Marthalia Skincare Clinical. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(2), 136–145. <https://doi.org/10.22225/jj.8.2.2021.136-145>
- Nuraeni, N., Ahmad, G., Matin, M. F., Sulaiman, S., & Izhari, F. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance and Work Competency as a Mediating Variable at Pt. BPRS Al Salaam Amal Salman, Depok City, West Java. *Journal of Economics Management Entrepreneurship and Business*

- (Jemeb), 2(1), 13–20. <https://doi.org/10.52909/jemeb.v2i1.80>
- P, K. A., & Hardiyana, A. (2021). Effect of Work Supervision and Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*, 15(2), 92–100. <https://doi.org/10.55208/jebe.v15i2.241>
- Perry, T., Syaechurodji, S., & ... (2023). Work motivation and work environment in improving employee performance at PT Telkom Witel Banten Persero. *International Journal of ...*, 11(2), 255–261. <https://ijafibs.pelnu.ac.id/index.php/ijafibs/article/view/129%0Ahttps://ijafibs.pelnu.ac.id/index.php/ijafibs/article/download/129/104>
- Rumaningsih, M., Sumarto, L., & Kasidin, K. (2022). IMPROVEMENT OF HR PERFORMANCE BY A WORKING CONDITION APPROACH, AND WORK CONTENT WITH DISCIPLINE AS AN INTERVENTION VARIABLE (Case Study of The Department of Tourism Subo Suko Wono Sragen/Solo Raya). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(2). <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.5367>
- Sabthazi, A. (2024). Analysis of the Influence of Intrinsic and Extrinsic Factors on Teachers' Work Motivation in Improving Educational Performance in Elementary Schools. *Mes Management Journal*, 3(3). <https://doi.org/10.56709/mesman.v3i3.554>
- Salahuddin, M. (2022). Employee Performance and Its Relation to Education, Work Experience, Personality, and Work Environment: Empirical Evident From Bank Madina Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(3), 3172. <https://doi.org/10.29040/jiei.v8i3.6396>
- Salsabila, S., Cahyantise, S., Rahayu Putri, R. M. D., Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2024). Bond of organizational commitment and work motivation to employee performance at PT BPR Serang Branch. *International Journal of Applied Finance and Business Studies*, 11(4), 845–852. <https://doi.org/10.35335/ijafibs.v11i4.238>
- Tajudin, Syaechurodji, Alfarizi, A. W., & Haryadi, D. (2023). Competence as a determinant of employee performance work motivation and career development as triggers. *Jurnal Mantik*, 7(2), 605–613.
- Tashliyev, A., & Tirtoprojo, S. (2023). Examining The Factors Affecting Employee Performance of Higher Education Institution Employee in The New Normal Era. *International Journal of Economics and Business Issues*, 2(1), 47–57. <https://doi.org/10.59092/ijebi.vol2.Iss1.26>
- Vinayachandran, V. (2022). Workers' Retention Factors: A Study on Plant Workers Among Small Manufacturing Firms. *Journal of Community Positive Practices*, 22(4), 47–65. <https://doi.org/10.35782/jcpp.2022.4.4>
- Yasril, M. (2024). The Influence of Training and Educational Beackground on the Employee Performance of Bank Rakyat Indonesia Kanca Bukittinggi With the Meadiation of Job Satisfcation. *Ranah Research Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 6(2), 223–232. <https://doi.org/10.38035/rj.v6i2.815>