

The Role Of Job Satisfaction In Optimizing Performance From The Aspects Of Leadership, Motivation And Work Discipline Of Employees PT. BPR Sabar Artha Prima

Peran Kepuasan Kerja Dalam Mengoptimalkan Kinerja Dari Aspek Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima

Ifah Lathifah, Han Purnomo

Universitas Dharma AUB Surakarta

Emal:ifahtifa@yahoo.co.id

Abstract

The objective of the study is to identify, test and analyze the influence of leadership, motivation and work discipline variables on employee performance variables at PT. BPR Sabar Artha Prima with job satisfaction as the intervening variable. The method used for collection of data was by distributing questionnaires. The sampling technique was a census technique, totaling 55 employee respondents at PT. BPR Sabar Artha Prima. Data analysis used path analysis, t-test, F-test, and total R². The research results show that the Leadership variable partly has a negative(-) and insignificant impact on the Job Satisfaction variable; the Motivation variable has a positive(+) and insignificant impact on the Job Satisfaction variable, and the Work Discipline variable has a positive(+) and significant impact on Job Satisfaction variable. Meanwhile, the variables Leadership, Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction partly have a positive(+) and insignificant impact on the Employee Performance variable. F-test results show that variables the Leadership, Motivation and Work Discipline variables together have a positive(+) and significant impact on the Job Satisfaction variable. The total R² value is 0.699, meaning that the Employee Performance variable is explained by the variables Leadership, Motivation, Work Discipline and Job Satisfaction variables as intermediate variables of 69.9% and the remaining 30.1% is explained by variables other than this research model. Path analysis shows that the direct path from the Motivation variable to the Employee Performance variable is the most effective or dominant compared to other paths, therefore, this path is a policy priority for improvement Employee Performance.

Keywords:Leadership, Motivation, Work Discipline and Performance

Abstrak

Maksud dilakukannya riset ini agar mendapati, menguji, juga menganalisis dampak dari variabel: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja ke variabel kinerja dari karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Prosedur dari pengambilan data dengan penyebaran angket. Teknik penentuan sampel adalah dengan teknik sensus yang berjumlah 55 responden karyawan pada PT. BPR Sabar Artha Prima. Penjabaran data yang digunakan yaitu analisa jalur, uji t, uji F, dan R² total. Hasil dari riset adalah variabel Kepemimpinan secara sebagian punya pengaruh negatif dan tidak bermakna ke variabel Kepuasan Kerja; variabel Motivasi punya pengaruh positif dan tidak bermakna ke variabel Kepuasan Kerja, pengaruh variabel Disiplin Kerja positif dan bermakna ke variabel Kepuasan Kerja. Sedangkan pengaruh positif variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara sebagian dan tidak bermakna ke variabel Kinerja Karyawan. Hasil uji F memperlihatkan pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja, secara bersama-sama positif dan bermakna ke variabel Kepuasan Kerja. Nilai R² total adalah 0,699 bermakna variabel Kinerja Karyawan oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja dijelaskan sebagai variabel perantara adalah 69,9% dan sisa 30,1% dijelaskan oleh variabel selain riset ini. Penjabaran jalur menunjukkan jalur langsung dari variabel Motivasi ke variabel Kinerja Karyawan adalah jalur yang paling dominan dibanding dengan jalur lainnya, oleh karena itu jalur ini menjadi prioritas kebijakan untuk peningkatan Kinerja Karyawan. Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

Pada awal berdirinya semula memiliki nama PT. BPR Sabar Artha Palur yang berada di Jl. Raya Palur 11 Karanganyar, kemudian kantor BPR pindah ke alamat kantor sekarang ini di Jl. Slamet Riyadi 38 Surakarta dan resmi berganti nama menjadi PT. BPR Sabar Artha Prima pada tahun 2015. Seiring bertumbuhnya kegiatan usaha BPR ini serta untuk memperluas cakupan wilayah pelayanan, sekarang ini PT. BPR Sabar Artha Prima selain berkantor pusat di kota Surakarta, juga telah memiliki kantor cabang di Klaten, Sragen, Boyolali, Magelang dan kantor kas di Pedan.

Adapun visi dari PT. BPR Sabar Artha Prima adalah menjadi penyedia jasa yang profesional dan menjadikan PT. BPR Sabar Artha Prima sehat dan terpercaya. Misi yang ingin di capai oleh PT. BPR Sabar Artha Prima adalah memberikan pelayanan dan kepuasan yang terbaik bagi nasabah: mendapatkan keuntungan dan pertumbuhan usaha secara wajar. Merujuk pada UU No. 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan sektor Keuangan, yang semula kepanjangan dari BPR adalah Bank Perkreditan Rakyat di sahkan secara resmi berubah menjadi Bank Perekonomian Rakyat pada tanggal 12 Januari 2023.

Untuk mendukung tercapainya visi dan misi PT. BPR Sabar Artha Prima tentunya membutuhkan faktor Sumber Daya Manusia(SDM) yang bermutu, mahir di bagiannya, juga efisien. Peningkatan performa kinerja adalah hal yang berperan penting dalam meningkatkan daya kapasitasnya. Peningkatan performa kinerja perusahaan mampu dicapai lewat meningkatnya sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia adalah aset penting berkontribusi bagi perusahaan menggapai target yang dipastikan. Setiap perusahaan tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai, baik untuk menghadapi persaingan bisnisnya yang semakin kompetitif maupun demi mempertahankan keberlangsungan usahanya. Salah satu bisnis yang memiliki banyak pesaing adalah BPR.

BPR adalah lembaga keuangan mikro (LKM) di Indonesia dengan tingkat persaingan usaha yang semakin tinggi. Persaingan bisnis terjadi tidak hanya antar BPR lain namun juga antar bank dan lembaga keuangan nasional lainnya. Ekspansi bank umum ke segmen mikro yang merupakan bagian dari kerja lembaga keuangan mikro mengakibatkan semakin terjepit posisi BPR. Permodalan yang dimiliki oleh bank umum, seperti teknologi yang semakin maju, jaringan kantor yang semakin besar, dan manajemen sumber daya manusia yang semakin baik menambah tantangan serius bagi BPR dalam menghadapi persaingan. Persaingan merupakan tantangan berat bagi tiap perusahaan. BPR sebagai perusahaan perbankan milik masyarakat, yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kegiatan ekonomi masyarakat. Sangat penting untuk memiliki karyawan yang berkualitas.

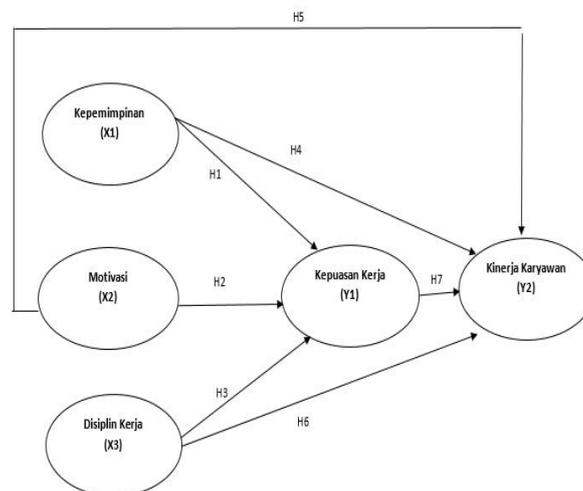
Berdasarkan kondisi di lingkungan kantor PT. BPR Sabar Artha Prima, menunjukkan adanya beberapa fenomena masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan BPR diantaranya adalah: 1) Pimpinan kurang memonitor pekerjaan karyawan sehingga fungsi monitoring terhadap karyawan menjadi lemah, 2) Karyawan belum sepenuhnya termotivasi untuk meningkatkan kapasitas kerjanya agar lebih baik lagi 3) Karyawan masih memiliki kedisiplinan diri yang rendah / belum menanamkan sikap disiplin pada diri sendiri di lingkungan kerja, Selain itu, 4) Kebijakan dalam hal mempromosikan kenaikan jabatan untuk karyawan yang berprestasi dirasa masih belum berjalan optimal, dan 5) Karyawan dirasa belum memprioritaskan pekerjaan yang tingkat urgensinya lebih tinggi sehingga dalam memenuhi tenggat waktu terdapat pekerjaan-pekerjaan pokok yang belum tuntas dikerjakan.

Melihat kondisi tersebut dan temuan lain dari penelitian sebelumnya sehingga terdapat research gap dalam riset ini, maka riset ini mencoba memberikan kontribusi yaitu menguji peran mediasi kepuasan

kerja terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja ke kinerja karyawan. Objek riset topik ini seluruh karyawan di kantor PT. BPR Sabar Artha Prima. Penelitian ini penting dilakukan karena BPR sebagai salah satu badan penyedia layanan jasa keuangan yang dituntut memberikan pelayanan maksimal kepada nasabah, maka peneliti ingin mengukur “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”.

Rumusan masalah riset ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh bermakna kepemimpinan ke kepuasan kerja karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima?
2. Apakah terdapat pengaruh bermakna motivasi ke kepuasan kerja karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima?
3. Apakah terdapat pengaruh bermakna disiplin kerja ke kepuasan kerja karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima?
4. Apakah terdapat pengaruh bermakna kepemimpinan ke kinerja karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima?
5. Apakah terdapat pengaruh bermakna motivasi ke kinerja karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima?
6. Apakah terdapat pengaruh bermakna disiplin kerja ke kinerja karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima?
7. Apakah terdapat pengaruh bermakna kepuasan kerja ke kinerja karyawan PT. BPR Sabar Artha Prima?



Gambar 1. Kerangka Konseptual

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja karyawan adalah konsep multifaset yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keselamatan, kesehatan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penempatan kerja, beban kerja, komitmen organisasi, dan kompensasi. Penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kerja, kesehatan, dan lingkungan kerja yang kondusif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh studi tentang perusahaan pengolahan produk kelautan di Kabupaten Rembang (Kamawati & Sari, 2024). Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga memainkan peran penting, dengan dampak positif terhadap kinerja yang diamati di Dinas Kependudukan dan

Pendaftaran Sipil Kabupaten Dairi (Manalu & Thamrin, 2024). Selain itu, penempatan kerja dan beban kerja sangat penting, di mana penempatan yang tepat dan beban kerja yang dapat dikelola berkontribusi pada kepuasan kerja dan, akibatnya, kinerja yang lebih baik, seperti yang terlihat di Kantor Bupati Kabupaten Pasaman (Hasrival et al., 2024). Komitmen organisasi dan kompensasi lebih lanjut mempengaruhi kinerja, dengan karyawan yang berkomitmen dan kompensasi yang adil yang mengarah ke tingkat kinerja yang lebih tinggi, seperti yang ditunjukkan di PT. Undip Mandiri Berbagai Layanan Bisnis (Restyaningsih & Juwariyah, 2024). Di sektor publik, penilaian kinerja karyawan melalui Target Kinerja Karyawan (SKP) bertujuan untuk mengukur dan meningkatkan kinerja, meskipun tantangan seperti kurangnya pemahaman, dukungan, dan partisipasi dapat menghambat efektivitasnya (Setyawati & Rindaningsih, 2024).

Kepemimpinan

Hubungan antara kepemimpinan dan kinerja beragam dan telah dipelajari secara ekstensif di berbagai konteks. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai dengan kemampuannya untuk menginspirasi dan mendorong perubahan, telah terbukti berdampak positif pada kinerja organisasi dan kepuasan karyawan. Gaya kepemimpinan ini mempromosikan pencapaian tujuan dan sangat efektif dalam perusahaan sosial, di mana ia meningkatkan hasil ekonomi dan sosial (Andoko et al., 2024). Selain itu, kepemimpinan transformasional memiliki korelasi yang rendah tetapi positif dengan kinerja karyawan di sektor swasta, menunjukkan penerapannya yang luas di berbagai industri (Krasniqi et al., 2023). Kepemimpinan pelayanan, yang menekankan mendukung karyawan dan memprioritaskan kesuksesan mereka, juga secara positif mempengaruhi kepuasan pemimpin dan kinerja sosial, meskipun dampaknya terhadap kepuasan kerja dan kinerja ekonomi kurang signifikan (Jeong, 2024). Kepemimpinan transaksional, yang berfokus pada tugas dan penghargaan terstruktur, memiliki korelasi positif tetapi terbatas dengan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa meskipun dapat mendorong kinerja, itu mungkin tidak seefektif kepemimpinan transformasional dalam mendorong keterlibatan jangka panjang dan inovasi (Krasniqi et al., 2023). Model SPACE, yang mengintegrasikan kesadaran diri, kehadiran, keaslian, komunikasi, dan kecerdasan emosional, lebih lanjut menggarisbawahi pentingnya sifat-sifat ini dalam kepemimpinan yang efektif, menunjukkan bahwa para pemimpin yang mengembangkan keterampilan ini dapat menginspirasi dan mengelola tim mereka dengan lebih baik (Aponte-Moreno, 2024). Selain itu, pemimpin yang efektif sering dicirikan oleh kecerdasan, karisma, kemampuan untuk menyeimbangkan tugas dan orang, keterampilan mentoring, dan kemampuan beradaptasi, yang semuanya penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Bi, 2023). Secara keseluruhan, bukti menunjukkan bahwa sementara gaya kepemimpinan yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja secara positif, kepemimpinan transformasional menonjol karena dampaknya yang komprehensif pada hasil organisasi dan karyawan.

Motivasi

Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai pengaturan organisasi, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa penelitian. Misalnya, penelitian pada organisasi terkait pemasaran menemukan bahwa motivasi menyumbang 40,7% dari variabilitas dalam kinerja karyawan, menyoroti peran kritisnya dalam meningkatkan moral, komitmen, dan etos kerja (Geopani et al., 2024). Demikian pula, sebuah studi di PT Karunia Gemilang mengungkapkan koefisien korelasi kuat 0,768 antara motivasi dan kinerja, dengan motivasi menjelaskan 59,0% dari variabilitas kinerja, menggarisbawahi pentingnya strategi motivasi yang efektif dalam manajemen sumber daya manusia (Supriatna et al., 2024). Di sebuah perusahaan fashion di Bandung, motivasi ditemukan berkontribusi 42,3% terhadap kinerja karyawan, meskipun lingkungan kerja memiliki dampak yang sedikit lebih

tinggi yaitu 50,6%, menunjukkan bahwa suasana kerja yang kondusif juga penting (Ikhsan et al., 2024). Selain itu, penelitian tentang koperasi tabungan dan pinjaman selama pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa motivasi secara positif mempengaruhi kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan, menunjukkan peran mediasi kepuasan kerja (Sabar Iman et al., 2024). Terakhir, sebuah studi di sebuah perusahaan peralatan medis farmasi di Kota Bandung menegaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan, lebih lanjut menekankan sifat multifaset penentu kinerja (Hasanah et al., 2024a). Secara kolektif, temuan ini menggambarkan bahwa sementara motivasi adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, ia sering berinteraksi dengan elemen lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja untuk mengoptimalkan hasil.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan dengan membina lingkungan kerja yang terstruktur dan efisien, yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian di berbagai konteks secara konsisten menyoroti dampak positif dari disiplin kerja pada kinerja karyawan. Misalnya, sebuah studi di Bank Kalteng Tamiang Layang menemukan bahwa disiplin kerja, bersama dengan kepemimpinan transformasional dan pelatihan kerja, secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan (Rosallina & Hikmah, 2024). Demikian pula, penelitian yang dilakukan di perusahaan peralatan medis farmasi di Kota Bandung mengungkapkan bahwa motivasi kerja dan disiplin secara signifikan berdampak pada kinerja karyawan, menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin lebih cenderung berkinerja lebih baik dan berkontribusi pada tujuan perusahaan (Hasanah et al., 2024b). Selanjutnya, sebuah studi yang berfokus pada pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi pada kinerja karyawan menemukan bahwa disiplin kerja memiliki dampak paling signifikan pada kinerja karyawan, menggarisbawahi peran kritisnya dalam meningkatkan efisiensi dan keberhasilan organisasi (Widjajani, 2024). Selain itu, di PT Sygma Exa Grafika, disiplin kerja ditemukan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia, dengan skor pengaruh penting 0,470, menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin lebih produktif dan efektif dalam peran mereka (Permatahati & Indiyati, 2024). Terakhir, penelitian di PT Betawimas Brilliant juga menegaskan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, memperkuat gagasan bahwa perilaku kerja yang disiplin sangat penting untuk mencapai kinerja tinggi dan, akibatnya, kinerja perusahaan yang lebih baik (Sari & Tukirin, 2023). Secara kolektif, studi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dengan memastikan bahwa karyawan tepat waktu, mematuhi kebijakan perusahaan, dan mempertahankan tingkat produktivitas yang tinggi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa penelitian. Misalnya, penelitian yang dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah di Kabupaten Bone menemukan bahwa kepuasan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, dengan tingkat pengaruh substansial 83% (Halima Thuzai et al., 2024). Demikian pula, sebuah studi di PT Biofarma (Persero) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga memediasi efek motivasi dan kompensasi pada kinerja (Hamdani & R. Ervin Agung Priambodo, 2024). Selanjutnya, hubungan rumit antara program pelatihan, otonomi kerja, dan budaya organisasi dengan hasil

karyawan menyoroti kepuasan kerja sebagai mediator penting yang menerjemahkan faktor-faktor ini ke dalam peningkatan kinerja, motivasi, dan kesejahteraan secara keseluruhan (Soegiarto et al., 2024). Selain itu, penelitian tentang pengaruh remunerasi, beban kerja, dan sikap kepemimpinan pada kinerja karyawan mengungkapkan bahwa faktor kepuasan kerja secara kolektif mempengaruhi kinerja sebesar 50,8%, dengan remunerasi menjadi faktor yang paling dominan (Pahlevi & Afnina, 2024). Terakhir, sebuah studi di Perumda Tirta Mangutama menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga secara positif mempengaruhi motivasi kerja, yang pada gilirannya, semakin meningkatkan kinerja (Sugita et al., 2024). Temuan ini secara kolektif menggarisbawahi peran penting kepuasan kerja dalam menumbuhkan tenaga kerja yang lebih terlibat, termotivasi, dan berkinerja tinggi, sehingga berkontribusi pada keberhasilan organisasi.

METODE PENELITIAN

Riset ini dilakukan dengan memilih letak riset di seluruh area operasional kantor PT. BPR Sabar Artha Prima, yang menjadi objek riset semua karyawan pada kantor PT. BPR Sabar Artha Prima dengan jumlah jumlah 55 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sensus, yaitu seluruh populasi yaitu 55 orang dijadikan sampel. Penelitian ini melalui penyebaran angket(kuesioner) yang mana hasil jawaban kuesioner dari 55 responden tersebut oleh peneliti dijadikan sebagai data primer. Riset ini memakai program SPSS untuk menggarap data primer untuk melakukan serangkaian uji yakni: Uji validitas dan reabilitas; Uji Linieritas; Uji Regresi Linier Berganda; Uji t; Uji F; Uji Koefisien Determinasi(R^2); Analisis Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total; Hasil analisis jalur; Analisa koefisien korelasi.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilaksanakan pada 55 responden didapatkan bahwa hasil dari nilai r-hitung untuk setiap jawaban > nilai r-tabel, maka keputusan mengenai butir item dikatakan sah dan dapat dilakukan pengolahan data selanjutnya.

Uji Reabilitas

Berdasarkan nilai tabel UjiReliabilitas menunjukkan koefisien (r)alpha hitung semua variabel di riset ini lebih besar dari tolok ukur yang dikondisikan Cronbach'sAlpha>0,60. Hal ini menunjukkan seluruh variabel penelitian ini dalam keadaan reliabel/lolos.

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,798	Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel	Reliabel
Motivasi	0,851		Reliabel
Disiplin Kerja	0,763		Reliabel
Kepuasan Kerja	0,801		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,778		Reliabel

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

2. Uji Linieritas

Uji ini disebutkan mempunyai detail model dalam bentuk fungsi linier jika c^2 hitung < c^2 tabel. Nilai uji linieritas dapat diamati pada tabel ini:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,023 ^a	,001	-,079	1,99420629

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja ,
 Kepemimpinan, Motivasi , Disiplin Kerja

Tabel 2. Hasil Uji Linieritas

Nilai uji linieritas nilai R^2 0,001 dengan total sampel 55, besarnya nilai $c^2_{hitung} = 55 \times 0,001 = 0,055$ sedangkan c^2 tabelnya adalah 73,31 sehingga dapat dikatakan bahwa model ini adalah model linier karena $c^2_{hitung} < c^2$ tabel.

3. Uji Hipotesis

Hasil analisis regresi jalur atau analisis jalur diperoleh informasi output dengan persamaan regresi sebagai berikut:

1) Persamaan 1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,489	2,687		1,671	,101
	Kepemimpinan	-,097	,170	-,091	-,571	,570
	Motivasi	,015	,144	,016	,105	,917
	Disiplin Kerja	,842	,200	,724	4,206	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 3. Hasil Analisis Jalur Persamaan Pertama

Berikut ini hasil analisis regresi jalur 1:

$$Y_1 = -0,991 X_1 + 0,016 X_2 + 0,724 X_3 + e_1$$

$$\text{Sig} = (0,570)** (0,917)** (0,000)**$$

a) $\beta_1 = -0,091$, artinya pengaruh Kepemimpinan negatif ke Kepuasan Kerja. Peningkatan Kepemimpinan berpengaruh ke penurunan Kepuasan Kerja.

b) $\beta_2 = 0,016$, artinya pengaruh Motivasi positif ke Kepuasan Kerja. Peningkatan Motivasi berpengaruh ke peningkatan Kepuasan Kerja.

c) $\beta_3 = 0,724$, artinya pengaruh Disiplin Kerja positif ke Kepuasan Kerja. Peningkatan Disiplin kerja berpengaruh ke peningkatan Kepuasan Kerja.

2) Persamaan 2

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,357	3,015		2,440	,018
	Kepemimpinan	,059	,186	,052	,319	,751
	Motivasi	,269	,157	,267	1,709	,094
	Disiplin Kerja	,277	,254	,221	1,093	,279
	Kepuasan Kerja	,266	,153	,246	1,738	,088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Persamaan Kedua

Berikut ini hasil analisis regresi jalur 2:

$$Y_2 = 0,052X_1 + 0,267X_2 + 0,221X_3 + 0,246Y_1 + e_2$$

$$\text{Sig} = (0,751)** (0,094)** (0,279)** (0,088)**$$

a) $\beta_4 = 0,052$, artinya pengaruh Kepemimpinan positif ke Kinerja Karyawan. Peningkatan Kepemimpinan berpengaruh ke peningkatan Kinerja Karyawan.

b) $\beta_5 = 0,267$, artinya pengaruh Motivasi positif ke Kinerja Karyawan. Peningkatan Motivasi berpengaruh ke peningkatan Kinerja Karyawan.

c) $\beta_6 = 0,221$, artinya pengaruh Disiplin Kerja positif ke Kinerja Karyawan. Peningkatan Disiplin kerja berpengaruh ke peningkatan Kinerja Karyawan.

d) $\beta_7 = 0,246$, artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Peningkatan Kepuasan Kerja berpengaruh ke peningkatan Kinerja Karyawan.

4. Uji hipotesis parsial (uji t)

Hasil Uji t pada persamaan pertama dan kedua dalam riset ini dapat disajikan dengan tabel berikut:

No.	Hubungan antar variabel	Sig	Status
1.	Persamaan 1 Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,570	Tidak Signifikan (H1 tidak terbukti)
2.	Persamaan 1 Motivasi → Kepuasan Kerja	0,917	Tidak Signifikan (H2 tidak terbukti)
3.	Persamaan 1 Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0,000	Signifikan (H3 terbukti)
4.	Persamaan 2 Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,751	Tidak Signifikan (H4 tidak terbukti)
5.	Persamaan 2 Motivasi → Kinerja Karyawan	0,094	Tidak Signifikan (H5 tidak terbukti)
6.	Persamaan 2 Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,279	Tidak Signifikan (H6 tidak terbukti)
7.	Persamaan 2 Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,088	Tidak signifikan (H7 tidak terbukti)

Tabel 5. Hasil uji t

Berdasar analisis Uji t pertama dan kedua pada tabel di atas, dapat dikatakan:

1. Pengaruh Kepemimpinan negatif ke Kepuasan Kerja, dengan signifikansi adalah $0,570 > 0,05$ maknanya pengaruh Kepemimpinan tidak bermakna ke Kepuasan Kerja, sehingga H1 ditolak(tidak terbukti).
2. Pengaruh Motivasi positif ke Kepuasan Kerja, dengan signifikansi adalah $0,917 > 0,05$ maknanya pengaruh Motivasi tidak bermakna ke Kepuasan Kerja, sehingga H2 ditolak(tidak terbukti).
3. Pengaruh Disiplin Kerja positif ke Kepuasan Kerja, dengan signifikansi adalah $0,000 < 0,05$ maknanya pengaruh Disiplin Kerja bermakna ke Kepuasan Kerja, sehingga H3 diterima(H3 terbukti).

4. Pengaruh Kepemimpinan positif ke Kinerja Karyawan, dengan signifikansi adalah $0,751 > 0,05$ maknanya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan ke Kinerja Karyawan, sehingga H4 ditolak(tidak terbukti).
5. Pengaruh Motivasi positif ke Kinerja Karyawan, dengan signifikansi adalah $0,094 > 0,05$ maknanya Pengaruh Motivasi berpengaruh tidak bermakna ke Kinerja Karyawan, sehingga H5 ditolak(tidak terbukti).
6. Pengaruh Disiplin Kerja positif ke Kinerja Karyawan, dengan signifikansi adalah $0,279 > 0,05$ maknanya pengaruh Disiplin Kerja tidak bermakna ke Kinerja Karyawan, sehingga H6 ditolak(tidak terbukti).
7. Pengaruh Kepuasan Kerja positif ke Kinerja Karyawan, dengan signifikansi adalah $0,088 > 0,05$ maknanya pengaruh Kepuasan Kerja tidak bermakna ke Kinerja Karyawan, sehingga H7 ditolak(tidak terbukti).

5. Hasil uji secara simultan (uji F)

1. Uji F pertama

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,337	3	46,446	13,933	,000 ^a
	Residual	170,008	51	3,333		
	Total	309,345	54			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Motivasi , Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 6. Hasil uji F pertama

Pada tabel diatas diketahui persamaan pertama, nilai uji F atau uji serempak dengan nilai F hitung 13,933 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja dengan bersama-sama bermakna ke variabel Kepuasan Kerja.

2. Uji F kedua

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161,962	4	40,491	10,176	,000 ^a
	Residual	198,947	50	3,979		
	Total	360,909	54			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kepemimpinan, Motivasi , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 7. Hasil uji F kedua

Pada tabel diatas diketahui persamaan kedua, hasil uji F atau uji bersama-sama dengan nilai F hitung 10,176 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ bermakna pengaruh variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja bersama-sama bermakna ke variabel Kinerja Karyawan.

6. Hasil uji koefisien determinasi (R²)

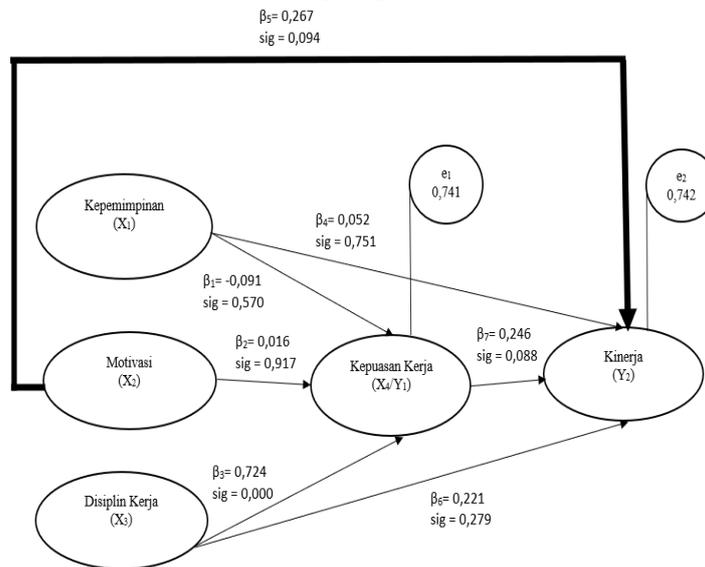
Hasil koefisien determinasi total (R² total) adalah 0,699 bermakna variabel Kinerja Karyawan dijabarkan oleh variabel Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening senilai 69,9% dan sisanya senilai 30,1% dijelaskan oleh variabel di luar model riset ini.

7. Hasil analisis pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

Hasil analisis pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total, memperlihatkan bahwa jalur langsung variabel Motivasi ke variabel Kinerja Karyawan adalah yang paling efektif atau yang paling dominan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0,267.

8. Hasil analisis jalur

Hasil analisis jalur secara lengkap dalam riset ini dapat digambarkan secara terperinci tentang pengaruh dan hubungan antar variabel riset dengan gambar berikut ini:



Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

9. Analisa koefisien korelasi

Hasil analisa koefisien korelasi dapat diperhatikan dalam tabel berikut:

		Correlations				
		Kepemimpinan	Motivasi	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,655**	,735**	,452**	,500**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000
	N	55	55	55	55	55
Motivasi	Pearson Correlation	,655**	1	,715**	,474**	,575**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	55	55	55	55	55
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,735**	,715**	1	,668**	,614**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	55	55	55	55	55
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,452**	,474**	,668**	1	,544**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000
	N	55	55	55	55	55
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,500**	,575**	,614**	,544**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel 8. Hasil analisis koefisien korelasi

Hasil korelasi antar variabel riset adalah sebagai berikut:

- a. Nilai korelasi variabel Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja senilai 0,452 dengan signifikansi 0,001; jadi koneksi Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja cukup kuat dan bermakna
- b. Nilai korelasi variabel Motivasi dan Kepuasan Kerja senilai 0,474 dengan signifikansi 0,000; jadi koneksi Motivasi ke Kepuasan Kerja cukup kuat dan bermakna.
- c. Nilai korelasi variabel Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja senilai 0,668 dengan signifikansi 0,000, jadi koneksi Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja kuat dan bermakna.
- d. d. Nilai korelasi Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan senilai 0,500 dengan signifikansi 0,000; jadi koneksi Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan cukup kuat dan bermakna.
- e. Nilai korelasi Motivasi dan Kinerja Karyawan sebesar 0,575 dengan signifikansi 0,000; jadi koneksi Motivasi dengan Kinerja Karyawan cukup kuat dan bermakna.
- f. Nilai korelasi Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan senilai 0,614 dengan signifikansi 0,000; jadi koneksi Disiplin Kerja kuat dan signifikan.
- g. Nilai korelasi antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan senilai 0,544 dengan signifikansi 0,000; jadi koneksi Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan cukup kuat dan signifikan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan ke Kinerja Karyawan melewati Kepuasan Kerja.

Hasil riset mengenai pengaruh langsung mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan positif dan tidak bermakna ke kinerja karyawan, maknanya bila kepemimpinan meningkat, maka kinerja karyawan meningkat namun tidak signifikan.

Hasil riset mengenai pengaruh tidak langsung mengindikasikan bahwa pengaruh kepemimpinan negatif dan tidak bermakna ke kepuasan kerja, maknanya bila kepemimpinan ditingkatkan, maka kepuasan kerja menurun namun tidak bermakna. Hasil analisis jalur memperlihatkan bahwa pengaruh kepemimpinan langsung lebih efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Usaha peningkatan kepemimpinan ke kinerja karyawan secara langsung adalah:

- a. Mempertahankan sikap dan rasa perhatian dari pimpinan kepada karyawan atas hasil kerja atau pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan sehingga karyawan dapat merasakan apresiasi yang diberikan oleh pimpinan.
- b. Mempertahankan sikap dan rasa empati/kepedulian dari pimpinan kepada karyawan sehingga tercipta rasa kekeluargaan di pekerjaannya.
- c. Mempertahankan semangat dan kegairahan pimpinan dalam bekerja di segala suasana yang dihadapinya sehingga karyawan pun turut serta menjadi semangat dan antusias dalam bekerja di segala suasana yang dihadapi.

2. Pengaruh Motivasi ke Kinerja Karyawan melewati Kepuasan Kerja.

Hasil riset pengaruh langsung mengindikasikan pengaruh motivasi positif dan tidak bermakna ke kinerja karyawan, maknanya bila peningkatan motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat namun tidak bermakna. Hasil riset pengaruh tidak langsung mengindikasikan bahwa pengaruh motivasi positif dan tidak bermakna ke kepuasan kerja, maknanya bila motivasi meningkat maka kepuasan kerja akan meningkat namun tidak bermakna. Hasil penelitian pengaruh langsung mengindikasikan pengaruh kepuasan kerja positif dan tidak bermakna ke kinerja karyawan. Maknanya bila peningkatan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan meningkat namun tidak bermakna. Hasil analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung motivasi lebih efektif peningkatan kinerja karyawan.

Usaha yang dapat dilaksanakan untuk peningkatan motivasi ke kinerja karyawan secara langsung adalah:

- a. Mempertahankan semangat berpikir positif karyawan sebagai problem solver untuk menemukan solusi yang efektif dalam penyelesaian suatu masalah.
- b. Mempertahankan kreativitas karyawan dalam rangka mencari pilihan-pilihan alternatif sebagai solusi untuk mengatasi suatu masalah.
- c. Mempertahankan atmosfer berjuang bagi karyawan untuk mencapai target atau prestasi secara sehat dan adil di lingkungan kerja.

Untuk meningkatkan kepuasan kerja ke kinerja karyawan, yang perlu dilaksanakan adalah:

- a. Menjaga sistem pemberian gaji sesuai dan proporsional terhadap karyawan atas hasil pekerjaan yang sebanding dengan beban pekerjaan, tugas dan kewajibannya, sehingga output yang dihasilkan karyawan adalah maksimal.
- b. Mempertahankan rasa optimis pada masing-masing karyawan sehingga karyawan merasa mampu dan pada akhirnya memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja.
- c. Mempertahankan fasilitas dan suasana kantor yang menunjang kenyamanan bekerja bagi karyawan agar karyawan menjadi betah dan terciptalah kondisi kerja yang kondusif.

3. Pengaruh Disiplin Kerja ke Kinerja Karyawan melewati Kepuasan Kerja.

Hasil riset pengaruh langsung memperlihatkan pengaruh disiplin kerja positif dan tidak bermakna ke kinerja karyawan. Berarti, bila peningkatan disiplin kerja, kinerja karyawan juga akan naik namun tidak bermakna. Hasil Riset mengenai pengaruh tidak langsung bahwa pengaruh disiplin kerja positif dan bermakna ke kepuasan kerja. Maknanya peningkatan disiplin kerja, maka kepuasan kerja akan naik secara bermakna. Hasil analisis jalur memperlihatkan pengaruh langsung disiplin kerja lebih efektif untuk peningkatan kinerja karyawan. Usaha peningkatan disiplin kerja secara langsung ke kinerja karyawan adalah:

- a. Mempertahankan penerapan kedisiplinan dari pimpinan dalam hal penyelesaian pekerjaan agar pekerjaan terselesaikan tepat waktu oleh karyawan.
- b. Mempertahankan penegakan kedisiplinan yang tegas oleh pimpinan kepada setiap karyawan secara objektif dan tanpa membeda-bedakan.
- c. Mempertahankan sikap disiplin yang timbul atas kesadaran dan kemauan sendiri yang dilakukan setiap karyawan sehingga masing-masing karyawan menjalankan kedisiplinannya tanpa dipaksakan.

Untuk peningkatan kinerja karyawan, yang perlu dilaksanakan adalah:

- a. Peningkatan peran dan keterlibatan yang aktif dari setiap karyawan untuk memberikan kontribusi nyata berupa gagasan baru, pemikiran kreatif kepada perusahaan demi kemajuan bersama.
- b. Meningkatkan kompetensi karyawan dalam bidang pekerjaannya sesuai divisi masing-masing sehingga karyawan memiliki kepercayaan diri yang meningkat.
- c. Meningkatkan kebebasan dalam hal berpikir dan berpendapat dalam menangani suatu pekerjaan sepanjang tidak menyalahi atau melanggar aturan perusahaan, sehingga karyawan dapat menjadi lebih produktif di tempat kerja.

PENUTUP

Hasil penelitian pada PT. BPR Sabar Artha Prima menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hanya disiplin kerja yang berpengaruh bermakna terhadap kepuasan kerja, namun pengaruhnya terhadap kinerja

karyawan juga tidak signifikan. Analisis mengungkapkan bahwa 69,9% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti, dengan motivasi memiliki pengaruh langsung paling efektif terhadap kinerja. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbukti tidak efektif dalam memediasi pengaruh variabel lain terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan ini, disarankan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pertama, meningkatkan aspek kepemimpinan dengan cara menjaga sikap dan perhatian pimpinan terhadap pencapaian karyawan, mempertahankan rasa empati, serta menjaga semangat kerja pimpinan. Kedua, meningkatkan motivasi dengan mempertahankan semangat berpikir positif, kreativitas, dan atmosfer berjuang yang sehat. Ketiga, meningkatkan disiplin kerja melalui penerapan kedisiplinan yang konsisten dan objektif. Keempat, meningkatkan kepuasan kerja dengan menjaga sistem pemberian gaji yang adil, mempertahankan rasa optimis karyawan, dan menjaga kenyamanan lingkungan kerja. Terakhir, meningkatkan kinerja dengan mendorong kontribusi aktif karyawan, meningkatkan kompetensi, dan memberikan kebebasan berpikir dalam batasan aturan perusahaan. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pembelajaran dan diterapkan dalam penelitian terkait di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andoko, B. W., Prawoto, N., Wahyuningsih, S. H., & Susilowati, I. (2024). The Future of Leadership: Exploring the Relationship Between Transformational Leadership and Organizational Performance. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(7), e05364. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n7-045>
- Aponte-Moreno, M. (2024). *Leadership as Performance: Developing Leadership Skills through Acting* (1st ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003349815>
- Bi, J. (2023). A Review of the Relationship Between Core Leadership and Employee Performance. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 35(1), 171–177. <https://doi.org/10.54254/2754-1169/35/20231755>
- Geopani, T., Rochyadi Suherman, A., Adang, A., Jannah, A., & Suswanto, D. (2024). Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance: At A Company Engaged in Marketing. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 17(1), 39–47. <https://doi.org/10.55208/bistek.v17i1.556>
- Halima Thuzai, Siti Aisyah, & M. Hidayat. (2024). THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PLANNING AGENCY REGIONAL DEVELOPMENT BONE DISTRICT. *International Journal of Economic Research and Financial Accounting (IJERFA)*, 2(4). <https://doi.org/10.55227/ijerfa.v2i4.167>
- Hamdani, A. & R. Ervin Agung Priambodo. (2024). Influence of Motivation and Compensation on Employee Performance through Job Satisfaction at PT Biofarma (Persero). *Kontigensi : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 176–186. <https://doi.org/10.56457/jimk.v12i1.524>
- Hasanah, F. N., Coenraad, D. P., Jatmika, L., & Arby, Rd. R. (2024a). Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance: Study of one of the pharmaceutical health equipment companies in Bandung City. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 17(1), 48–56. <https://doi.org/10.55208/bistek.v17i1.566>
- Hasanah, F. N., Coenraad, D. P., Jatmika, L., & Arby, Rd. R. (2024b). Influence of Motivation and Work Discipline on Employee Performance: Study of one of the pharmaceutical health equipment companies in Bandung City. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 17(1), 48–56. <https://doi.org/10.55208/bistek.v17i1.566>
- Hasrival, H., Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 41–54. <https://doi.org/10.57151/jeko.v3i1.358>

- Ikhsan, M. N., Machmud, S., Manik, E., & Danasasmitha, W. M. (2024). Influence of Motivation and Work Environment on Employee Performance: At a Fashion Company in Bandung. *Acman: Accounting and Management Journal*, 4(1), 10–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v4i1.127>
- Jeong, M. (2024). The Relationship between Leadership and Performance in Enhancing the Sustainability of Social Enterprises. *Sustainability*, 16(8), 3218. <https://doi.org/10.3390/su16083218>
- Kamawati, L. A., & Sari, D. A. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Pengolahan Hasil Kelautan Di Kabupaten Rembang). *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 9(1), 448. <https://doi.org/10.33087/jmas.v9i1.1673>
- Krasniqi, T., Drakulevski, L., Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, Faculty of Economics – Skopje, & Janeska-Iliev, A. (2023, December 15). *The Leadership Dilemma: Investigating the Relationship Between Leadership Style and Employee Performance*. Economic and Business Trends Shaping the Future. <https://doi.org/10.47063/EBTSF.2023.0016>
- Manalu, S. S., & Thamrin, M. H. (2024). GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Kebijakan Publik*, 15(1), 78. <https://doi.org/10.31258/jkp.v15i1.8433>
- Pahlevi, M. R., & Afnina, A. (2024). Analysis of Factors that Influence Job Satisfaction on Employee Performance. *Jambu Air : Journal Of Accounting Management Business And International Research*, 3(1), 112–128. <https://doi.org/10.57235/jambuair.v3i1.1946>
- Permatahati, M. N., & Indiyati, D. (2024). The Influence of Compensation and Work Discipline on Employee Performance at PT Sygma Exa Grafika. *Journal of Business and Management Studies*, 6(1), 220–229. <https://doi.org/10.32996/jbms.2024.6.1.15>
- Restyaningsih, T., & Juwariyah, N. (2024). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNDIP MAJU. *Solusi*, 22(1), 57. <https://doi.org/10.26623/slsi.v22i1.8377>
- Rosallina, M. N., & Hikmah, K. (2024). The Influence of Work Discipline, Transformational Leadership Style, and Job Training on Employee Performance. *Indikator: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 30. <https://doi.org/10.22441/indikator.v8i2.25779>
- Sabar Iman, Addin Widi Wicaksono, & Tina Ika Vidyana. (2024). The Influence Of Work Motivation And Leadership On Performance: Empirical Study Of Savings And Loans Cooperative Employees In Pematang. *Proceeding of The International Conference on Business and Economics*, 2(1), 198–219. <https://doi.org/10.56444/icbeuntagsmg.v2i1.1685>
- Sari, S. E., & Tukirin, T. (2023). The Influence Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance: Case Study at PT Betawimas Cemerlang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(3), 1473–1482. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v12i1.2366>
- Setyawati, R. H., & Rindaningsih, I. (2024). ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF EMPLOYEE PERFORMANCE APPRAISAL THROUGH EMPLOYEE PERFORMANCE TARGETS (SKP). *International Journal Multidisciplinary (IJMI)*, 1(2), 33–41. <https://doi.org/10.61796/ijmi.v1i2.66>
- Soegiarto, I., Sihite, M., & Usmany, P. (2024). The Influence of Training and Development Programs, Job Autonomy, and Organizational Culture on Employee Job Satisfaction and Performance. *International Journal of Business, Law, and Education*, 5(2), 1577–1583. <https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.596>
- Sugita, I. M., Darmawan, A. A. R., Trisnayanthi, N. N., & Putra, I. B. U. (2024). The Influence of Workload and Job Satisfaction on the Performance of Employees of Perumda Tirta Mangutama Badung District with Work Motivation as Mediation Variables. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, 11(1), 96–108. <https://doi.org/10.22225/jj.11.1.2024.96-108>
- Supriatna, D., Narimawati, U., & Sunarsi, D. (2024). THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH COMPENSATION AS MEDIATION.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 7(2), 578–585. <https://doi.org/10.37481/sjr.v7i2.855>

Widjajani, R. (2024). Study of influence of Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Research in Social Science and Humanities*, 05(04), 41–45. <https://doi.org/10.47505/IJRSS.2024.4.4>