

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, KINERJA DAN KEPUASAN KERJA
PEGAWAI TERHADAP PENGENDALIAN INTERNAL PADA KANTOR
KEPALA DESA PEMATANG SELENG, KABUPATEN LABUHANBATU

Susi Tri Nandasari

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, susitriandal@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, discipline, performance and job satisfaction at the Head Office of Pematang Seleng Village, Labuhanbatu Regency. This type of research is associative research. Data collection in this study was carried out through a survey approach with quantitative descriptive research type by distributing questionnaires to 35 respondents, while the population used in this study were employees of the village head office. Data collection techniques were carried out by interviews, questionnaires and documentation study. The data analysis tool used in this study used SPSS (Statistical Product Software Solution). The data analysis techniques in this study were descriptive analysis, multiple linear regression analysis, hypothesis testing using partial significance test (test), simultaneous significant testing (F test), and testing the coefficient of determination (R²). The results showed that simultaneously the motivation variable has a significant effect on internal control F count 6,910 > F table 2.69 with a significant value of 0.000 < 0.05, partially motivation has an effect, although not too significant on control Internal obtained the value of t count -1.077 < t table 1.697 and the probability value of t that is 0.290 > 0.05, partially discipline has an effect, although not too significant on internal control, the value of tcount is -0.117 < ttable 1.697 and the probability value of t is 0.911 > 0.05. , performance has an effect, although not very significant for internal control, the value obtained is 1.790 > t table 1.697 and the probability value t is 0.084 > 0.05. Job satisfaction has a significant effect on internal control, the t value is 3.516 > t table 1.697 and the probability value t is 0.001 < 0.05).

Keywords: Motivation, Discipline, Performance, Job Satisfaction, Internal Control.

Pendahuluan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam pengembangan dan kemajuan masyarakat. Mengelola sumber daya dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah perusahaan, yaitu karyawan, pimpinan, maupun system itu sendiri. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia tetapi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan.

Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan penjelasan tersebut, motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya.

Sedangkan motivasi dikatakan sebagai energy untuk membangkitkan dorongan dalam diri (drive arousal).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Seseorang memiliki kinerja kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Adanya motivasi yang dilakukan serta disiplin yang diterapkan untuk mencapai tujuan yang ada, kepuasan kerja sangat penting untuk dipacu dengan tujuan untuk memelihara dan meningkatkan motivasi sebagai cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Pengendalian adalah proses dimana para manajer memantau dan mengatur bagaimana sebuah organisasi dan segenap anggotanya menjalankan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Kajian Pustaka

Penelitian Terdahulu

Menurut(Uhing Yantje, 2018)mahasiswa Universitas Samratulangi dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado”. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado, sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hiya Sa'idah (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta”. Dari pengujian secara parsial komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian secara simultan, komunikasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Madina Syariah Yogyakarta.

Motivasi

Menurut (Jiputra, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Disiplin

Menurut (Setyowati & Haryani, 2016) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya dan meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut (Sajangbati et al., 2013) menggemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Kinerja

Menurut (Sajangbati et al., 2013) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma. Menurut (Fitria, 2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

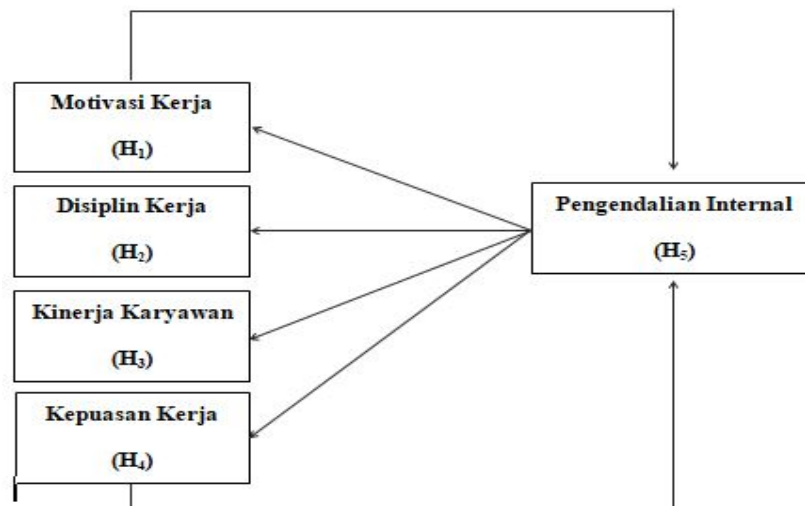
Kepuasan Kerja

Menurut (Selan et al., 2016) kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Selisih antar banyak ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pendapat tersebut menitik beratkan tentang munculnya kepuasan kerja akibat adanya selisih antara harapan yang sudah dibayangkan dari kontribusi pekerjaan yang dilakukan dengan kenyataan yang akan didapat. Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki.

Pengendalian Internal

Menurut (Febriana Siti Maria; Prasetyo Ludfa; Wardayati, 2017) Pengertian pengendalian internal adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh dewan direksi, manajemen dan personil lainnya dalam entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai yang pencapaian tujuan yang berkaitan dengan operasi, pelaporan dan kepatuhan. Menurut (Rizky & Fitri, 2017) Pengendalian Internal adalah alat untuk mengendalikan aktivitas entitas guna membantu menjamin bahwa aktivitas-aktivitas yang dilakukan pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Kerangka Konseptual



Sumber : Hasil Penelitian, 2020

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu?
- H2 : Diduga Disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu?
- H3 : Diduga Kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu?
- H4 : Diduga Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu?
- H5 : Diduga Motivasi, Disiplin, Kinerja dan Kepuasan Kerja Pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu?

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Dusun Pekan Desa Pematang Seleng, Kec. Bilah Hulu, Kab. Kabupaten Labuhanbatu, Sumatera Utara, 21462. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai Juli 2020.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software* SPSS 20. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut :

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,847	4,655		-,182	,857
1 Motivasi	-,222	,206	-,221	-1,077	,290
Disiplin	-,033	,293	-,029	-,113	,911
Kinerja	,378	,211	,323	1,790	,084
Kepuasan Kerja	,890	,253	,594	3,516	,001

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = -0,847 - 0,222X_1 - 0,033X_2 + 0,378X_3 + 0,890X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -0,847 dapat diartikan, jika Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), sama-sama tetap pada nilai nol atau konstan, maka Pengendalian Internal (Y) yang dihasilkan bernilai -0,847.
2. Motivasi (X_1) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,222 mempunyai arti bahwa setiap peningkatan satu satuan Motivasi maka pengendalian internal menurun sebesar -0,222.
3. Disiplin (X_2) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,033 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan Disiplin menurun sebesar -0,033.

4. Kinerja (X_3) memiliki pengaruh walaupun tidak terlalu signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,378 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan kinerja meningkat sebesar 0,378.
5. Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,890 mempunyai arti bahwa setiap terjadi penambahan satu satuan Kepuasan Kerja meningkat sebesar 0,890.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana variabel bebas terdiri dari, Motivasi, Disiplin, Kinerja dan Kepuasan Kerja, sedangkan variabel terikat yaitu Pengendalian Internal.

Dasar pengambilan keputusan :

1. Apabila nilai sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y
2. Apabila nilai sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Nilai t_{tabel} didapat dengan cara:

$$Df = (n-k) = (35-5) = 30$$

$$\alpha = 0,05 \quad T_{tabel} = 1,697$$

Hasil pada Uji t dapat dilihat pada Tabel 4.13 dibawah ini :

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,847	4,655		-,182	,857
	Motivasi	-,222	,206	-,221	-1,077	,290
	Disiplin	-,033	,293	-,029	-,113	,911
	Kinerja	,378	,211	,323	1,790	,084
	Kepuasan Kerja	,890	,253	,594	3,516	,001

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi (X_1) nilai t_{hitung} diperoleh -1,077 dengan taraf signifikan 0,290. Dengan demikian nilai $t_{hitung} -1,077 < t_{tabel} 1,697$ dengan taraf signifikan 0,290 > 0,05 maka dapat disimpulkan H1 ditolak
2. Variabel Disiplin (X_2) nilai t_{hitung} diperoleh -0,113 dengan taraf signifikan 1,697. Dengan demikian nilai $t_{hitung} -0,113 < t_{tabel} 1,697$ dengan taraf signifikan 0,911 > 0,05 maka dapat disimpulkan H2 ditolak
3. Variabel Kinerja (X_3) nilai t_{hitung} diperoleh 1,790 dengan taraf signifikan 1,697. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 1,790 > t_{tabel} 1,697$ dengan taraf signifikan 0,084 < 0,05 maka dapat disimpulkan H3 diterima.

4. Variabel Kepuasan Kerja (X_4) nilai t_{hitung} diperoleh 3,516 dengan taraf signifikan 1,697. Dengan demikian nilai $t_{hitung} 3,516 > t_{tabel} 1,697$ dengan taraf signifikan $0,001 > 0,05$ maka dapat disimpulkan H_4 diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,146	4	31,786	6,910	,000 ^b
	Residual	137,997	30	4,600		
	Total	265,143	34			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Pada pengujian simultan (F) dilakukan dengan cara membandingkan F_{hitung} dengan nilai pada F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dari hasil pengujian SPSS dan nilai F_{tabel} yang digunakan adalah nilai F dengan derajat kebebasan (df) pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$ pada $\alpha = 0,05$ yaitu dengan cara :

$$Df_1 = 5-1 = 4$$

$$Df_2 = 35-5 = 30(2,69)$$

Dari hasil pengujian statistik yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 6,910, dengan taraf signifikan 0,000. Dengan demikian, nilai $F_{hitung} 6,910 > F_{tabel} 2,69$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya diferensiasi motivasi, disiplin, kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengendalian internal pada kantor kepala desa pematang seleng kabupaten labuhan batu.

Koefisien Determinan

Koefisien determinan (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent (bebas) dapat menjelaskan variabel dependent (terikat).

Tabel 4. Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,692 ^a	,480	,410	2,145	2,201

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, 2020

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai R = 0,692 yang berarti hubungan antara Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), terhadap Pengendalian Internal (Y) sebesar 69,2%. Artinya hubungan antar variabel erat
- Besarnya nilai R_{square} adalah 0,410 atau 41,0%. Angka ini mempunyai makna bahwa besarnya kontribusi Variabel Motivasi, Disiplin, Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengendalian Internal adalah 41,0%. Sedangkan sisanya 59% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel penelitian tersebut
- Standard Error of Estimate* (Standar deviasi) bernilai 2.145 yang berarti model regresi dinilai baik, karena semakin kecil standar deviasi berarti model akan semakin baik.

Pembahasan

H1 – Motivasi terhadap Pengendalian Internal

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh $t_{hitung} = -1,077 < t_{tabel} = 1,697$ dan nilai probabilitasnya $0,290 > 0,05$ maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal. Pada pernyataan ini responden memiliki empat item pernyataan yang harus dijawab. Dengan melihat rata-rata jawaban responden, menjawab Netral yang artinya bisa dikatakan bisa setuju atau tidak setuju.

H2 – Disiplin terhadap Pengendalian Internal

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh $t_{hitung} = -0,133 < t_{tabel} = 1,697$ dan nilai probabilitasnya $0,911 > 0,05$ maka, pada hipotesis ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap pengendalian internal. Pada pernyataan ini responden memiliki empat item pernyataan yang harus dijawab. Dengan melihat rata-rata jawaban responden, menjawab Netral yang artinya bisa dikatakan bisa setuju atau tidak setuju.

H3 – Kinerja terhadap Pengendalian Internal

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh $t_{hitung} = 1,790 > t_{tabel} = 1,697$ dan nilai probabilitasnya $0,084 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban responden kinerja memiliki pengaruh yang signifikan sehingga diharapkan mampu membawa dampak positif bagi manajemen kantor.

H4 – Kepuasan Kerja terhadap Pengendalian Internal

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji t dapat diperoleh $t_{hitung} = 3,516 > t_{tabel} = 1,697$ dan nilai probabilitasnya $0,001 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban responden kinerja memiliki pengaruh yang signifikan sehingga diharapkan mampu membawa dampak positif bagi manajemen kantor.

H5 – Motivasi, Disiplin, Kinerja dan Kepuasan Kerja terhadap Pengendalian Internal

Hasil penelitian pada variabel ini melalui uji f dapat diperoleh $f_{hitung} = 6,910 > f_{tabel} = 2,69$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil dari rata-rata jawaban responden Motivasi, Disiplin, Kinerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan sehingga diharapkan mampu membawa dampak positif bagi manajemen kantor.

Kesimpulan

1. Variabel Motivasi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu
2. Variabel Disiplin (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu
3. Variabel Kinerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu, dengan nilai $t_{hitung} = 1,790 > t_{tabel} = 1,697$ dengan taraf signifikan sebesar $0,084 < 0,05$.
4. Variabel Kepuasan Kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu

5. Motivasi (X_1), Disiplin (X_2), Kinerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4), berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pengendalian Internal (Y) pada Kantor Kepala Desa Pematang Seleng, Kabupaten Labuhanbatu.
6. Besarnya nilai *R Square* 0,410 atau sama dengan 41,0%. Nilai tersebut berarti bahwa sebesar 41,0% menegaskan bahwa Pengendalian Internal dapat dijelaskan melalui variabel Motivasi, Disiplin, Kinerja dan Kepuasan Kerja. Sisanya 59% diluar dari variabel penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 97. <https://doi.org/10.32493/jk.v6i4.y2018.p97-104>
- Dwi, A., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93.
- Febriana Siti Maria; Prasetyo Ludfa; Wardayati, W. (2017). Pengaruh Faktor-Faktor Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Auditor Di Inpspektorat Kabupaten Jombang. *UNEJ E-Proceeding, 2017(Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis (SNAPER-EBIS 2017) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jembe)*, 1–11. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/prosiding/article/view/6650>
- Fitria, S. A. (2010). PENGARUHMOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET (DPPKA) KABUPATEN TANAH DATAR. November 2018, 1–179. ??
- Hiya Sa'idah, N. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MADINA SYARIAH YOGYAKARTA. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ismail, & Sitepu, M. A. A. N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT. Tjipta Rimba Djaja Medan*, 1(19), 152–159.
- Jiputra, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualanpt Rembaka. *Agora*, 7(1), 287087.
- Novita, N., Sunuharjo, B., & Ruhana, I. (2016). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 34(1), 38–46.
- Pane, S. G. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Personil Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I Bukit Barisan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 4(1), 92–101. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/download/1685/1263>
- Rizky, M., & Fitri, F. A. (2017). Pengaruh Keefektifan Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, Penegakan Hukum, dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecurangan Akuntansi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi (JIMEKA)*, 2(2), 10–20. <https://doi.org/E-ISSN 2581-1002>

- Sajangbati, I. A. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2013). Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 667-678.
- Selan, V., Wahyudi, A., & Wardiningsih, S. S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 28-37.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTORAN TAMAN PRINGSEWU YOGYAKARTA Intan Setyowati 1 & Sri Haryani 2. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2, 57-72.
- Susilowati, T., & Nuswantoro, M. A. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). *Solusi*, 17(4), 123-134. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i4.1776>
- Uhing Yantje, A. S. K. B. T. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 341-350. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.19099>