

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA: DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN

Della Puspita¹, Cris Kuntadi²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

email: 202210315006@mhs.ubharajaya.ac.id

Abstrak: Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam dunia bisnis dan organisasi. Disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan adalah beberapa faktor-faktor yang akan dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan adanya hubungan antara ketiga faktor ini dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana ketiga faktor ini saling berhubungan dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian teori atau library research. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan.. Para peneliti dan praktisi manajemen SDM dapat menggunakan artikel ini untuk meningkatkan keinginan karyawan untuk bekerja di perusahaan mereka.

Keyword: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Motivasi kerja merupakan salah satu komponen penting dalam bisnis dan organisasi.. Tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan retensi karyawan, sementara tingkat motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan turnover, konflik, dan produktivitas yang lebih rendah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi karyawannya..

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berdampak terhadap motivasi kerja karyawan. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang kuat, mereka cenderung menunjukkan fokus dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka, sehingga meningkatkan motivasi kerja. Selain itu, motivasi untuk bekerja di tempat kerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi atau gaji yang adil dan memadai. Ketika karyawan yakin bahwa mereka dihargai dan diberi kompensasi yang adil atas usaha mereka, motivasi mereka untuk bekerja meningkat. Dalam organisasi, kepemimpinan juga penting. Karyawan dapat dimotivasi oleh gaya

kepemimpinan yang baik, tetapi gaya kepemimpinan yang buruk dapat mengurangi motivasi mereka.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya korelasi antara disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana ketiga faktor ini saling berhubungan dan bagaimana pengaruhnya terhadap motivasi kerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi.

Rumusan Masalah

Untuk membangun hipotesis untuk penelitian selanjutnya, masalah berikut dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang:

1. Apakah disiplin kerja mempengaruhi keinginan untuk bekerja?
2. Apakah kompensasi mempengaruhi keinginan untuk bekerja?
3. Apakah kepemimpinan memengaruhi motivasi kerja?

KAJIAN TEORI

Motivasi Kerja

Motivasi adalah cara untuk menjelaskan seberapa besar keinginan seseorang untuk mencapai tujuannya, yang berarti seberapa keras dia bekerja, arah yang dituju, dan berapa lama dia terus berusaha. Ketika kita berbicara tentang motivasi, kita sering fokus pada seberapa keras seseorang bekerja. Namun bekerja keras saja tidak cukup, mereka juga perlu bekerja dengan cara yang dapat membantu organisasi tempat mereka berada. Jadi, penting untuk bekerja keras dan dengan cara yang benar agar bisa sukses. Bagian penting lainnya dari motivasi adalah berapa lama seseorang dapat terus berusaha mencapai tujuannya. Orang yang bisa terus berusaha dalam jangka waktu lama dan memunculkan ide-ide baru adalah orang yang sangat termotivasi. Oleh karena itu, kita harus secara bersamaan mempertimbangkan kualitas dan intensitas upaya. Sebaiknya kita melakukan upaya yang terarah dan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut (Adha et al., 2019). Seberapa lama seseorang dapat bertahan dalam pekerjaannya adalah dimensi atau indikator motivasi kerja. Individu yang kreatif memiliki kemampuan untuk terus-menerus terlibat dalam suatu aktivitas dalam jangka waktu lama untuk mencapai tujuan mereka. (Adha et al., 2019)

Motivasi adalah ketika kita melakukan sesuatu untuk membuat diri kita bahagia dan puas. Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan dapat membuat karyawannya bekerja lebih baik, merasa lebih bahagia, dan lebih menyukai pekerjaannya. (Harahap & Khair, 2019). Dimensi

atau indikator ini adalah jika karyawan merasa puas dengan kompensasi mereka, maka kemungkinan akan ada lebih sedikit keluhan dan konflik terkait dengan gaji dan manfaat (Harahap & Khair, 2019)

Motivasi ibarat bahan bakar yang membuat orang ingin melakukan yang terbaik dalam bekerja. Jika seseorang tidak termotivasi dan tidak mendapatkan pelatihan yang tepat, hal ini dapat mempersulit mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik, yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.. (Saputri & Rahmah, 2018). Dimensi atau indikator ini adalah jika motivasi rendah dan tidak ada pelatihan yang memadai, karyawan mungkin akan menunjukkan penurunan dalam kualitas dan kuantitas yang mereka lakukan. (Saputri & Rahmah, 2018)

Motivasi kerja ini telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu diantaranya: (Adha et al., 2019), (Harahap & Khair, 2019) dan (Saputri & Rahmah, 2018)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berarti mengikuti aturan dan melakukan apa yang seharusnya Anda lakukan dalam pekerjaan Anda. Ini membantu Anda menyesuaikan diri dan bekerja dengan baik. (Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, 2019). Cara seorang pemimpin bertindak sangat penting dalam menentukan seberapa baik karyawannya berperilaku. Pemimpin harus menjadi teladan yang baik dengan melakukan hal yang benar dan bersikap jujur serta adil. Jika pemimpin adalah contoh yang baik, maka karyawannya pun demikian. Namun, jika seorang pemimpin gagal memberikan contoh yang baik, maka karyawannya juga tidak. (Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, 2019)

Dengan memiliki sikap yang baik dan siap mengikuti peraturan dalam bekerja, disiplin kerja membantu perusahaan mencapai tujuannya lebih cepat. Sebaliknya, tidak memiliki disiplin kerja dapat mempersulit perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Desy Puspita1, 2020). Indikator disiplin kerja termasuk tindakan preventif dan korektif. (Desy Puspita1, 2020)

Supervisor menggunakan disiplin kerja untuk memberi tahu karyawan mereka mereka ingin mengubah perilaku dengan tujuan meningkatkan pemahaman dan kolaborasi dengan peraturan organisasi dan standar masyarakat yang relevan. (Munawaroh, 2018). Pengumpulan data kehadiran merupakan salah satu indikasi disiplin kerja. Selain itu, hal ini mencerminkan sikap dan perilaku karyawan, khususnya kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan tanggung jawab

atasannya. Selain itu, hal ini menunjukkan tanggung jawab mereka dalam hal hasil atau dampak dari tugas yang diberikan. (Munawaroh, 2018)

Disiplin kerja ini telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu diantaranya: (Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, 2019), (Desy Puspita1, 2020) dan (Munawaroh, 2018)

Kompensasi

Semua jenis kompensasi, baik uang atau manfaat non-uang, yang diberikan secara adil dan pantas kepada karyawan sebagai penghargaan atas upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan disebut kompensasi. (Harahap & Khair, 2019). Upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas adalah dimensi atau indikator kompensasi yang dapat digunakan perusahaan untuk menentukan bagaimana memberikan kompensasi yang sesuai bagi karyawannya. (Harahap & Khair, 2019)

Segala jenis kompensasi yang diberikan kepada pekerja sebagai penghargaan atas kerja mereka untuk organisasi disebut kompensasi. Tujuan kompensasi adalah untuk meningkatkan hubungan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, menarik dan mempertahankan karyawan terbaik melalui kompensasi yang sesuai, menjamin stabilitas karyawan dengan gaji yang adil, meningkatkan disiplin karyawan, dan meminimalkan dominasi serikat pekerja dengan menawarkan kompensasi yang memadai yang memotivasi karyawan untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. (Purwanto et al., 2020). Dimensi atau indikator kompensasi adalah ikatan kerja sama dan kepuasan kerja (Purwanto et al., 2020)

Kompensasi erat terkait dengan kepuasan kerja karyawan karena berfungsi sebagai alat untuk menilai kinerja dan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan atau umpan balik kepada mereka..(Purwanti, 2020). Dimensi atau indikator kompensasi adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, yaitu mencakup sejauh mana karyawan menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan dalam yang diharapkan. Karyawan yang puas dengan kompensasi mereka mungkin lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang baik. (Purwanti, 2020)

Kompensasi ini telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu diantaranya: (Harahap & Khair, 2019), (Purwanto et al., 2020) dan (Purwanti, 2020)

Kepemimpinan

Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk membimbing, menggunakan pengaruh, dan mengawasi bawahan dengan cara yang memotivasi mereka untuk bersedia bertindak, berperilaku, dan bekerja dengan cara yang kondusif untuk

mencapai tujuan organisasi..(Harahap & Khair, 2019). Dimensi atau indikator kepemimpinan adalah kemampuan mengambil keputusan dan kemampuan memotivasi (Harahap & Khair, 2019)

Kepemimpinan adalah kapasitas atau kemampuan seseorang untuk membimbing dan memberikan pengaruh terhadap orang lain dalam konteks pekerjaan, dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.(Widjaja & Ginanjar, 2022). Dimensi atau indikator kepemimpinan melibatkan karyawan dalam memahami harapan pemimpin mereka mengenai kinerja mereka dan menunjukkan keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk memenuhi standar yang tinggi. (Widjaja & Ginanjar, 2022)

Meskipun pemimpin harus memprioritaskan kerja karyawan yang efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan juga harus memprioritaskan pemahaman dan pemenuhan kebutuhan karyawan. Selain itu, pemimpin memainkan peran penting dalam mengelola sumber daya manusia dan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk memberikan motivasi konstruktif kepada karyawannya. (Ningsih, 2018). Dimensi atau indikator kepemimpinan adalah kepemimpinan yang efektif melibatkan anggota tim dan berkomunikasi dengan baik (Ningsih, 2018)

Kepemimpinan ini telah banyak diteliti oleh para peneliti terdahulu diantaranya: (Harahap & Khair, 2019), (Widjaja & Ginanjar, 2022) dan (Ningsih, 2018)

Tabel 1
Penelitian terdahulu yang relevan

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	(Harahap & Khair, 2019)	Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.	Motivasi kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi.	-
2	(Munawaroh, 2018)	Disiplin dan Lingkungan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Disiplin berpegaruh terhadap Motivasi Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

3	(Anggarini, 2021)	Kompensasi dan Pelatihan berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Pelatihan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
.4	(Purwanto et al., 2020)	Motivasi kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, pemimpin, rekan kerja, serta kebijakan organisasi dan kerja.	Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Pimpinan, Teman sekerja, dan Pekerjaan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
.5	(Ningsih, 2018)	Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	-
6	(Tueno, 2018)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	-
7	(Adely, 2018)	Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
8	(Wulan Purnamasari, Ratna Ekasari, 2019)	Disiplin Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Disiplin kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Semangat Kerja berpengaruh terhadap Motivasi kerja
9	(Fauzi et al., 2023)	Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
10	(Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, 2019)	Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja	-

**minimal 6 artiel = 3 hipotesis x 2 artikel, rata kiri*

METODE PENULISAN

Dengan menggunakan metode kualitatif dan melakukan penelitian kepustakaan, pendekatan penulisan artikel ilmiah ini mengkaji teori, hubungan, dan dampak variabel-variabel yang terdapat pada buku, jurnal, dan perpustakaan, baik dalam bentuk fisik maupun digital, dengan memanfaatkan platform online seperti Mendeley, Google Scholar, dan sumber daya serupa. Seperti yang dikatakan oleh (No et al., 2021), Metode penelitian kualitatif merupakan suatu pendekatan atau upaya untuk menginvestigasi serta mendalami suatu peristiwa inti. Hasil akhir dari penelitian kualitatif ini kemudian diungkapkan dalam bentuk laporan tertulis.

Penulis menentukan pendekatan penelitian kualitatif pada studi ini sebab imbas Disiplin kerja, Kebijakan organisasi serta kepemimpinan terhadap motivasi kerja dalam organisasi perusahaan yang diselidiki melibatkan banyak entitas usaha yang berperan krusial dalam menjalankan operasi perusahaan. Karena kompleksitas keterlibatan berbagai pihak dalam proses operasional perusahaan, maka metode penelitian kualitatif dianggap paling sesuai untuk digunakan. Dalam metode penelitian ini, data menjadi fokus utama, sehingga mempermudah pelaksanaan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis teori dan penelitian sebelumnya yang relevan, artikel review literatur ini membahas Perilaku Organisasi:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Dalam Organisasi

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi. Jika kebutuhan lain di luar disiplin seperti disiplin kerja pegawai terpenuhi maka motivasi kerja tidak akan terjadi. Jika muncul, kinerja karyawan dapat tercapai dengan baik. (Munawaroh, 2018)

Kinerja dapat ditingkatkan melalui motivasi kerja yang tinggi, serta faktor-faktor seperti disiplin kerja, kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang aman, dan motivasi dalam bekerja. (Shinta Nur Arifa dan Muhsin, 2018)

Selain berdampak pada motivasi dalam suatu organisasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap pencerahan dan kesiapan mental individu atau kelompok. Menaati peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis serta tidak mengelak dari akibat pelanggarannya mempunyai pengaruh terhadap motivasi yaitu dorongan internal yang memotivasi seseorang dalam bekerja. (Wulan Purnamasari, Ratna Ekasari, 2019).

Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dalam organisasi, Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Munawaroh, 2018), (Shinta Nur Arifa dan Muhsin, 2018) dan (Wulan Purnamasari, Ratna Ekasari, 2019)

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Dalam Organisasi

Kompensasi berdampak pada dedikasi karyawan terhadap organisasi karena mereka akan lebih termotivasi dan terus bekerja ketika mereka menerima kompensasi yang sesuai. Akibatnya, karyawan yang termotivasi cenderung memberikan hasil yang memuaskan. (Harahap & Khair, 2019)

Karena terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi dan motivasi, maka pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Karyawan cenderung mengalami motivasi ketika mereka merasa telah memperoleh imbalan yang berharga. tidak bisa dipungkiri bahwa salah satu motif yang memotivasi seorang buat bekerja merupakan untuk mendapatkan penghasilan (gaji). Mereka berharap mampu mencari nafkah dengan bekerja. Kompensasi yang dibutuhkan Pegawai ini dapat mencakup banyak sekali jenis mirip gaji, insentif, tunjangan kesehatan, dan lain-lain. Beberapa kompensasi terkait menggunakan kinerja Pegawai dan beberapa tidak terkait menggunakan kinerja.(Fauzi et al., 2023)

Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sehingga akan meningkatkan semangat dan motivasi kerja karyawan ketika diberikan kompensasi yang lebih tinggi, sedangkan pemberian kompensasi yang lebih rendah menurunkan keinginan karyawan untuk bekerja.(Anggarini, 2021)

Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Dalam Organisasi, Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Harahap & Khair, 2019), (Fauzi et al., 2023) dan (Anggarini, 2021)

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Dalam Organisasi

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja dalam organisasi. Pemanfaatan kepemimpinan sangat mempengaruhi motivasi karyawan, karena pemimpin harus mengkomunikasikan persyaratan yang diperlukan baik bagi karyawan maupun perusahaan untuk berkolaborasi secara efektif dan memenuhi kebutuhan masing-masing. (Adely, 2018)

Untuk mendorong karyawan agar bekerja secara efektif, pemimpin harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang penting. Untuk mencapai tujuan organisasi, sangat penting untuk memiliki peran manajemen kerja yang sesuai dengan

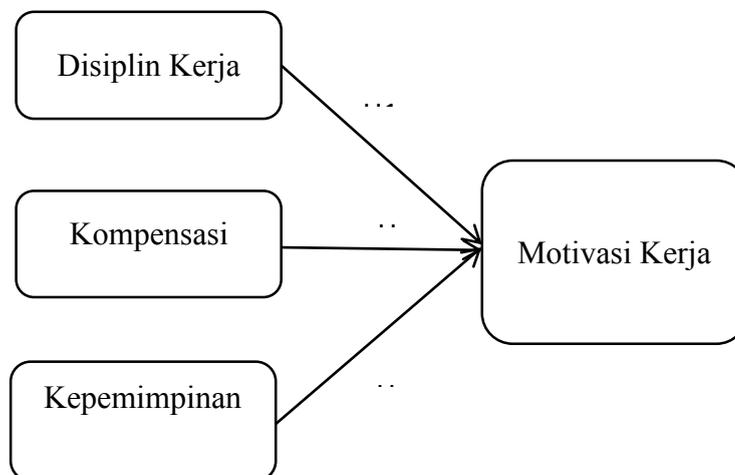
situasi kerja tertentu. Selain itu, pemimpin harus berusaha membangun dan mempertahankan hubungan positif dengan bawahannya untuk meningkatkan produktivitas. (Tueno, 2018)

Jika terdapat kepemimpinan yang efektif, maka motivasi kerja juga akan kuat. Kepemimpinan yang sempurna dapat mendukung motivasi kerja yang tinggi, tetapi kepemimpinan yang tidak sempurna dalam penerapan akan melemahkan motivasi karyawan untuk melakukan kegiatan. (Harahap & Khair, 2019)

Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Dalam Organisasi, Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh: (Adely, 2018), (Tueno, 2018) dan (Harahap & Khair, 2019)

Kerangka Konseptual

Struktur artikel ini adalah sebagai berikut: berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan, dan pembahasan hubungan antar variabel.



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan gambar *conceptual framework* di atas, Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja dalam Organisasi. Selain

dari tiga variabel eksogen ini yang memengaruhi Motivasi Kerja dalam Organisasi, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya diantaranya adalah:

- a) Lingkungan Kerja: (Munawaroh, 2018), (Fauzi et al., 2023)
- b) Pelatihan : (Anggarini, 2021)
- c) Pimpinan: (Purwanto et al., 2020)
- d) Teman sekerja: (Purwanto et al., 2020)
- e) Pekerjaan: (Purwanto et al., 2020)
- f) Kepuasan Kerja:(Adely, 2018)
- g) Semangat Kerja:(Wulan Purnamasari, Ratna Ekasari, 2019)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja organisasi dipengaruhi secara signifikan oleh faktor-faktor seperti disiplin kerja, kompensasi, dan kepemimpinan. Faktor-faktor ini saling berhubungan serta dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, krusial bagi organisasi untuk memperhatikan serta menaikkan disiplin kerja, memberikan kompensasi yang adil, dan mempunyai kepemimpinan yang baik guna menaikkan motivasi kerja pegawai.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, ada banyak saran yang dapat diberikan kepada organisasi guna meningkatkan motivasi kerja karyawan:

1. Meningkatkan disiplin kerja: Organisasi perlu memperhatikan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan aturan yang jelas dan konsekuensi yang jelas bagi pelanggaran aturan. Selain itu, organisasi juga perlu memberikan pelatihan dan pembinaan kepada pegawai untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya disiplin kerja.
2. Memberikan kompensasi yang adil: Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Organisasi perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan sesuai dengan kontribusi dan kinerja pegawai. Selain itu, organisasi juga perlu memperhatikan kebutuhan dan harapan pegawai terkait kompensasi.
3. Memiliki kepemimpinan yang baik: Motivasi pegawai untuk bekerja dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik. Pemimpin perlu mampu memberikan teladan yang baik, memberikan dukungan dan bimbingan kepada pegawai, serta memahami kebutuhan dan harapan pegawai. Organisasi perlu

mengembangkan kepemimpinan yang efektif melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan.

4. Menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan: merupakan hal yang penting karena dapat berdampak positif terhadap motivasi kerja karyawan. Untuk mencapai hal ini, organisasi harus memastikan lingkungan kerja yang nyaman, mendorong saling mendukung, dan menawarkan peluang untuk pertumbuhan karir. Selain itu, organisasi juga harus memprioritaskan keadilan, transparansi, dan kolaborasi antar tim.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan organisasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai

Bibliography

- Adely, A. P. (2018). *Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN : STUDI PADA BANK BJB CABANG CIAMIS*. 1(3).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. 4(1), 47–62.
- Anggarini, D. G. S. dan D. R. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN PELATIHAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN HOTEL DI KOTA BANDAR LAMPUNG*. 17(3), 162–169.
- Desy Puspita1, S. W. (2020). *Ekonomi, Fakultas Dirgantara, Universitas Suryadarma, Marsekal*. 1(1), 31–41.
- Fauzi, A., Latief, F., Bahasoan, S., Manajemen, P., Manajemen, P., & Manajemen, P. (2023). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia daerah kota makassar*. 1–14.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Munawaroh, I. (2018). *Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan*. 22–32.
- Ningsih, A. R. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PDAM KOTA MADIUN*.
- No, V., Juni, J., Organisasi, P. B., Kerja, M., & Kerja, L. (2021). *Journal of Management Science (JMS)*. 2(1), 1–24.
- Purwanti, A. H. danDesti. (2020). *PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI*

VARIABEL PEMODERASI. 9(3), 574–597.

Purwanto, E. D., Utari, W., Budiarto, W., Wijaya, U., & Surabaya, P. (2020). *Pengaruh faktor. 1(2).*

Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, I. H. S. (2019). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT TRISENTOSA ADHIRAJASA JAKARTA. 4(November).*

Saputri, R., & Rahmah, N. (2018). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DEPARTEMEN PRODUCTION DI PT CLADTEK BI-METAL MANUFACTURING BATAM. 2(2), 141–151.*

Shinta Nur Arifa dan Muhsin. (2018). *Economic Education Analysis Journal. 7(1), 374–389.*

Tueno, N. S. (2018). *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume III Nomor 2 Desember 2016. III, 68–76.*

Widjaja, Y. R., & Ginanjar, A. (2022). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. 4(1), 47–56.*

Wulan Purnamasari, Ratna Ekasari, I. M. (2019). *Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja terhadap motivasi dan dampak kinerja karyawan bagian gudang barang jadi. 2(1), 31–36.*