

Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Auditorat Keuangannegara Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia

Nurul Huda¹, Euis Komalawati²

^{1,2} Prodi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Institut STIAM I, Jakarta, Indonesia

Email : ¹nurulhuda90@gmail.com, ²komalawatieuis@gmail.com

* Corresponding author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Job satisfaction;
Motivation;
Work discipline;
Employee performance;
Financial Audit Agency.

This research is motivated by the decline in employee performance which is influenced by several factors that will be tested in this research. This research aims to analyze the influence of job satisfaction, motivation and work discipline on employee performance at the Secretariat of the State Financial Auditor of the Republic of Indonesia Financial Audit Agency. This research uses a quantitative method with a survey approach, where data is collected through questionnaires distributed to 227 employees within the Secretariat of the State Financial Auditor. The data analysis technique used is multiple linear regression to determine the influence of each independent variable on the dependent variable. The results of the research show that the variables job satisfaction (X1), motivation (X2), and work discipline (X3) are able to explain the employee performance variable (Y) by 94.1% while the remaining 5.9% is explained by other variables not included in the model. Job satisfaction has a strong positive influence, showing that employees who are satisfied with their work tend to have better performance. Motivation also has a significant effect, where motivated employees have high work enthusiasm and productivity. Work discipline was found to be an important factor that supports optimal performance, with employees who have high discipline tending to be more efficient and effective in carrying out their duties. The implications of this research indicate that to improve employee performance, management needs to focus on increasing job satisfaction, providing the right motivation, and enforcing consistent work discipline. The recommendation for the Supreme Audit Agency is to implement programs that can increase job satisfaction, such as rewards and recognition, as well as providing training and development that can increase employee motivation and work discipline.

This is an open access article under the [BY-NC-SA](#) license.

PENDAHULUAN

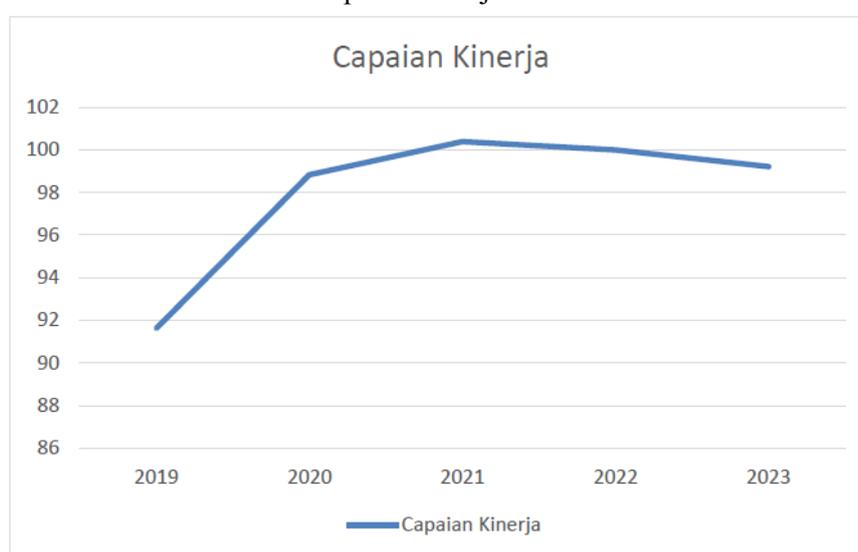
Kinerja pegawai merupakan elemen krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya. Kinerja pegawai yang optimal dapat mendorong produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam setiap proses kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Namun, fenomena penurunan kinerja seringkali menjadi tantangan besar yang harus dihadapi oleh banyak organisasi. Oleh karena itu, penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menyusun strategi untuk meningkatkannya. Penurunan kinerja pegawai sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja yang rendah, motivasi yang menurun, dan disiplin kerja yang lemah. Selain itu, tekanan kerja yang berlebihan, konflik internal, dan manajemen yang kurang efektif juga dapat menjadi penyebab penurunan kinerja.

Apa yang sudah dikerjakan pegawai merupakan hal yang biasa, sehingga mereka merasa tidak perlu memberikan apresiasi. Padahal, persepsi pegawai tentang perbedaan beban kerja yang diterima

dari sesama pegawai dapat mengakibatkan ketidaksempurnaan dalam bekerja. Hal-hal yang memacu pegawai agar memberikan kinerja yang baik kurang mendapat perhatian. Akibatnya kepedulian atau perhatian apakah pegawai memiliki kepuasan kerja yang rendah atau tinggi juga kurang. Peningkatan ataupun pengurangan beban kerja tetap memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Akibatnya berpengaruh pula terhadap kinerjanya. Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan internal yang memengaruhi perilaku dan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih bersemangat, proaktif, dan inovatif dalam menjalankan tugas mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap berperilaku yang tidak bisa terpisahkan dalam mematuhi peraturan yang ada. Dengan adanya peraturan tentang sikap, tindakan, dan perilaku pegawai dapat digunakan sebagai titik pacuan bagi perusahaan dalam mendefinisikan aturan, serta sebagai pengetahuan bagi pegawai tersebut. Jika pegawai tidak disiplin, mereka secara akan mengganggu pekerjaan dan kegiatan pegawai lainnya, yang dapat menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu (Siagian, 2020).

Berikut ini merupakan pencapaian kinerja Pegawai Sekretariat Auditorat Keuangan Negara (AKN) II BPK RI.

Gambar 1.1 Tren Capaian Kinerja Tahun 2020 s.d. 2023



Pegawai Sekretariat Auditorat Keuangan Negara (AKN) II BPK RI

Dari gambar dapat dilihat bahwa capaian kinerja AKN II dari tahun 2021 sampai 2023 cenderung stagnan bahkan sedikit mengalami penurunan. Hal ini perlu digarisbawahi karena penurunan kinerja pegawai tersebut bisa disebabkan oleh beberapa faktor, yang akan diuji dalam penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 46 orang, observasi/pengamatan dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi berganda menggunakan software SPSS versi 25 untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja pada kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai Sig. (0,012) < 0,05. Hal ini bermakna bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu sebesar 0,278. Kepuasan

Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,278. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai adalah subjek yang telah banyak diteliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Pegawai yang puas cenderung lebih berdedikasi dan termotivasi untuk mencapai hasil yang baik. Selain itu, karyawan yang memiliki kepuasan kerja, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif. Mereka mungkin lebih cermat dalam melaksanakan tugas mereka dan berusaha untuk mencapai standar kinerja yang tinggi. Sehingga berdasarkan teori Kepuasan kerja dapat berdampak positif pada tingkat kehadiran dan retensi karyawan. Karyawan yang puas lebih mungkin untuk tetap tinggal dalam organisasi dan mengurangi tingkat absensi. Namun demikian, penting untuk diingat bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja tidak selalu linear atau mudah diukur secara objektif. Faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan karakteristik individu juga dapat mempengaruhi keduanya. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan berbagai aspek dalam upaya meningkatkan baik kepuasan kerja maupun kinerja pegawai mereka.

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks dan bisa berbeda-beda bagi setiap individu. Kepuasan kerja tidak muncul begitu saja, banyak faktor pendukung yang memicu setiap karyawan memiliki kepuasan kerja. Beberapa faktor bisa bersumber dari internal, bisa juga dari faktor eksternal, faktor sosial lingkungan kerja, dan faktor tugas yang diemban. Dari faktor internal, bisa dalam bentuk Pengakuan dan Apresiasi, kemudian otonomi; yakni kesempatan untuk mengatur pekerjaan mereka sendiri dan memiliki kendali atas tugas-tugas mereka. Kemudian, Pertumbuhan dan Pengembangan; pegawai mendapat peluang untuk belajar, berkembang, dan maju dalam karir mereka. Terakhir adalah pemberian penghargaan atas prestasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Sig. (0,000) < 0,05. Hal ini bermakna bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,359. Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,359. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Motivasi kerja pada pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Berikut adalah beberapa faktor yang umumnya menjadi pendorong motivasi kerja (Arif et al, 2019):

1. Pengakuan dan Penghargaan: Karyawan merasa termotivasi ketika pegawai diakui dan dihargai atas kontribusi serta pencapaian pegawai. Ini dapat berupa pujian, penghargaan formal, atau pengakuan dari atasan dan rekan kerja.
2. Pertumbuhan dan Pengembangan: Adanya peluang untuk belajar, berkembang, dan meningkatkan keterampilan pegawai. Program pelatihan, kursus, atau kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dapat menjadi motivator yang kuat.
3. Tantangan dalam Tugas: Karyawan cenderung termotivasi jika pegawai diberikan tugas-tugas yang menantang yang memungkinkan pegawai untuk menggunakan keterampilan dan potensi pegawai secara maksimal.
4. Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan: Karyawan merasa lebih termotivasi jika pegawai diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan pegawai.
5. Jelasnya Tujuan dan Harapan: Karyawan perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi serta harapan yang terkait dengan kinerja pegawai. Hal ini membantu pegawai untuk fokus dan terarah dalam mencapai hasil yang diinginkan.

6. Keadilan dan Transparansi: Keadilan dalam hal kompensasi, evaluasi kinerja, dan pengakuan adalah faktor yang penting dalam mempertahankan motivasi karyawan. Karyawan cenderung lebih termotivasi jika pegawai merasa bahwa pegawai diperlakukan secara adil.
7. Kesempatan untuk Berkembang dan Naik Jabatan: Karyawan termotivasi jika pegawai memiliki jalan karir yang jelas dan kesempatan untuk naik jabatan atau memperoleh promosi berdasarkan kinerja pegawai.
8. Kondisi Kerja yang Mendukung: Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung dengan fasilitas yang memadai dapat membantu memelihara motivasi karyawan.
9. Kesempatan untuk Berkontribusi: Karyawan merasa termotivasi jika pegawai merasa bahwa kontribusi pegawai memiliki dampak yang positif pada organisasi atau masyarakat secara lebih luas.
10. Kebijakan dan Budaya Organisasi: Budaya kerja yang positif, di mana kerja keras dan prestasi dihargai dan dihormati, dapat meningkatkan motivasi karyawan.

Memahami faktor-faktor ini dan bagaimana pegawai mempengaruhi motivasi kerja dapat membantu manajer dan pemimpin organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan secara efektif.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai Sig. (0,002) < 0,05. Hal ini bermakna bahwa Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Disiplin Kerja (X3) yaitu sebesar 0,468. Disiplin Kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,468. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai adalah sangat erat dan saling mempengaruhi. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai kemampuan dan kemauan seseorang untuk mengikuti aturan, prosedur, dan standar yang berlaku dalam lingkungan kerja. Beberapa cara di mana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai adalah konsistensi dalam Pencapaian Tujuan, yakni karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam mencapai tujuan mereka. Mereka memiliki kebiasaan untuk bekerja secara teratur dan tidak terpengaruh oleh distraksi atau ketidakefektifan dalam tugas-tugas mereka. Kemudian Ketepatan Waktu, disiplin kerja mencakup ketepatan waktu dalam memenuhi tenggat waktu dan menjalankan tugas-tugas. Karyawan yang disiplin dalam hal ini cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau bahkan sebelum waktu yang ditentukan. Selanjutnya adalah Kualitas Kerja, karyawan yang menjaga disiplin kerja biasanya lebih cermat dan teliti dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka mungkin lebih memperhatikan detail dan berusaha untuk mencapai standar kualitas yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Namun, penting untuk diingat bahwa disiplin kerja bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Masih ada banyak variabel lain seperti motivasi intrinsik, kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kondisi kerja yang juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan strategi manajemen yang menyeluruh untuk meningkatkan baik disiplin kerja maupun kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pengaruh Simultan antara Disiplin Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Diperoleh hasil uji statistik F memiliki nilai Sig. (0,000) < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara simultan. Kinerja pegawai yang berkualitas atau memenuhi standar operasional tidak tercipta begitu saja. Selalu membutuhkan faktor-faktor lain yang mampu menciptakan kualitas kinerja pegawai yang baik. Jika dijabarkan lebih lanjut hubungan kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja menjadi satu kesatuan dimensi, mencakup berbagai

aspek, baik dari segi motivasi pribadi, dukungan organisasi, maupun lingkungan kerja yang memungkinkan.

Berikut adalah beberapa faktor pendorong kinerja pegawai yang penting (Choudhary & Saini, 2021):

1. Pengakuan dan Penghargaan: Pengakuan atas kontribusi dan pencapaian karyawan adalah faktor yang sangat memotivasi. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkinerja lebih baik jika mereka mendapatkan apresiasi dari atasan dan rekan kerja mereka.
2. Pengembangan Karir: Peluang untuk berkembang dan maju dalam karir merupakan faktor penting dalam mendorong kinerja pegawai. Program pelatihan, pembinaan, atau kesempatan untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.
3. Klarifikasi Tujuan dan Harapan: Karyawan perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan organisasi serta harapan yang terkait dengan kinerja mereka. Ini membantu mereka untuk fokus dan terarah dalam mencapai hasil yang diinginkan.
4. Kesempatan untuk Berkontribusi: Karyawan cenderung lebih termotivasi jika mereka merasa bahwa kontribusi mereka memiliki dampak yang positif pada organisasi atau masyarakat secara lebih luas. Memberikan kesempatan ini dapat meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.
5. Kompensasi dan Manfaat: Gaji yang adil, bonus, insentif, serta manfaat tambahan seperti asuransi kesehatan juga dapat menjadi pendorong kinerja. Ini mencerminkan penghargaan secara material atas kinerja yang baik.
6. Keadilan dan Transparansi: Keadilan dalam hal evaluasi kinerja, promosi, dan distribusi reward juga penting untuk mempertahankan motivasi karyawan. Karyawan harus merasa bahwa sistem penghargaan dan pengakuan berdasarkan kinerja yang adil dan transparan.
7. Kondisi Kerja yang Mendukung: Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan didukung dengan fasilitas yang memadai dapat membantu memelihara motivasi karyawan. Faktor-faktor seperti keamanan kerja, kesehatan lingkungan kerja, dan infrastruktur yang memadai sangat berpengaruh.

Memahami dan mengintegrasikan faktor-faktor ini dalam strategi manajemen sumber daya manusia dapat membantu organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memotivasi, dan meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hasil temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmat (2018) dan Seema et al (2021) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil temuan tersebut, H4 yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan dengan kinerja pegawai "diterima".

KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan beberapa point hasil penelitian mengacu pada bahasan sebelumnya, sebagaimana berikut ini:

- 1) Variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai Sig. (0,012) < 0,05. Hal ini bermakna bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Kepuasan Kerja (X1) yaitu sebesar 0,278. Kepuasan Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,278. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Sehingga hipotesis H1 diterima, yakni adanya pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,861 bermakna bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 86,1%. Sedangkan sisanya 13,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan pada model

- 2) Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai Sig. (0,000) < 0,05. Hal ini bermakna bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Motivasi Kerja (X2) yaitu sebesar 0,359. Motivasi Kerja (X1) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,359. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Sehingga hipotesis H2 diterima, yakni adanya pengaruh antara variabel motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,877 bermakna bahwa Variabel Motivasi Kerja (X2) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 87,7%. Sedangkan sisanya 12,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti pada model
- 3) Variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai Sig. (0,002) < 0,05. Hal ini bermakna bahwa Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial. Nilai koefisien regresi untuk Variabel Disiplin Kerja (X3) yaitu sebesar 0,468. Disiplin Kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar 1%, maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,468. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan. Sehingga hipotesis H3 diterima, yakni adanya pengaruh antara variabel disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai. Diperoleh nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,890 bermakna bahwa Variabel Disiplin Kerja (X3) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 89,0%. Sedangkan sisanya 11,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti pada model.
- 4) Diperoleh nilai Koefisien Determinasi (Adjusted R²) sebesar sebesar 0,941 bermakna bahwa Variabel Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 94,1%. Sedangkan sisanya 5,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikuti pada model. Sehingga hipotesis H4 diterima, yakni adanya pengaruh antara variabel Kepuasan Kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dengan Kinerja Pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilakukan BPK RI responden yang merupakan pegawai disebutkan bahwa Kepuasan Kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja sangat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, S. M., & Makian, P. (2016). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai bagian PT. PCI elektronik international (studi pada pegawai PT PCI elektronik international). *Jurnal akuntansi, ekonomi dan manajemen bisnis*, 41-46.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. I. M. (2021, April). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten berau. In *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* (Vol. 23, No. 2, pp. 187-193).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Choudhary, V., & Saini, G. (2021). Effect of job satisfaction on moonlighting intentions: mediating effect of organizational commitment. *European Research on Management and Business Economics*, 27(1), 100137.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoboubi, N., Choobineh, A., Ghanavati, F. K., Keshavarzi, S., & Hosseini, A. A. (2017). The impact of job stress and job satisfaction on workforce productivity in an Iranian petrochemical industry. *Safety and health at work*, 8(1), 67-71.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1).
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta kinerja organisasi kementerian komunikasi dan informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 236-236.

- Kader, N., Elhusein, B., Elhassan, N. M., Alabdulla, M., Hammoudeh, S., & Hussein, N. R. (2021). Burnout and job satisfaction among psychiatrists in the mental health service, Hamad medical corporation, Qatar. *Asian Journal of Psychiatry*, 58, 102619.
- Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiroprajan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(4), 703-712.
- Mahardhika, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pegawai Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela, J. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4(1).
- Nurmaidah, G. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Sekar Mulia Abdi Medan, 3.