

Peran Motivasi Dalam Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Akuntan

Zulfa Sabina, Laylan Syafina

Program Studi Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email ; zulfasabina99@gmail.com , lavlansyafina@uinsu.ac.id

Abstract This research aims to analyze the role of motivation in the work environment and discipline on employee performance in accounting services firms. Qualitative methods are used to gain in-depth insight into how motivation and work discipline influence employee performance. Data was collected through interviews with employees at different accounting services offices. The research results show that high motivation and a conducive work environment can improve employee performance, while a lack of work discipline can hinder employee performance. Through this research, it is hoped that it can provide a better understanding of the factors that influence employee performance in the context of accounting services firms.

Keywords: Motivation Role, Employee Performance, Accounting Services Firms

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi dalam lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor jasa akuntan. Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan karyawan di kantor jasa akuntan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kurangnya disiplin kerja dapat menghambat kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks kantor jasa akuntan.

Kata kunci: Peran Motivasi, Kinerja Karyawan, Kantor Jasa Akuntan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah komponen penting dari kesuksesan sebuah organisasi. Kualitas dan produktivitas karyawan dapat langsung berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Kantor jasa akuntan membutuhkan konsistensi, pemenuhan tenggat waktu, dan analisis yang mendalam, jadi penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang positif dan motivasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja, sedangkan kurangnya disiplin dapat menghambat produktivitas dan efektivitas.

Motivasi adalah komponen internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Karyawan yang bekerja di kantor jasa akuntan mungkin melihat peningkatan kualitas layanan kepada pelanggan, peningkatan akurasi dan efisiensi operasi, dan peningkatan inovasi dalam praktik akuntansi. Motivasi yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, kesetiaan, dan keinginan untuk maju secara profesional.

Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memiliki peluang pengembangan karir, dukungan, dan komunikasi yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat dan inovatif. Selain itu, lingkungan kerja yang dinamis dan kolaboratif dapat mendorong pertukaran ide, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kolaborasi tim.

Tetapi tingkat motivasi tinggi dan lingkungan kerja yang baik tidak dapat menjamin kinerja yang baik bagi karyawan. Disiplin kerja menunjukkan tingkat keteraturan, tanggung jawab, dan tanggapan terhadap kebijakan, aturan, dan tugas yang diemban. Karyawan yang memiliki disiplin cenderung mematuhi tenggat waktu, mengikuti prosedur, dan melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Kantor jasa akuntan dapat menghindari kesalahan, penundaan, dan masalah komunikasi internal dengan disiplin kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, penelitian ini akan membahas bagaimana disiplin kerja dan motivasi lingkungan memengaruhi bagaimana karyawan bekerja di kantor jasa akuntan. Bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain akan dikaji secara menyeluruh dalam penelitian ini.

Studi sebelumnya telah menunjukkan korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Sebuah penelitian yang diterbitkan oleh Brown dan Leigh (2018) dalam *Journal of Applied Psychology* menemukan bahwa karyawan dengan motivasi yang tinggi menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan Johnson dan Smith (2019) dalam *Journal of Organizational Behavior* menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Meskipun beberapa penelitian telah dilakukan sebelumnya, Penelitian ini dilakukan di kantor jasa akuntan, di mana elemen pekerjaan yang berpusat pada analisis, keakuratan, dan pemenuhan tenggat waktu memengaruhi kualitas hasil. Selain itu, metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran motivasi dalam lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh tentang komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan di kantor jasa akuntan.

Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di kantor jasa akuntan. Penelitian ini juga dapat membantu manajemen membuat strategi untuk meningkatkan motivasi karyawan, membuat lingkungan kerja yang lebih baik, dan meningkatkan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori dan penelitian lebih lanjut tentang disiplin kerja.

Bab-bab selanjutnya akan membahas lebih lanjut tentang metodologi dan hasil penelitian. Mereka juga akan membahas bagaimana disiplin kerja dan motivasi lingkungan memengaruhi kinerja karyawan di kantor jasa akuntan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang peran motivasi dalam lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor jasa akuntan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perspektif, pengalaman, dan sudut pandang subjek penelitian secara lebih mendalam. Metode ini cocok digunakan untuk memperoleh wawasan mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks spesifik.

Pemilihan karyawan sebagai subjek penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Kriteria seleksi karyawan yang diikutsertakan dalam penelitian ini adalah memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun di kantor jasa akuntan, memiliki latar belakang pendidikan akuntansi, dan berada pada berbagai tingkatan jabatan, seperti manager, supervisor, dan staff. Dalam penelitian ini, terdapat 15 responden yang memenuhi kriteria tersebut.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disusun sebelumnya. Panduan wawancara tersebut mencakup pertanyaan yang terkait dengan motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Wawancara ini dilakukan secara individual dengan setiap responden untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang pengalaman dan pandangan mereka terkait dengan topik penelitian.

Wawancara dilakukan di tempat kerja karyawan atau tempat yang sesuai dengan kenyamanan responden. Setiap sesi wawancara berlangsung selama 45-60 menit. Selama wawancara, peneliti mencatat dengan cermat tanggapan dan jawaban karyawan untuk menganalisis dan mengidentifikasi pola-pola yang muncul.

Selain wawancara, peneliti juga menggunakan teknik observasi terlibat dalam penelitian ini. Observasi dilakukan dengan mengamati dan mencatat perilaku dan interaksi karyawan di lingkungan kerja mereka. Observasi juga dilakukan untuk mendapatkan pemahaman lebih lanjut tentang dinamika kerja, praktek akuntansi, dan konteks organisasi secara keseluruhan. Catatan observasi dijadikan tambahan data yang berharga untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja dan interaksi antara karyawan.

Data yang diperoleh dari wawancara dan observasi kemudian dianalisis menggunakan pendekatan analisis tematik. Peneliti mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan antara variabel yang diteliti berdasarkan tema-tema yang muncul dari data. Data dianalisis dengan mengklasifikasikan dan mengorganisasikan informasi yang relevan dalam kategori-kategori

yang sesuai. Proses analisis dilakukan secara berulang untuk memastikan validitas dan keandalan hasil.

Dalam penelitian ini, penting untuk mengatasi beberapa isu etika penelitian. Peserta penelitian diberikan informasi mengenai tujuan penelitian, hak mereka untuk mengundurkan diri, dan kebijakan keamanan data. Semua data dan identitas responden dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Keterbatasan dari metode kualitatif adalah generalisasi yang terbatas. Temuan penelitian ini mungkin tidak dapat secara langsung diterapkan pada kantor jasa akuntan lainnya. Namun, metode kualitatif ini memberikan pemahaman mendalam tentang peran motivasi dalam lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor jasa akuntan yang dapat membuka jalan untuk penelitian lebih lanjut.

Dengan menggunakan metode kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga tentang persepsi dan pengalaman karyawan di kantor jasa akuntan terkait dengan motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan penting bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di kantor jasa akuntan dan memungkinkan manajemen melakukan perbaikan berdasarkan analisis mendalam dan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberi kita pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana disiplin kerja dan motivasi lingkungan memengaruhi kinerja karyawan di kantor jasa akuntan. Ini adalah hasil dari analisis data wawancara dan observasi yang dilakukan.

1. Motivasi yang tinggi memberikan dampak positif pada kinerja karyawan.

Studi ini menemukan bahwa ada hubungan positif antara motivasi yang tinggi dan kinerja karyawan; karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung melakukan tugas dengan lebih baik. Dengan tingkat motivasi yang tinggi, karyawan dimotivasi untuk berpikir kreatif, mengambil inisiatif, dan bekerja dengan semangat, yang berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

Teori-teori motivasi seperti Hierarchy of Needs dari Maslow dan Two-Factor dari Herzberg mendukung temuan penelitian ini. Teori Maslow menekankan bahwa setiap orang memiliki kebutuhan hierarkis yang harus dipenuhi, mulai dari kebutuhan fisik hingga kebutuhan aktualisasi diri. Teori Two-Factor dari Herzberg menekankan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat membantu seseorang memenuhi kebutuhan-kebutuhan ini.

Menurut peserta penelitian, keyakinan mereka terhadap kemampuan mereka dan fokus mereka pada tujuan dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang tinggi. Motivasi yang tinggi juga terkait dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, kepercayaan diri yang lebih tinggi, dan kemajuan pribadi. Karyawan yang termotivasi cenderung menyelesaikan tugas dengan cepat, melewati tantangan, dan merasa puas dengan hasil kerja mereka.

Namun, perlu diingat bahwa faktor internal dan eksternal memengaruhi motivasi yang tinggi. Faktor-faktor eksternal ini termasuk pengakuan dan apresiasi dari atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan karir, dan kompensasi yang adil. Oleh karena itu, untuk mendukung dan mempertahankan motivasi karyawan, manajemen harus memperhatikan elemen-elemen ini.

Fakta bahwa motivasi yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan memiliki konsekuensi praktis yang signifikan bagi manajemen. Manajemen kantor jasa akuntan harus menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan. Untuk mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, mereka dapat mengakui prestasi mereka di tempat kerja, memberikan kesempatan untuk berkembang dalam karir mereka, dan memberikan penghargaan kepada mereka yang melakukannya dengan baik. Memberikan tantangan kerja yang menarik dan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik.

Dengan demikian, hasil penelitian ini meningkatkan pemahaman kita tentang seberapa penting motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan di kantor jasa akuntan. Fokus pada motivasi yang tinggi dapat berdampak positif, meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan kualitas kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia harus mempertimbangkan elemen motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan merasa termotivasi dan berkinerja sebaik mungkin.

2. Lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat didefinisikan sebagai lingkungan yang mendukung, mendorong kolaborasi, terbuka untuk komunikasi, dan memberikan pengakuan yang pantas terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang mendukung sangat memengaruhi motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai di tempat kerja, mereka cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Lingkungan kerja di mana karyawan dihargai dengan memberikan pengakuan, pujian, atau apresiasi atas apa yang mereka lakukan, meningkatkan rasa percaya diri, kepuasan kerja, dan keinginan untuk terus maju.

Dalam lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan terhadap kinerja yang pantas juga sangat penting. Pengakuan yang adil dan adil atas kinerja karyawan mendorong mereka untuk terus bekerja dengan baik. Pengakuan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, seperti promosi, peningkatan tanggung jawab, imbalan untuk prestasi, atau cara lain.

Sangat penting bagi kantor jasa akuntan untuk memiliki lingkungan kerja yang baik. Karyawan menangani tugas-tugas yang kompleks, memiliki tenggat waktu yang ketat, dan sering bekerja dalam tim. Oleh karena itu, dukungan tim, komunikasi yang efektif, dan kerja sama tim sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Manajemen harus membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong karyawan untuk menjadi lebih produktif.

Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik, dengan fokus pada kolaborasi, komunikasi, dan pengakuan, dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan suasana kerja yang positif. Manajemen harus membuat strategi pengembangan lingkungan kerja yang mencakup kebijakan dan praktik yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan pengakuan.

3. Pengembangan karir yang baik mendorong motivasi dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pengembangan karir didefinisikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka untuk mencapai tujuan karir yang lebih tinggi. Pengembangan karir yang baik memberikan dorongan motivasional kepada karyawan karena memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka sendiri, serta memberi mereka kesempatan untuk belajar tentang hal-hal baru dan belajar tentang dunia

Pengembangan karir yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena memberi mereka kesempatan untuk belajar dan berkembang, membuat mereka lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, dan membuat mereka merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka untuk tumbuh. Kepuasan kerja yang meningkat berdampak positif pada motivasi dan

kinerja karyawan, dan organisasi tempat mereka bekerja lebih dekat dengan mereka. Seorang pekerja cenderung lebih setia dan berdedikasi ke organisasinya jika mereka melihat peluang untuk berkembang dan maju dalam karir mereka. Mereka merasa terikat secara emosional dan berkontribusi sepenuhnya untuk mencapai hasil yang unggul.

Pengembangan karir yang baik sangat penting bagi kantor jasa akuntan. Karena sektor akuntansi terus mengalami perubahan dalam peraturan dan teknologi, karyawan harus tetap terampil. Pengembangan karir memberi karyawan kesempatan untuk menggunakan teknologi akuntansi terbaru dan memperbarui peraturan dan kebijakan. Hal ini meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan.

Sebagai bagian penting dari strategi pengelolaan sumber daya manusia, manajemen harus mempertimbangkan pengembangan karir. Pelatihan dan pengembangan, mentoring, rotasi pekerjaan, penyediaan sumber daya pendukung, dan penugasan proyek yang menantang adalah beberapa cara pengembangan karir yang sukses. Selain itu, manajemen harus memfasilitasi dan mendukung karyawan untuk mengembangkan karir mereka.

Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini menekankan bahwa meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan peluang karir dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Manajemen harus merancang dan menerapkan program pengembangan karir yang relevan dan efektif untuk membantu karyawan mencapai tujuan karir mereka.

4. Hubungan yang kompleks antara motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi saling terkait dan mempengaruhi kinerja karyawan secara kompleks. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung bekerja dengan baik di lingkungan kerja yang mendukung disiplin kerja dan motivasi yang tinggi, sementara lingkungan kerja yang dapat meningkatkan disiplin kerja dan motivasi cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung dan memperluas pemahaman kita tentang unsur-unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan di kantor jasa akuntan. Penelitian ini membahas teori dan membandingkannya dengan penelitian sebelumnya yang terkait. Selain itu, penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang serupa antara motivasi karyawan, lingkungan tempat kerja, disiplin kerja, dan kinerja mereka.

Pembahasan mengenai temuan penelitian ini melibatkan tinjauan teoritis dan perbandingan dengan penelitian terkait yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil temuan penelitian ini mendukung dan memperluas pemahaman yang sudah ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor jasa akuntan. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan hubungan yang serupa antara motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Namun, penelitian ini menawarkan sesuatu yang baru karena mengeksplorasi hubungan yang lebih kompleks dan bagaimana elemen-elemen tersebut berinteraksi di kantor jasa akuntan.

Penelitian ini juga memberikan manfaat praktis untuk manajemen kantor jasa akuntan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen harus mempertimbangkan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja karyawan. Strategi pengembangan karyawan seperti penghargaan, pengakuan, pelatihan, dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Peningkatan lingkungan kerja yang mencakup kebijakan pengembangan karir, kolaborasi tim, dan pengelolaan yang baik juga penting untuk meningkatkan kinerja.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor jasa akuntan. Penelitian ini meningkatkan pemahaman kita tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan dasar untuk mengembangkan strategi manajemen SDM yang berguna untuk kantor jasa akuntan. Manajemen harus memahami dan mengelola dengan baik keterkaitan antara faktor-faktor ini untuk mencapai tingkat kinerja yang optimal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan pengembangan karir yang baik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, berkomunikasi dengan baik, dan memberikan pengakuan yang pantas kepada karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka dan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Di sisi lain, pengembangan karir memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka serta mencapai tujuan karir yang lebih tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja dan motivasi mereka.

Dalam konteks kantor jasa akuntan atau organisasi lainnya, saran-saran berikut dapat diterapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong pengembangan karir yang baik:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif: Manajemen harus fokus pada menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kolaborasi. Hal ini dapat dicapai dengan mendorong tim untuk bekerja sama dan saling mendukung, menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung, dan mendorong pertukaran ide dan pengalaman.
2. Meningkatkan Komunikasi: Komunikasi yang efektif sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan. Manajemen harus memastikan bahwa karyawan memiliki jalur komunikasi yang terbuka, jelas, dan efektif. Untuk meningkatkan keterampilan komunikasi mereka dan memastikan bahwa pesan dipahami dengan baik, karyawan dapat menerima pelatihan komunikasi.
3. Mengidentifikasi dan menyediakan kesempatan pengembangan karir: Manajemen harus menemukan dan menyediakan kesempatan pengembangan karir bagi karyawan mereka. Pengembangan karir dapat mencakup pelatihan, mentoring, rotasi pekerjaan, dan penugasan proyek yang menantang. Manajemen harus memastikan bahwa program pengembangan karir mereka sesuai dengan peraturan dan teknologi terbaru dalam industri agar karyawan tetap relevan.
4. Menerapkan Pengakuan dan Apresiasi: Salah satu langkah penting untuk meningkatkan kinerja dan motivasi adalah memberi karyawan pengakuan yang tepat dan adil atas pekerjaan mereka. Manajemen harus membuat sistem yang jelas dan memberikan penghargaan kepada karyawan dengan cara yang sesuai, seperti pujian, penghargaan, promosi, atau peningkatan tanggung jawab. Rasa percaya diri dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebagai hasilnya.

Dengan menerapkan saran-saran di atas, diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memberikan masukan berharga bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia dan menciptakan budaya kerja yang produktif dan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Latief, A. Rosalina, D. & Apiska, D. (2019). Analisis Hubungan Antar Manusia terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*.1 (3): 127-131
- Kadir, A. & Pane, R.A.H. (2018). Evaluasi Kinerja Pegawai Bagian Program Kemitraan Dan Bina Lingkungan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *JUPIIS: Jurnal Pendidikan Ilmuilmu Sosial*, Vol. 10 (2): 205-209.
- Yohanes ,(2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Sanata Dharma

- Muhammad, (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi bekerja karyawan kantor dinas kominfo surabaya*, Surakarta, Muhamadiya Surakarta
- Nyoman, Anggi (2019). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia*, Jurnal ekonomi Efektif ,2622-9935
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta, PT.Bumi Aksara 2011
- Etika, (2018). *Analisis Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Witel Makasar, Makasar*. Muhammadiyah Makasar
- Hariani. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Modal Sosial, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja*. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (Ekuitas)*, 3(3), 440–444.
- Mardikaningsih, R. & S. Arifin. 2022. *Studi Empiris Tentang Pengawasan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kemampuan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan*. *Relasi: Jurnal Ekonomi*, 18 (1), 80-100.