

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Silvia Nurul Izati Afriliani<sup>1\*</sup>, Dian Sudiantini<sup>2</sup>, Bintang Narpati<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

[silvianurulizati11@gmail.com](mailto:silvianurulizati11@gmail.com), [dian.sudiantini@gmail.com](mailto:dian.sudiantini@gmail.com)

[bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:bintang.narpati@dsn.ubharajaya.ac.id)

\*corresponden author

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Kepuasan Kerja,  
Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

*Received :* 18, July 2024

*Revised :* 23, July 2024

*Accepted:* 28, July 2024

©2024The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](#).

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh dimana seluruh populasi digunakan semua untuk sampel. Teknik pengambilan data dengan cara penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam uji parsial (uji t) variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. dan hasil uji simultan (uji F) variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ

---

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau juga dikenal SDM, memiliki peran penting dalam perusahaan. dalam hal ini, SDM tidak hanya berperan sebagai pendorong utama dalam hal menjalankan operasional perusahaan, tetapi juga pendorong utama pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis. Oleh karena itu, keberadaan SDM yang berkualitas menjadi kunci bagi keberhasilan perusahaan. Menurut (Malomis et al., 2020) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu struktur formal yang dirancang di dalam suatu perusahaan untuk mengelola dan memanfaatkan bakat serta potensi manusia secara optimal dan efisien. Hal ini menegaskan bahwa pengelolaan SDM bukan hanya sekedar tugas rutin, tetapi sebuah strategi yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlu diingat bahwa perusahaan memiliki aset berharga dan salah satunya adalah SDM. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang cukup terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM agar dapat tercapai mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lancar dan sesuai harapan (Steven & Prasetyo, 2020).

Kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari seberapa puas karyawan terhadap pekerjaan mereka dan seberapa besar disiplin mereka dalam melaksanakan tugas. Dari situ, terbentuklah karyawan yang dapat diandalkan secara tidak langsung meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat menjadi salah satu indikator untuk mengevaluasi kontribusi sumber daya manusia terhadap kemajuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan terbaik dalam perusahaan, diperlukan manajemen sumber daya manusia yang terencana melalui kebijakan – kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara perusahaan dan karyawan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Penilaian kinerja merupakan metode untuk memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai prestasi kerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan oleh karyawan agar mereka terus bekerja dengan giat (Catri, 2023)

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Karyawan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya tidak akan merasa puas dan pada akhirnya akan menunjukkan sikap atau perilaku negatif, seperti malas dalam menyelesaikan tugas. Persepsi seseorang tentang pekerjaannya dengan keadaan emosional yang positif berdasarkan evaluasi pengalaman kerja mereka disebut kepuasan kerja (Tarjo, 2019). Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, dengan menciptakan budaya kerja yang positif, menciptakan lingkungan nyaman dan memastikan kualitas kehidupan kerja yang baik maka karyawan bisa melaksanakan tugasnya dengan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Susanto, 2019).

Selain kepuasan kerja, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan. Baik secara tertulis maupun tidak tertulis, disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada (Andayani, 2020). Karyawan harus patuh pada standar dan norma yang sudah ada didalam perusahaan jika tidak maka akan mendapatkan sanksi yang berlaku (Suryadi & Karyono, 2022). Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka harus terus mempertahankan dan meningkatkan disiplin tersebut agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan tidak hanya harus memiliki faktor kepuasan yang tinggi, tetapi juga harus mampu menyediakan disiplin kerja yang memungkinkan kinerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah ukuran atau penilaian seberapa baik seseorang karyawan melakukan tanggung jawabnya di tempat kerja, ini mencakup pencapaian tujuan individu dan dampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara seperti produktivitas, kualitas kerja, inovasi, absensi dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2019) kinerja merupakan hasil dari upaya seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dicapai. Kinerja adalah hasil nyata yang telah

dilakukan. Hasil tersebut dicatat dengan teliti sehingga tingkat pencapaian kinerja yang seharusnya serta faktor - faktor yang mempengaruhinya dapat di evaluasi dengan baik (Tufti et al., 2022). Menurut (Prabu, 2021) Mengukur kinerja karyawan memerlukan pertimbangan berbagai indikator. 1.Kualitas Kerja, 2.Kuantitas Kerja, 3.Pelaksanaan Tugas, 4.Tanggung Jawab.

### Kepuasan Kerja Karyawan

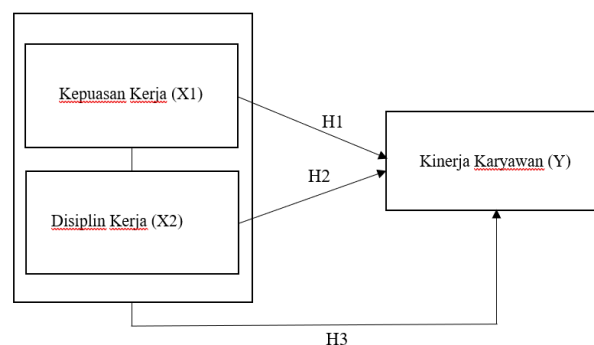
Handoko (2020, 193) berpendapat bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional terhadap perasaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaannya. Setiap pekerja mengharapkan tempat kerja mereka akan memberikan kepuasan kepada mereka. Tingkat kepuasan yang dialami oleh seseorang berkorelasi dengan jumlah aspek pekerjaan yang selaras dengan keinginan mereka. (Nurpribadi, 2023). Menurut (Quick, 2020) menyatakan bahwa indikator - indikator kepuasan kerja terdiri dari : Promosi, Gaji, Supervisi, Rekan kerja, Pekerjaan itu sendiri.

### Disiplin Kerja Karyawan

Disiplin kerja menurut (Lasnoto, 2019) didefinisikan sebagai sikap taat dan patuh pada aturan yang berasal dari kesadaran pribadi tanpa tekanan dari luar, yang memungkinkan karyawan untuk mengambil tanggung jawab lebih besar atas tugas - tugas mereka dan menghasilkan peningkatan kinerja. Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka dan mendorong mereka untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan yang ada (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin sangatlah penting untuk diterapkan dalam bekerja. Adanya disiplin maka karyawan diharapkan untuk mentaati peraturan yang ada sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien (Ravensky et al., 2023). Empat indikator disiplin kerja (Hasibuan, 2020) adalah mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan dan tingkat absensi.

### Kerangka Konseptual

Kerangka ini akan menghubungkan secara teoritis variabel - variabel penelitian, di mana variabel independen adalah Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), sementara variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) :



Gambar Kerangka Konseptual

## Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi sementara yang dianggap paling masuk akal untuk mencari kebenaran. Hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H3 : Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## METODOLOGI

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dalam penelitian ini. Metode kuantitatif berfokus pada gejala-gejala yang menunjukkan ciri-ciri atau variabel tertentu dari keberadaan manusia. (Sujarweni, 2018). populasi terdiri dari 60 karyawan PT. XYZ. Penelitian ini menerapkan teknik pengambilan sampel jenuh, yang merupakan metode yang memperhatikan nilai kejenuhan sampel. Artinya, sampel sudah mencapai maksimum, sehingga menambah jumlah sampel tidak akan mengubah keterwakilan populasi. Dalam penelitian ini, sampel terdiri dari 60 karyawan PT.XYZ. Penelitian ini akan menggunakan alat analisis SPSS sebagai alat dalam pengolahan data penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan uji validitas untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur dan mengumpulkan data dari responden memiliki validitas atau tidak. Dianggap valid jika  $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ , dan sebaliknya tidak valid. Berdasarkan hasil SPSS dapat disimpulkan semua item pernyataan pada setiap variabel penelitian berada diatas nilai  $r \text{ tabel}$  sebesar 0,254 yang artinya penelitian ini memenuhi syarat validitas. Uji reliabilitas merupakan suatu metode untuk mengukur tingkat keandalan suatu kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabelnya. Sehingga, kuesioner dapat dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan - pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat digunakan untuk menentukan ketergantungan jika Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	0,830	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,700	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,825	0,60	Reliabel

Sumber : Data Sekunder. 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dikatakan reliabel atau dapat diandalkan.

## Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual atau pengganggu dalam model regresi memiliki distribusi normal. Salah satu metode untuk menilai apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak adalah melalui uji Kolmogrov-Smirnov. Hasil dari uji ini memberikan informasi apakah residual mengikuti distribusi normal, dengan tingkat taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%. Apabila nilai signifikansi yang diperoleh  $> 0,05$  maka dapat dinyatakan berdistribusi normal dan ada hubungan. Berdasarkan hasil output SPSS dalam uji KS dapat disimpulkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah  $0.200 > 0.05$  yang artinya data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas tidak hanya mengetahui keterkaitan antar variabel independen model regresi, namun juga menghitung nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Hasil toleransi di bawah 0,1 menunjukkan adanya hubungan atau korelasi antar variabel independen sehingga perlu dilakukan uji multikolinearitas. Kurangnya multikolinearitas ditunjukkan dengan nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1

Tabel Uji multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepuasan Kerja	.667	1.498
	Disiplin Kerja	.667	1.498

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2024

Nilai toleransi variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 0,667 dan nilai VIF sebesar 1,498  $> 10$  berdasarkan uji multikolinearitas (seperti terlihat pada tabel di atas). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

## Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan apakah varians residu berbeda. Pengujian pola scatterplot dapat mengetahui apakah model menunjukkan heteroskedastisitas atau tidak. Jika regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas, titik - titik data tersebar di sekitar angka 0, baik di atas maupun di bawah garis regresi. Berdasarkan gambar uji ini menunjukkan bahwa titik - titik tersebut menyebar serta tidak memiliki pola yang jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heterokedastisitas.

## Uji Parsial (Uji T)

Uji T adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.8914	4.832		3.054	.003
	Kepuasan Kerja	.415	.110	.401	3.770	.000
	Disiplin Kerja	.582	.138	.450	4.232	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berikut analisis nilai variabel berdasarkan hasil uji t yang ditunjukkan pada tabel di atas :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) diperoleh nilai t hitung sebesar 3,770 > t tabel 2,001 dengan sig 0,00 < 0,05(α) atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,232 > t tabel 2,001 dengan sig 0,00 < 0,05 (α) atau nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik dapat diterima.

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data apakah semua variabel bebas (X) memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	664.607	2	332.304	37.854	.000 <sup>b</sup>
	Residual	500.376	57	8.779		
	Total	1164.983	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber : Data yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F atau uji simultan antara variabel bebas yakni kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan diperoleh hasil F hitung 37,854 > F tabel 3,159 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara statistik diterima.

#### Uji Koefisien Determniasi (R2)

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel - variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah

antara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 <sup>a</sup>	.570	.555	2.96286

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja  
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Data yang diolah, 2024

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai determinasi (R Square) adalah 0,555 atau 55,5% yang berarti bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,5%, sedangkan sisanya 44,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja.

## PEMBAHASAN

H1 diterima yang artinya variabel kepuasan kerja (X1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka pun meningkat. Kepuasan kerja juga mengurangi tingkat absensi yang berarti karyawan lebih konsisten dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019), (Nurhandayani, 2022) dan (Citrawati & Khuzaini, 2021) menyatakan bahwa hasil penelitian nya berpengaruh positif dan signifikan. Dari pernyataan di atas menyatakan bahwa faktor dari kepuasan kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan pada PT. XYZ. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka kinerja karyawan pada PT. XYZ akan meningkat.

H2 diterima yang artinya variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Disiplin yang baik dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu bisa memastikan bahwa pekerjaan berjalan dengan lancar dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sadat et al., 2020), (Prayogi et al., 2019), (Nurhandayani, 2022) dan (Arifin & Sasana, 2022) menyatakan bahwa hasil penelitian nya berpengaruh positif dan signifikan. Dari pernyataan di atas menyatakan bahwa faktor dari disiplin kerja memiliki pengaruh kinerja karyawan pada PT. XYZ. Semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pada karyawan PT. XYZ akan meningkat.

H3 diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ. Kepuasan kerja dan disiplin kerja saling berhubungan, jika kepuasan kerja meningkat maka disiplin kerja juga akan meningkat. Artinya, kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan lebih disiplin dan disiplin yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka maka cenderung akan lebih patuh terhadap peraturan yang ada. Sebaliknya, perusahaan yang memberlakukan disiplin dan konsisten juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lingkungan kerjanya teratur dan adil. Maka dengan itu perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kondusif agar bisa meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

## KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Kepuasan Kerja (X1) yang menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.
3. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan atau bersama – sama diperoleh hasil yaitu bahwa dimana variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN DAN ESDM KABUPATEN PANDEGLANG. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Lahat. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 797-804.
- Arifin, & Sasana. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49-56.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1-25.
- Catri, J. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. ANUGERAH ABADI. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(1), 104-116.
- Citrawati, E., & Khuzaini. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan.



- Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan, 1(1), 209–218.  
<https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Dewi. (2019). Pengaruh Pelathian dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. July, 1–23.
- Elviana, E. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Karisma Di Kabupaten Kediri. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 82–99. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.609>
- Ery Teguh Prasetyo, P. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Hasibuan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Larasati, P. M. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 162. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7456>
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja (Literature Review on Job Satisfaction: The Influence of Communication and the Work Environment). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
- Malomis, E. M., Areros, W. A., Sambul, S. A. P., Studi, P., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin dan Motivasi Kerja Karyawan Bank. *Productivity*, 1(3), 261–266. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/29723>
- Mangkunegara. (2019). *Jurnal Ekonomi Efektif*. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 293–299. <https://core.ac.uk/download/pdf/337611764.pdf>
- Narpati, B., Putri, K. I., Hardiyanti, H., Mulianingsi, I., Manajemen, J., Bhayangkara, U., Raya, J., & Kerja, L. (2024). Issn : 3025-9495. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 3(9).
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. 1.
- Nurpribadi, E. R. dan G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849–858. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1011>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119–123.
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ( BPBD ) Kabupaten Alor ( Studi Kasus Pada Masa Pandemi Covid-19 dan Bencana Alam Tahun 2021- 2022). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Prabu, A. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>

- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pratama, A., Ekonomi, F., & Pamulang, U. (2020). *JURNAL*. 3(2), 12–24.
- Prayogi, Lesmana, & Siregar. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. 6681, 665–670.
- Quick, N. (2020). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(2), 277–285. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i2.48>
- Rama, A. N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di Universitas Lakidende Asri. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 1707–1715.
- Ravensky, D., Bukhori, M., & Karnawati, T. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), 373–390. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744>
- Sadat, Handayani, & Kurniawan. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVATOR Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Steven, H. J., & Prasetyo, A. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&d*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Tanjung, H. (2020). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(2), 36–49. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i2.1278>
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2, 53–65.
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor - Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Ilmiah Manjaemen*, 5(September), 161–176. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe)*, 11(2), 127–140.