

**ANALISIS PENGARUH KEDISPLINAN KERJA, KEPUASAN KARYAWAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. DIAMOND COLD STORAGE**

Trisna, Pamela, Saripudin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ Perbanas Institute
E-mail : Trisna290316@gmail.com
pamela@perbanas.id
iip@perbanas.id

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work discipline, job satisfaction employees, and work motivation on the performance of the Production Division employees at PT Diamond Cold Storage. This study uses a quantitative descriptive analysis method with distributing questionnaires. The sample used in this study is an employee of PT Diamond Cold Storage of 100 people with the method Non Probability Sampling and data processed using the IBM SPSS application Version 25. Based on the results of the partial significance test (T-Test) the results obtained that (1) Work Discipline has a positive and significant effect on performance employees of PT Diamond Cold Storage; (2) Employee Satisfaction has an effect positive and no significant effect on employee performance of PT Diamond Cold Storage; (3) Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance PT Diamond Cold Storage. Then the results of the simultaneous test (UjiF) state that work discipline, employee satisfaction, and work motivation together have a positive and significant effect on performance employees of PT Diamond Cold Storage.*

Key Words: *Work Discipline, Employee Satisfaction, Work Motivation, Performance Employee*

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi hal penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin agar aktivitas manajemen berjalan dengan teratur. Perusahaan sebaiknya memiliki karyawan yang pengetahuan, keterampilan cukup baik, dan usaha untuk mengelola perusahaan seefisien mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Sebab kunci sukses perusahaan tidak hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana, tetapi juga faktor SDMnya. Pada era teknologi sekarang tidak sedikit tuntutan ke perusahaan agar mampu meningkatkan hasil kerja pegawainya. Untuk menghadapi persaingan ketat, perusahaan mesti sanggup mengoptimalkan kualitas SDMnya karena semakin hari persaingan diantara perusahaan semakin ketat. Sumber Daya Manusia ialah hal penting untuk semua perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Perusahaan diharapkan dapat merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan SDM bermutu. Dengan demikian perusahaan tersebut mampu bersaing dan bertahan.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan adalah aset yang berharga. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang terikat. Untuk mencapai tujuan, perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja ialah sikap, nilai, moral, serta alasan internal dan eksternal sebagai pendorong individu bekerja sesuai profesinya. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap sadar atau kesediaan pekerja melakukan dan menaati seluruh aturan perusahaan. Karyawan yang

disiplin dalam bekerja, harapannya sanggup melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal. Ketaatan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam bekerja, dengan tujuan agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk menahan diri agar tak berbuat menyimpang dari aturan yang disepakati. Seseorang yang disiplin cenderung bekerja berdasarkan aturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Setiap karyawan tentunya hendak mempunyai kepuasan dalam bekerja, sebab dengan tingginya kepuasan kerja memperlihatkan perusahaan sanggup melakukan regulasi manajemen dengan baik. Kepuasan kerja ialah perasaan positif pada hasil dari pekerjaan atas evaluasi karakteristiknya. Robbins, 2015 dalam (Darma et al., 2019). Agar bisa mencapai tujuan, perusahaan juga harus memperhatikan karyawan dan dapat memberikan motivasi agar memberikan efek dimana karyawan akan lebih giat dalam bekerja sehingga karyawan dapat memiliki kinerja dengan kualitas yang baik, dan memberikan kontribusi baik untuk perusahaan. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor yang bisa menambah kedisiplinan kerja pegawai melalui lingkungan kerja serta pelatihan kerja yang dapat menambah semangat kerja pegawai sekaligus menciptakan sikap kerja yang profesional dan bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Karyawan dengan motivasi dilihat berdasarkan perilakunya dalam perusahaan yakni memberi perhatian pada aspek kehadiran dan semangat yang pada dirinya. Selain mengharapkan kinerja optimal pekerja, setiap perusahaan menginginkan supaya pekerja bekerja secara maksimal bahkan mempunyai hasil kerja melampaui standar.

2. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode deskriptif yaitu kegiatan yang meliputi pengumpulan data dalam rangka menguji hipotesis atau menjawab pernyataan yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan dari pokok suatu penelitian. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Diamond Cold Storage yang berkantor di Jalan Halmahera Blok EE No.2, Danau Indah, Kec. Cikarang Bar., Bekasi, Jawa Barat 17520. Penelitian ini adalah penelitian populasi, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Diamond Cold Storage berjumlah 131 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode Probability Sampling. Probabilily Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Rumus yang dipakai untuk mengetahui jumlah sampel dari suatu populasi menggunakan rumus slovin, Sehingga jumlah sampel minimal yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebanyak 100 (seratus) responden yang berasal dari karyawan di PT Diamond Cold Storage. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data yang digunakan data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu pada pegawai PT Diamond Cold Storage. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis dengan alat pengolahan data SPSS Statistik Versi 25. Menurut Gibson dalam Wahid (2016) menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh Karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kedisiplinan Kerja menurut Terry 2009 dalam Sastrohardiwiryo (2017) Kedisiplinan kerja merupakan alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Menurut Sanuddin (2016) Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sementara menurut Robins dalam Suparman dan

arifin (2019) bahwa “Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Penelitian

3.1.1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil uji validitas kedisiplinan kerja

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0.723	0.1946	Valid
2	0.709	0.1946	Valid
3	0.732	0.1946	Valid
4	0.725	0.1946	Valid
5	0.759	0.1946	Valid
6	0.790	0.1946	Valid
7	0.723	0.1946	Valid
8	0.755	0.1946	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 2 Hasil uji validitas kepuasan karyawan

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0.439	0.1946	Valid
2	0.526	0.1946	Valid
3	0.543	0.1946	Valid
4	0.585	0.1946	Valid
5	0.606	0.1946	Valid
6	0.613	0.1946	Valid
7	0.619	0.1946	Valid
8	0.670	0.1946	Valid
9	0.649	0.1946	Valid
10	0.614	0.1946	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3 Hasil uji validitas motivasi kerja

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0.490	0.1946	Valid
2	0.514	0.1946	Valid
3	0.559	0.1946	Valid
4	0.614	0.1946	Valid
5	0.680	0.1946	Valid
6	0.641	0.1946	Valid
7	0.525	0.1946	Valid
8	0.599	0.1946	Valid
9	0.690	0.1946	Valid
10	0.638	0.1946	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Tabel 4 Hasil uji validitas kinerja karyawan

Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Nilai r table	Keterangan
1	0.545	0.1946	Valid
2	0.563	0.1946	Valid
3	0.542	0.1946	Valid
4	0.636	0.1946	Valid
5	0.624	0.1946	Valid
6	0.640	0.1946	Valid
7	0.661	0.1946	Valid
8	0.670	0.1946	Valid
9	0.597	0.1946	Valid
10	0.722	0.1946	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

3.1.2. Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Nilai Kritis	Keterangan
Kedisiplinan Kerja	0,888	8	0,6	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0,795	10	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,797	10	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,821	10	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

3.1.3 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Sumber: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.82805377
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.058
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil output SPSS Versi 25 yang diolah, 2022

3.1.4 Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Hasil uji Multikolinearitas

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficient S	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.828	2.375		2.454	.016		
	Kedisiplinan Kerja	.430	.093	.435	4.612	.000	.274	3.648
	Kepuasan Kerja	.157	.092	.154	1.710	.091	.300	3.339
	Motivasi Kerja	.359	.101	.343	3.560	.001	.263	3.804

Sumber: Hasil output SPSS Versi 25 yang diolah, 2022

3.1.5 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.104	1.500		.736	.464
	Kedisiplinan Kerja	-.039	.056	-.129	-.693	.490
	Kepuasan Kerja	.114	.058	.351	1.954	.054
	Motivasi	-.075	.064	-.233	-1.171	.245

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil output SPSS Versi 25 yang diolah, 2022

3.1.6 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Table 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.828	2.375		2.454	.016
	Kedisiplinan Kerja	.430	.093	.435	4.612	.000
	Kepuasan Kerja	.157	.092	.154	1.710	.091
	Motivasi Kerja	.359	.101	.343	3.560	.001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 25

Dari hasil analisis regresi linear berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 5,828 + 0,430X_1 + 0,157X_2 + 0,359X_3$$

3.1.7 Hasil Uji F (Simultan)

Table 9 Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084.074	3	361.358	104.857	.000
	Residual	330.836	96	3.446		
	Total	1414.910	99			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, KepuasanKerja, KedisiplinanKerja
 Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 25

3.1.8 Hasil Uji T (Parsial)

Table 10 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.828	2.375		2.454	.016
	KedisiplinanKerja	.430	.093	.435	4.612	.000
	KepuasanKerja	.157	.092	.154	1.710	.091
	MotivasiKerja	.359	.101	.343	3.560	.001

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Data diolah dengan SPSS Versi 25

3.2 PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yaitu nilai signifikannya 0,000 dibawah alpha (0,05). Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (H1 Diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh ramatha (2016), dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta). Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Diamond cold storage. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yaitu nilai signifikannya 0,091 diatas alpha (0,05). Ini

menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (H2 Ditolak). Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh sanjiani (2016), dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Diamond cold storage. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yaitu nilai signifikannya 0,001 dibawah alpha (0,05). Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (H3 Diterima). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh sanuddin (2016), dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa. Hasil penelitian yang diperoleh oleh peneliti terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Diamond cold storage.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t (t-test) antara variabel kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage. 2) Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t (t-test) antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage. 3) Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan uji t (t-test) antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage. 4) Berdasarkan hasil uji f menunjukkan hasil bahwa kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Diamond Cold Storage. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut: 1) Pada variabel kedisiplinan kerja, pernyataan yang mendapat penilaian relatif paling rendah dari responden yaitu “Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab”. Sehubungan dengan pernyataan tersebut, penulis ingin menyampaikan rekomendasi yaitu setiap karyawan hendaknya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dan ingin melibatkan diri terhadap berbagai tugas dan pekerjaan yang ada didalam perusahaan dan berusaha yang terbaik bagi perusahaan. 2) Pada variabel kepuasan kerja, pernyataan yang mendapat penilaian relatif paling rendah dari responden yaitu “Saya senang dengan pekerjaan saya sendiri karena sesuai dengan harapan saya sendiri”. Sehubungan dengan pernyataan tersebut, penulis ingin menyampaikan rekomendasi yaitu perusahaan sebaiknya memberikan apresiasi beserta perhatian – perhatian yang lebih terhadap pekerjaan karyawan diperusahaan. 3) Pada variabel motivasi kerja, pernyataan yang mendapat penilaian relatif paling rendah dari responden yaitu “Pengakuan atas prestasi berjuang mampu memotivasi karyawan untuk berprestasi”. Sehubungan dengan pernyataan tersebut, penulis ingin menyampaikan rekomendasi yaitu perusahaan sebaiknya memberikan tunjangan kepada karyawan seperti tunjangan kinerja, agar karyawan yang memiliki kinerja bagus terhadap perusahaan lebih merasa puas kedepannya dikarenakan tunjangan tersebut. 4) Pada variabel kinerja karyawan, pernyataan yang mendapat penilaian relatif paling rendah dari responden yaitu “Saya memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan”. Sehubungan dengan pernyataan tersebut, penulis ingin menyampaikan rekomendasi yaitu kepada setiap karyawan sebaiknya meningkatkan pengalaman kerjanya. Pengetahuan dan keterampilan sangat penting untuk menunjang

performa dari karyawan – karyawan tersebut. Dengan pemahaman akan pekerjaannya, karyawan dapat melakukan tugas atau pekerjaannya dengan lebih mudah dan akan berdampak pula pada kinerja dari karyawan perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggreany, M., & Veny, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala (Doctoral dissertation, Tadulako University).
- Agung, D., & Setiyowati, Nur Indah, Arianto, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Indoexim International. *Inovasi*, 16(2), 233–240.
- Ahmad, R. (2019). PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA NIAGA SEJATI JAYA-LANGKAT. *JUMANT*, 11(2), 137-146.
- Asmono, O. F. (2015). Kinerja Karyawan Bagian Produksi Ditinjau Dari Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan PT. SOMIN Surakarta Tahun 2015 (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Darma, G. S., Wicaksono, K., Sanica, I. G., & Abiyasa, A. P. (2019). Faktor Kompensasi Dan Strategi Gojek Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 6(3), 232–244. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v6i3.27105>
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB BUMIPUTERA. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40-47.
- Filliantoni, B., Hartono, S., & Sudarwati, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 3(01), 119–130. <https://doi.org/10.29040/jie.v3i01.460>
- Handoko, T., & Waluyo, H. D. (2016). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA CARD SEMESTA (Studi Kasus Karyawan Divisi Sales dan Marketing Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 31–38.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hardiyana, A., Fasha Nurhadian, A., & Pasundan, S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan. *Bisnis & Entrepreneurship*, 10(2), 118.
- Hidayatulah, T. (2018). PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MANUFAKTUR DI KARAWANG (Studi Kasus di PT YPMI). *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 3(2).
- Korengkeng, L., & Pandowo, M. H. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TRANS RETAIL INDONESIA CABANG KAWANUA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Laia, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISS Indonesia Cabang Medan. *Journal of Management Science (JMAS)*, 2(1, Januari), 17-21.

- Langi, S. R., Saerang, D. P. E., & Worang, F. G. (2015). the Impact of Leadership Style , Work Motivation , and Job Satisfaction on Employee Performance (Bank Bni Kawangkoan Branch). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 473–484.
- Mahawati, G., & Sulistiyani, E. (2021). Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 7(1), 62–69. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/2593
- Mendropa, K. A. (2018). Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(4, Oktober), 93-97.
- Nurdin, N. R., & Lopian, S. J. (2018). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk CABANG MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Pratiwi, A. D. W. I., Keguruan, F., Ilmu, D. A. N., & Maret, U. S. (2009). Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Luwes Lojiwetan Surakarta Tahun 2009.
- Prof.Dr.Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D. In Alfabeta (Issue 465).
- Rahman, H. F. S. (2018). Jieb : Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.JurnalIlmiah Ekonomi Bisnis (S4), 5(Maret 2018), 110–126.
- Ramdhani Ghassani Mutiara, Saryadi, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nasmoco Pemuda Semarang Section Bengkel.Jurnal Administrasi Bisnis, 4(3), 79–90. <http://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1437154>
- Ramatha, E. A. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada SMP Negeri 3 Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sanjiwani, I. M. A., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagus Hayden Hotel Kuta, Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Sanuddin, F. D. P., & Widjojo, A. R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa.
- Sastrohardiwiryo. (2002). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Tobasari. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(1). <http://www.methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/14>
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sumiati, S. (2016). Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. TELEKOMUNIKASI, Tbk Makassar (Doctoral dissertation, UIN Alauddin Makassar).
- Suparman, S., & Arifin, M. H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 9 Koperasi Di Muara Teweh. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 8(1), 52-62.
- Tsai, C.-W. (2008), "Leadership style and employee's job satisfaction in international tourist hotels", Woodside, A.G. (Ed.) *Advances in Culture, Tourism and Hospitality Research (Advances in Culture, Tourism and Hospitality Research, Vol. 2)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 293-332.

- Walid, ahmad birul. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru smk negeri 2 kota bekasi 1). Tesis, 5511632006, 1–8.
- Widodo, U. (2015). Analisis motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel mediator. Fokus Ekonomi, Vol. 10 No(1), 62–76.