

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DINAMIKA GLOBAL NUSANTARA

Muhammad Dendy Luqmanul Hakim

mdendy130@gmail.com

Okto Aditya Suryawirawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to analyze factors that affected the employees' performance at PT. Dinamika Global Nusantara. Moreover, independent variables were work discipline, work motivation, and work satisfaction. While the dependent variable was employees' performance. The data collection method used is primary by using a questionnaire. The approach taken by researchers is a quantitative approach. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling. Saturated sampling is used to determine the type of respondent and uses the entire population of employees of PT. Dinamika Global Nusantara. In line with that, all members of the population were the sample, consisting of 35 respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution 25. The research result concluded that both work discipline and work motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Dinamika Global Nusantara. On the other hand, work satisfaction did not affect the employees' performance at PT. Dinamika Global Nusantara.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Satisfaction, Employees' Performance*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor - faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuesioner. Pendekatan yang dilakukan peneliti yaitu pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh digunakan untuk menentukan jenis responden dan menggunakan seluruh populasi karyawan PT. Dinamika Global Nusantara. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Dinamika Global Nusantara sejumlah 35 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dan organisasi. Setiap perusahaan atau organisasi menginginkan orang yang dapat mewujudkan dan mencapai tujuan organisasinya (Mekel et al., 2014). Sumber daya manusia menjadi pusat perhatian agar perusahaan dapat bertahan di era globalisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memikirkan karyawan, khususnya mengenai kinerja karyawan, karena kinerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai hasil yang optimal. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kinerja yang baik, akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan bahwa kinerja karyawan dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan peneliti sebelumnya, Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya (Sadat et. al., 2020). Maka dari itu, pimpinan harus senantiasa memperhatikan dan memberikan arahan bawahannya, agar kinerja karyawan bisa berjalan dengan baik tanpa adanya kendala. Pimpinan dan karyawan juga sangat penting dalam sebuah perusahaan dan keduanya tidak dapat dipisahkan. Jika perusahaan dikelola dengan baik dan karyawan dapat bekerja dengan baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai karena karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT Dinamika Global Nusantara merupakan suatu perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa. Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti melalui PT Dinamika Global Nusantara, menemukan adanya permasalahan yaitu kinerja karyawan yang agak menurun dan banyaknya karyawan yang datang terlambat dari jam yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Fenomena yang sering terjadi di PT Dinamika Global Nusantara yaitu banyaknya tugas yang tidak selesai tepat waktu dan relatif lambat dari waktu yang sudah di tentukan pihak perusahaan. Selain tugas yang tidak di selesaikan tepat waktu, kedisiplinan di dalam perusahaan tersebut juga dirasa sangat kurang, seperti yang terjadi pada saat peneliti melakukan kunjungan di perusahaan tersebut banyaknya karyawan yang datang ke kantor dengan seenaknya, padahal pihak perusahaan sudah mempunyai aturan dan kebijakan sendiri dimana jam masuk kantor adalah pukul 08:00 dan dapat ditoleransi 30 menit dari ketentuan yang dibuat oleh pihak perusahaan. Masalah tersebut dapat muncul karena adanya beberapa faktor yang menjadikan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Salah satu permasalahannya yaitu target desain grafis yang harus diselesaikan tepat waktu sesuai deadline yang sudah disepakati oleh pihak perusahaan dan klien.

Berdasarkan penjelasan pada bagian sebelumnya, PT Dinamika Global Nusantara masih diliputi dengan beberapa permasalahan yang mungkin akan menghambat dalam perkembangan perusahaan dalam bersaing dengan perusahaan jasa event organizer lain guna mencapai target perusahaan. Pada tabel 1 tampilkan tingkat absensi karyawan PT Dinamika Global Nusantara sebagai berikut:

Tabel 1
Data Absensi Karyawan PT Dinamika Global Dalam Kurun Waktu 6 Bulan

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Kriteria Absensi (orang)			Total	%
			Alpha	Sakit	Izin		
1	April	35	30	19	22	71	10,14%
2	Mei	35	28	17	19	64	9,14%
3	Juni	35	22	17	17	56	8%
4	Juli	35	27	18	15	60	8,57%
5	Agustus	35	29	14	14	57	8,14%
6	September	35	33	14	14	61	8,71%
	Total		169	99	101	367	

Sumber : Data Absensi PT Dinamika Global Nusantara

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat absensi karyawan pada bulan April sebesar 10,14%, tingkat absensi karyawan pada bulan Mei mengalami kenaikan yaitu sebesar 9,14%, pada bulan Juni tingkat absensi mengalami kenaikan kembali yaitu sebesar 8%, pada bulan Juli tingkat absensi karyawan mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 8,57%, pada bulan Agustus tingkat absensi mengalami peningkatan kembali yaitu sebesar 8,14%, dan pada bulan September tingkat absensi mengalami penurunan yaitu sebesar 8,71%. Dari presentase absen selama 6 bulan di PT Dinamika Global Nusantara terlihat jika tingkat ketidakhadiran karyawan masih sangat tinggi, dan masalah ini perlu adanya pendekatan pimpinan serta memotivasi karyawan supaya kinerja karyawan meningkat seperti yang terjadi pada bulan Agustus-September.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti kemukakan di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Dinamika Global Nusantara?, (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Dinamika Global Nusantara?, (3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja PT Dinamika Global Nusantara.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja pada PT Dinamika Global Nusantara?, (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja pada PT Dinamika Global Nusantara?, (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja pada PT Dinamika Global Nusantara.

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tingkah laku yang berkembang didalam tubuh pekerja sendiri, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan yang sudah dibuat oleh perusahaan. Penelitian terdahulu, didefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi, apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo dan Syuhada, 2019:333). Disiplin kerja dapat dikembangkan secara formal melalui pelatihan pengembangan disiplin, misalnya dengan cara menghargai waktu, tenaga, dan biaya pada saat bekerja. Menanamkan disiplin kerja pada tenaga kerja juga dapat dikembangkan melalui pemimpin yang bisa menjadi panutan atau teladan bagi para pekerja.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Winardi 2016:6). Peneliti terdahulu menyatakan bahwa, motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan (Bangun 2012:183). Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

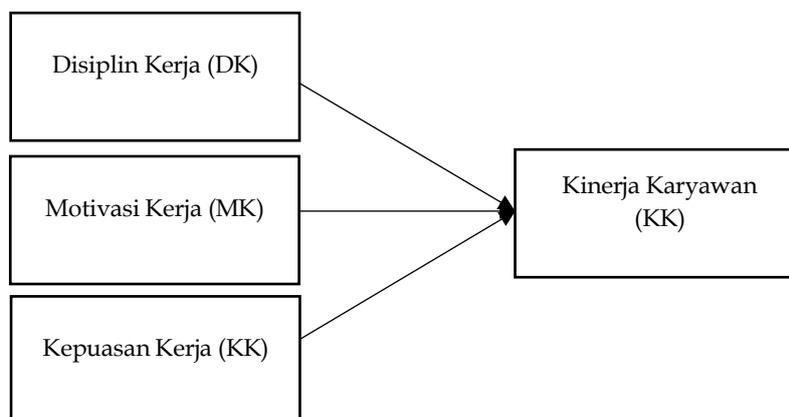
Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil yang dirasakan karyawan mengenai seberapa baik pekerjaannya dapat memberikan sesuatu yang berarti. Kepuasan kerja adalah sikap yang paling utama dan sering dikaji secara mendalam (Harahap & Tirtayasa, 2020). Menurut Sutrisno (2010:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih oleh karyawan saat menerima suatu pekerjaan dari perusahaan. Menurut teori terdahulu, kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan standart kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat dipenuhi atas tujuan yang ingin dicapai (Bangun, 2012:99).

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku, dan aturan yang harus diikuti oleh karyawan dan ditegakkan oleh perusahaan. Oleh karena itu disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai batasan perilaku bagi karyawan dalam suatu organisasi. Jika semua aturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dapat ditaati, maka secara tidak langsung kinerja karyawan dapat tercapai. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari & Triyonowati, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bisa meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kedisiplinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga motivasi kerja terhadap karyawan dapat tumbuh didalam organisasi dan akan membentuk komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arisandi & Yulianto, 2020), artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, karyawan dapat mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki.

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan, dimana kepuasan kerja yang baik akan diiringi dengan kinerja

karyawan yang baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sesa Novalia (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya ketika kepuasan kerja karyawan baik maka kinerja karyawan akan baik pula, begitupun sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan jelek maka kinerja karyawan juga ikut jelek.

H₃ : Kepuasan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan merupakan penelitian asosiatif dengan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pengujian hipotesis untuk dapat mengambil sebuah kesimpulan. Menurut teori terdahulu, jenis penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh hubungan kedua variabel atau lebih, dan hubungan variabel bebas dengan variabel terkait, dan sejauh mana hubungan tersebut signifikan terhadap pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja PT Dinamika Global Nusantara (Sugiyono, 2017:63). Metode penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang ciri teknisnya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal sampai akhir dalam desain penelitian.

Populasi

Populasi merupakan total dari subjek yang akan diteliti. Menurut teori terdahulu, populasi adalah objek penelitian adalah tujuan ilmiah untuk 26 mengumpulkan data untuk tujuan tertentu dan menggunakannya pada sesuatu yang objektif, valid dan dapat diandalkan pada variabel tertentu (Sugiyono, 2017:80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Dinamika Global Nusantara yang berjumlah 35 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut teori terdahulu mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian besar dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi sehingga, merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk menggunakan sampel data, harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling Jenuh berbeda dengan sensus karena sensus populasinya besar sedangkan sampling jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil meskipun keduanya sama sama menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sample (Sugiyono, 2018:18). Penentuan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini dikarenakan dalam jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden, maka dari itu peneliti mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada PT Dinamika Global Nusantara yang berjumlah 35 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui metode survei dimana metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Menurut teori terdahulu, metode survei merupakan sarana pengumpulan data dimana peneliti atau pengumpulan data mengajukan pertanyaan kepada responden baik secara lisan maupun tertulis (Sanusi, 2014:105). Menurut teori yang ada, kuisisioner (pertanyaan) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2010:199). Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Berdasarkan teori yang ada sebelumnya, skala Likert adalah skala dengan indikator sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang terukur (Sugiyono, 2018:93).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Menurut teori sebelumnya, variabel penelitian adalah karakteristik atau atribut individu atau organisasi yang dapat diukur atau diamati dan memiliki variasi khusus yang diidentifikasi untuk peneliti digunakan sebagai pelajaran dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2020:68). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat. Didalam penelitian ini, variabel dibagi menjadi dua, yaitu variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen). Variabel bebas penelitian ini adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan terhadap PT Dinamika Global Nusantara.

Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan PT Dinamika Global Nusantara agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan. Menurut penelitian terdahulu, ada lima indikator yang dapat mengukur disiplin kerja pada PT Dinamika Global Nusantara Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017, 194): tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diaartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Motivasi juga dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu pada karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Indikator dalam penelitian ini menurut (Fadillah, 2013:5) ada beberapa indikator motivasi, antara lain: tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan PT Dinamika Global Nusantara terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan imbalan yang diterima dalam bekerja. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap yang paling utama dan sering dikaji secara mendalam. Kepuasan juga dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan kepuasan individu pada karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Menurut (Afandi, 2018:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut: pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, rekan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diraih oleh karyawan PT Dinamika Global Nusantara saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator dalam variabel kinerja karyawan yang dikembangkan dari pendapat (Kasmir, 2016:208) serta implikasi pada PT Dinamika Global Nusantara yang telah disusun oleh peneliti adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, pengawasan terhadap pekerjaan.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau keabsahan suatu kuisioner. Suatu instrumen atau kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen atau kuisioner tersebut berpotensi untuk dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2018:51). Untuk mengetahui uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5% atau 0,05, maka dapat menunjukkan bahwa pernyataan atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebagai bentuk suatu indikator.

Uji Reliabilitas

Menurut peneliti terdahulu, reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur kuisioner sebagai indeks dari suatu variabel (Ghozali, 2018:45). Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya jika tanggapan subjek/seseorang terhadap suatu pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui reliabilitas penelitian ini, penulis menggunakan teknik cronbach alpha untuk mengecek reliabilitas. Perhitungan reliabilitas rumus cronbach alpha dilakukan dengan alat bantu program SPSS. Dengan ini kriteria keputusan yang diberikan oleh peneliti terdahulu yaitu jika koefisien cronbach alpha > 0,70 maka pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel atau suatu konstruk atau suatu variabel dinyatakan reliabel. Di sisi lain, jika koefisien cronbach alpha < 0,70 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2018:46).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018:95). Adapun persamaan model regresi penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

$$KK = a + b_1k + b_2R + b_3p + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁K = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

b₂R = Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

b₃P = Koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja

e = error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas mempunyai tujuan untuk mengecek apakah variabel pengganggu atau residual didalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas berfungsi untuk memeriksa apakah model regresi terdistribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan syarat yang sangat penting untuk menguji signifikansi koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga dapat dilakukan uji statistik. Untuk memeriksa apakah residual terdistribusi secara normal, yaitu dengan melakukan uji statistik. Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan menggunakan uji kalmogorov smirnov (Ghozali, 2016:154).

Uji Multikolinearitas

Menurut teori terdahulu, uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali,

2018:107). Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel bebas. Variabel tidak orthogonal jika variabel independen berkorelasi. Variabel orthogonal adalah variabel bebas (independen) yang tidak memiliki korelasi antar variabel bebas (independen). *Variance Inflation Factor* (VIF) dan toleransi dapat dipertimbangkan untuk menentukan ada tidaknya multikolinearitas (Santoso, 2016:23). Apabila nilai VIF < 10 , dan nilai toleransi $> 0,10$ maka model tersebut bebas dari korelasi antar variabel.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut teori terdahulu, uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah didalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2018:137). Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linier. Jika varian dari residual pengamatan lain tetap, maka bisa dikatakan homoskedastisitas, dan jika berbeda maka bisa dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik yaitu model heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya model heteroskedastisitas, kami menggunakan uji Glejser untuk mengembalikan nilai absolut dari residual variabel independen. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada perubahan heteroskedastisitas. Sementara itu, heteroskedastisitas terjadi apabila nilai signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2018:142).

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut teori terdahulu, uji F dilakukan untuk menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model memiliki efek agregat yang sama dengan variabel terikat (dependen) (Ghozali, 2018:98). Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Apabila tingkat signifikansi uji F $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja layak untuk dilakukan penelitian.
- b. Apabila tingkat signifikansi uji F $> 0,05$ maka menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya nilai R^2 adalah 0 sampai 1. Apabila nilai R^2 kecil, maka kemampuan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Begitupun sebaliknya, apabila nilai variabel besar, maka kemampuan variabel-variabel dependen sangat kuat. Dalam penelitian ini analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi naik dan turunnya variabel Disiplin Kerja (DK), Motivasi Kerja (MK), dan Kepuasan Kerja (KK) dapat mempengaruhi variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (KK).

Pengujian Hipotesis

Menurut teori terdahulu, uji hipotesis (uji-t) dipakai untuk mengetahui efek masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial pada data penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2018:179). Penerimaan atau penolakan hipotesis digunakan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Apabila tingkat signifikan pada uji t $\leq 0,05$ maka H diterima. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

b. Apabila tingkat signifikan pada uji $t > 0,05$ maka H_0 ditolak. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Kuisioner dikatakan valid apabila pertanyaan – pertanyaan didalam kuisioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Kuisioner dinyatakan valid apabila korelasi antara skor item dengan total skor dari hasil variabel menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0,676	0,000	Valid
	DK ₂	0,865	0,000	Valid
	DK ₃	0,854	0,000	Valid
	DK ₄	0,722	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK ₁	0,607	0,000	Valid
	MK ₂	0,640	0,000	Valid
	MK ₃	0,730	0,000	Valid
	MK ₄	0,789	0,000	Valid
	MK ₅	0,723	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KK)	KK ₁	0,857	0,000	Valid
	KK ₂	0,828	0,000	Valid
	KK ₃	0,898	0,000	Valid
	KK ₄	0,765	0,000	Valid
	KK ₅	0,865	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KJ)	KJ ₁	0,913	0,000	Valid
	KJ ₂	0,875	0,000	Valid
	KJ ₃	0,940	0,000	Valid
	KJ ₄	0,916	0,000	Valid
	KJ ₅	0,878	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 2 diatas, merupakan tingkat signifikansi dari semua indikator pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan jumlah responden yang berjumlah 35 karyawan memiliki tingkat signifikansi $<$ dari 0,05 dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa indikator semuanya valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sebuah kuisioner dan dapat dikatakan reliable apabila jawabannya konsisten pada waktu ke waktu. Metode reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode *cronbach's alpha* dengan bantuan SPSS. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,780	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,725	Reliabel
Kepuasan Kerja (KK)	0,899	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,943	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel dalam kuisioner ini reliable, karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten, yang berarti apabila pernyataan diajukan kembali akan memperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 25.0 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.080	.447		-2.413	.022
Disiplin Kerja	.684	.195	.537	3.503	.001
Motivasi Kerja	.497	.204	.367	2.429	.021
Kepuasan Kerja	.058	.144	.045	.404	.689

a. Dependent Variabel : Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 4 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$K = -1,080 + 0,684 DK + 0,497 MK + 0,058 KK + e$$

Dari analisis regresi linier dapat dijelaskan:

Nilai Konstanta

Konstanta menunjukkan nilai sebesar -1,080 artinya apabila variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja = 0 tidak ada, maka kinerja karyawan akan memperoleh nilai -1,080.

Disiplin Kerja

Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,684. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu – satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,684 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Motivasi Kerja

Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,497. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu - satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,497 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

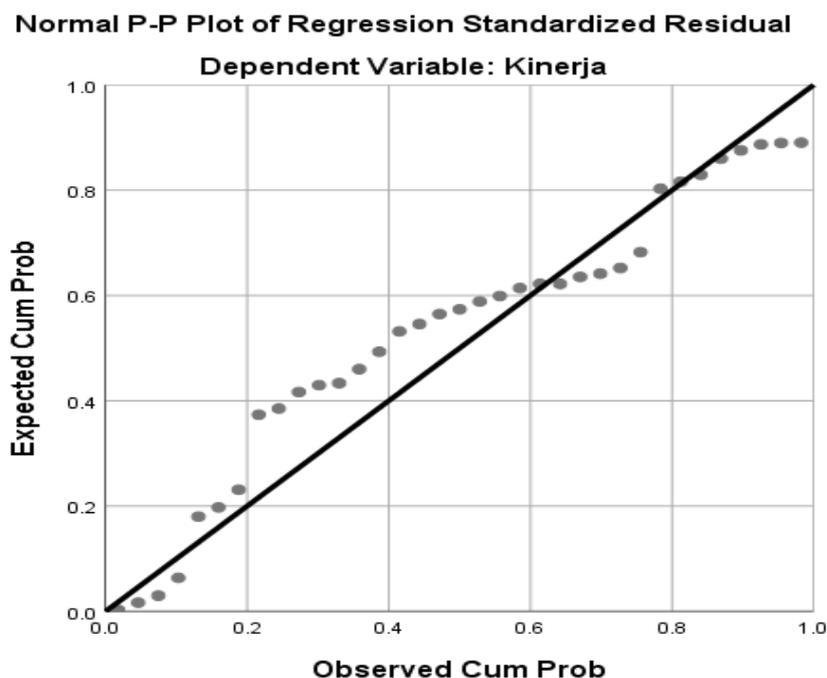
Kepuasan Kerja

Koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,058. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila kepuasan kerja meningkat sebesar satu - satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,058 dengan asumsi variabel bebas lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel - variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pendekatan kolmogorov smirnov dan pendekatan grafik yang dapat digunakan untuk mengetahui data tersebut terdistribusi normal atau tidak. Hasil normalitas adalah sebagai berikut :



Gambar 2
Grafik Normal P-Plot
Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil dari grafik plot normal dapat diketahui apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja	.148	35	.051	.945	35	.077

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer yang diolah

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi atau tidak antar variabel bebas (independent). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu menggunakan nilai dari tolerance dan *variance inflation faktor* (VIF) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan program SPSS. Jadi hasil dari multikolinieritas bisa dilihat pada tabel 6 berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinieritas

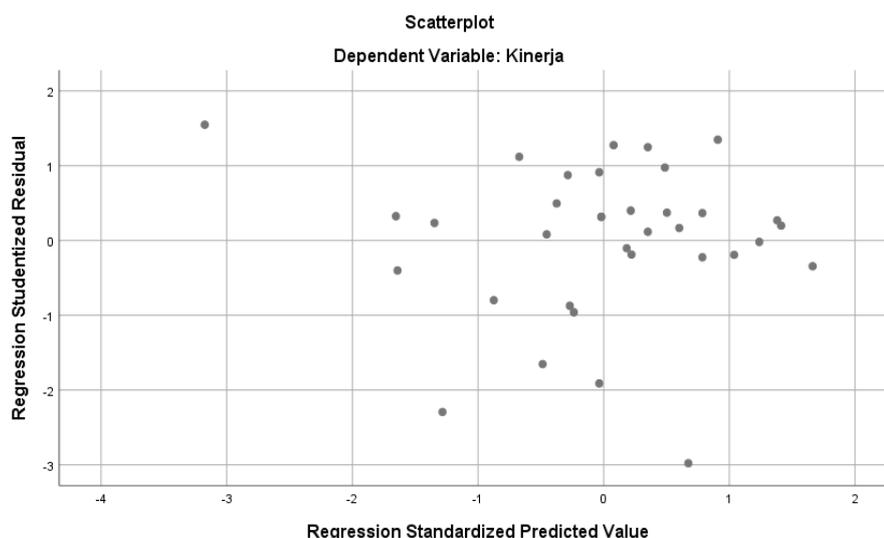
Variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Torelance	VIF	
Disiplin Kerja	0.248	4.032	Bebas Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0.256	3.913	Bebas Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0.474	2.110	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang dikelola

Tabel 6 menyatakan bahwa variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki tolerance > 0,10 dan Nilai VIF < 0,10 maka penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terdapat heteroskedastitas. Hasil heteroskedastitas dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Gambar 3 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dan penyebaran titik - titik tidak membentuk suatu pola yang jelas, sehingga hasil ini layak untuk analisis selanjutnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linier dalam penelitian ini dinyatakan sudah baik bebas dari asumsi klasik.

Uji Kelayakan Model

Uji R²

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R ²	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.819	.802	.35926

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,905. Hal ini berarti hubungan atau korelasi antara fakto - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah cukup kuat, karena > 0,50. Nilai R² sebesar 0,819 atau 81,9% ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 81,9%, sedangkan sisanya sebesar 18,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	18.109	3	6.036	46.767	.000 ^b
Residual	4.001	31	.129		
Total	22.110	34			

Sumber : Data primer yang diolah

Tabel 8 dapat dilihat bahwa hasil model layak untuk dilakukan penelitian, karena mempunyai nilai F_{hitung} 46.767 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga variabel bebas yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja merupakan variabel penjelas terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu layak untuk dilakukan penelitian selanjutnya.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 9
Hasil Uji t

Model	T	Sig.
Disiplin Kerja	3.503	0.001
Motivasi Kerja	2.429	0.021
Kepuasan Kerja	.404	0.689

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 9, maka mendapatkan hasil bahwa : (a) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 diatas, variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 3,503 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 9 diatas, variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 2,429 dengan nilai signifikan sebesar $0,021 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 17 diatas, variabel kepuasan kerja memiliki nilai t sebesar 0,404 dengan nilai signifikan sebesar $0,689 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1 dapat diterima. Hasil ini juga didukung oleh teori yang menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan dan norma - norma sosial yang berlaku di perusahaan Hasibuan (2017:193). Disiplin juga mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan dapat terwujudnya tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H2 dapat di terima. Hasil ini juga didukung oleh teori yang menyatakan motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif Sedarmayanti (2017:154). Motivasi juga menimbulkan dorongan atau semangat dalam bekerja, sehingga dapat tercapainya tujuan dari suatu organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H3 ditolak. Berdasarkan distribusi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat kepuasan kurang maupun yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi sama - sama memiliki kinerja yang baik, begitupun sebaliknya responden yang tidak puas maupun yang sudah puas bisa juga memiliki kinerja buruk. Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut, hal ini terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lama kerja karyawan yang masih baru. Meskipun tidak merasa puas mereka tetap menunjukkan kinerja dengan baik. Karena memiliki motivasi tinggi untuk maju, mereka belum memikirkan faktor - faktor yang menyeruh pada kepuasan kerja. Selain itu faktor kedisiplinan yang tinggi juga

mempengaruhi, supaya terhindar dari sanksi di PHK. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Arda, 2017).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bagian sebelumnya mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja yang tinggi secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan kerja keras karyawan agar dapat tercapainya tujuan dalam perusahaan. (3) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut hal ini terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti lama kerja karyawan yang masih baru, meskipun tidak merasa puas mereka tetap menunjukkan kinerja dengan baik, karena memiliki motivasi tinggi untuk maju, sehingga belum memikirkan faktor - faktor yang menyeruh pada kepuasan kerja.

Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan dan dapat menjadi rujukan atau pertimbangan bagi peneliti selanjutnya, antara lain: (1) Penelitian ini menerapkan hasil dari metode survey dengan menyebarkan kuisioner, sehingga terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya. (2) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja untuk menjelaskan variabel Kinerja Karyawan. (3) Objek pada penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan PT Dinamika Global Nusantara.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (1) Bagi manajemen PT Dinamika Global Nusantara, sebaiknya meningkatkan lagi disiplin kerja yang ada pada perusahaan dengan memberikan hukuman atau sanksi untuk memberi peringatan para karyawan yang melanggar peraturan perusahaan, sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. (2) Bagi manajemen PT Dinamika Global Nusantara, sebaiknya meningkatkan motivasi kerja dengan lebih memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. (3) Bagi manajemen PT Dinamika Global Nusantara, sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja dengan memberi upah yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah penggunaan variabel guna menghasilkan temuan empiris lainnya dimasa mendatang. (5) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak guna mendapatkan hasil yang lebih baik. (6) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mencoba metode penelitian lain agar mendapatkan hasil yang lebih valid.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing: Pekan baru.
Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
Arda, M. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097.Medan>
- Arisandi, R. E. & A. E. Yulianto. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704>
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang". *Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013*, Hal. 1-9
- Ghozali, I. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS" Edisi. Sembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. 2020. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866> Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Mekel, P., Adolfini, A., & Parerung, A. 2014. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2(4), 184–194. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.
- Novalia. S. 2019. *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Rajawali Pers. *Manajemen Kinerja*, 2(2), 15. Jakarta.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. 2020. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sari, V. P., & Triyonowati. 2020. Pengaruh pelatihan kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan topsell group. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(3), 4–7, 15.
- Sastrohadiwiryo, H.B.S., dan Asrie, H.S. 2019. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan pertama. Edisi revisi. Sinar Grafika Offset. Jakarta
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Populasi. Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta. Bandung
- Susanto, N. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta