

## PENGARUH DISIPLIN MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DAYA MATAHARI UTAMA

Rianita Dwi Putri

rianita2908@gmail.com

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*The human resources role requires the target fulfillment in the company to achieve profit and development of the company. This research aimed to find out the effect of work discipline, work motivation, and work satisfaction on the employees' performance at PT Daya Matahari Utama. This research used the quantitative method. Furthermore the research population used employees at PT Daya Matahari Utama in Surabaya with determining criteria was minimum senior high school as many as 35 people consisted of a manager, supervisor, and staff. Moreover, the research sample collection technique used a saturated sample. The research data collection used questionnaire distribution with 35 respondents. In addition, the research analysis technique used multiple linier regressions analysis technique. The research result showed that work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance work motivation did not have a significant effect on the employees' performance and work satisfaction did not have any effect on the employees' performance at PT Daya Matahari Utama.*

*Keywords: compensation, personal, job discipline, skill*

### ABSTRAK

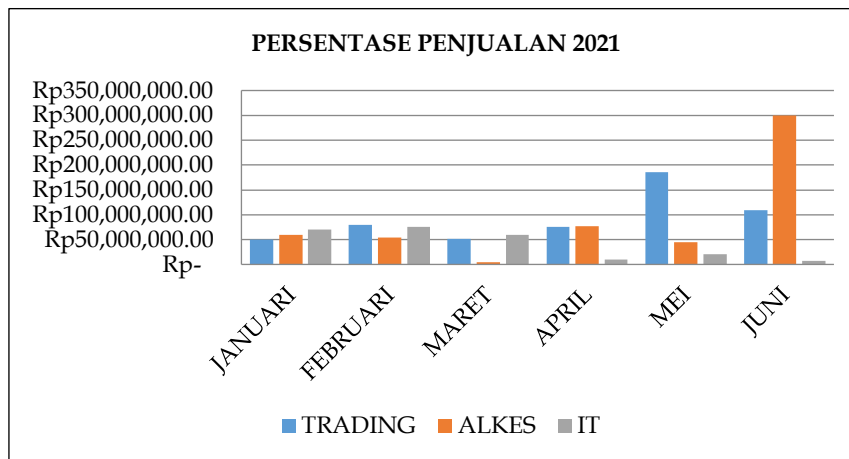
Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam pencapaian target di dalam perusahaan untuk mencapai keuntungan dan perkembangan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Matahari Utama. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Daya Matahari Utama yang berada di Surabaya dengan kriteria yaitu yang memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/SMK sebanyak 35 orang yang terdiri dari manager, supervisor, dan staff. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Matahari Utama.

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

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan pada hakikatnya ialah salah satu modal serta memegang sesuatu kedudukan yang sangat berarti dalam menggapai tujuan industri. Oleh sebab itu perusahaan butuh mengelola karyawan sebaik mungkin. Karyawan ialah aspek yang krusial buat mendukung aktivitas perusahaan supaya sanggup bertahan di dalam ketatnya persaingan perusahaan dikala ini. Untuk itu perusahaan perlu memikirkan karyawan khususnya mengenai kinerja karyawan. Karena kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil yang optimal. PT Daya Matahari Utama merupakan usaha yang bergerak di bidang *Supplier medical and school* yang berada di Jalan Kertomenanggal III No.3 Kota Surabaya. PT Daya Matahari Utama berdiri pada tahun 2007. Aktivitas perusahaan ini yaitu menyediakan kebutuhan sekolah Muhammadiyah seluruh Jawa Timur dan menyediakan fasilitas rumah sakit. Adanya fenomena yang terjadi yaitu

keterlambatan pengiriman barang kepada pelanggan dengan jangka waktu yang ditentukan, kurangnya pengakuan hasil kerja karyawan oleh atasan, dan kurangnya rasa ketidakpuasan karyawan terhadap kurang keadilan untuk penyelesaian masalah dampak dari fenomena ini diatas ialah semakin menurun hasil penjualan di 2021 bukan hanya kedisiplinan dan dampak yang ditimbulkan Covid-19 selama beberapa tahun terakhir sehingga efektifitas kegiatan kerja karyawan juga ikut menurun. Berikut persentase hasil penjualan PT Daya Matahari Utama.



Sumber: Data Sekunder diolah 2021

**Gambar 1**  
Persentase Hasil Penjualan PT Daya Matahari Utama Tahun 2021

Gambar 1 menunjukkan bahwa selama 6 bulan di PT Daya Matahari Utama menyatakan bahwa menurun dratis dari tahun sebelumnya yang seharusnya penjualan pada bulan januari sampai dengan bulan april 1 Miliar/bulan dan pada tahun ini tidak tercapai. Sedangkan pada bulan mei sampai bulan juni penjualan mulai naik karena kebutuhan sekolah dan ada proyek alat kesehatan untuk rumah sakit baru. Tetapi dengan omset yang diinginkan perusahaan masih belum tercapai. Hal ini membuktikan bahwa setiap bulan selalu ada karyawan dari PT Daya Matahari Utama yang kurang disiplin dikarenakan kurangnya keinginan motivasi kerja dan kepuasan dalam bekerja masih belum optimal. Sehingga akan mengakibatkan pekerjaan yang menumpuk maka akan terjadinya kinerja karyawan dan hasil pendapatan yang belum maksimal.

Menurut Sumadhinata (2018:74) disiplin kerja merupakan suatu kesempatan yang digunakan oleh manager untuk bisa komunikasi dengan karyawan guna bersedia untuk mengubah pola perilaku dan ditingkatkan kesadaran juga kesediaan karyawan agar mentaati semua aturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.. Hasil Penelitian Jepry dan Mahardika (2020) diungkapkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Tusholihah *et al.* (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, Handoko (dalam Dahlan, 2018:36). Hasil penelitian Ma'rif dan Chair (2020) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Purba *et al.* (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Selain disiplin dan motivasi, kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang yang timbul bila yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan dianggap cukup memadai bila dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan atau pekerjaan yang dibebankan Siagian dan

Khair (2018:38). Hasil penelitian Wirya *et al.* (2020) kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Purba *et al.* (2019) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut : (1) Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Daya Matahari Utama?, (2) Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT Daya Matahari Utama?, (3) Apakah kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Daya Matahari Utama?. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah dan pertanyaan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap disiplin kerja PT Daya Matahari Utama, (2) Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap motivasi kerja PT Daya Matahari Utama, (3) Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja PT Daya Matahari Utama.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Karyawan adalah sebuah hasil kerja yang telah dicapai oleh pegawai atau karyawan yang sesuai dengan kriteria maupun standar yang sebelumnya telah ditetapkan pada periode tertentu. Menurut Dahlan (2018:54) secara garis besar kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan pendapat Sarmiento dan Beale (dalam Maria, 2018:74) ada unsur yang terdiri dari keahlian dan ketrampilan yang dimiliki karyawan dan motivasinya dilakukan dengan mengerjakan tugas yang lebih baik. Berikut indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut ahmad (2019:28) adalah sebagai berikut, (1) Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas, (2) Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, (3) Keandalan, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, (4) Kemampuan bekerja sama, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu pelaksanaan dalam mengatur dan memegang erat segala peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut Sumadhinata (2018:74) disiplin kerja merupakan suatu kesempatan yang digunakan oleh manager untuk bisa komunikasi dengan karyawan guna bersedia untuk mengubah pola perilaku dan ditingkatkan kesadaran juga kesediaan karyawan agar mentaati semua aturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sebaliknya menurut Ramon (2019) disiplin merupakan sikap bersedia dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan metaati peraturan yang berlaku. Berikut faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Azis (2019), ialah (1) Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, pada dasarnya tugas yang dibebankan kepada karyawan seharusnya sesuai dengan keahlian karyawannya, supaya karyawan tersebut disiplin dan bertekun dalam mengerjakan tugasnya, (2) Kepemimpinan ini mempunyai peranan penting untuk ditentukan aturan disiplin kerja karyawan. Karena pemimpin contoh bagi para bawahannya, (3) Kompensasi berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin taat disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja jika kebutuhan primer mereka belum dipenuhi, (4) Sanksi hukum yang membuat berat karyawan maka akan

membuat karyawan takut dan tidak akan melakukan tindakan tidak disiplin dan taat peraturan terhadap aturan perusahaan akan semakin membaik, (5) Pengawasan ialah tindakan yang sangat efektif untuk mewujudkan disiplin kerja oleh karyawan tersebut.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kinerja menurut Qomariyah dan Sudiyono (2018:62) merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas karyawan yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas menurut Sulistiyani dan Rosidah (2018:280). Berikut ada beberapa karakteristik motivasi menurut Setiawan (2019), yaitu (1) Perilaku Karyawan, kemampuan karyawan berperilaku bekerja yang akan mereka pilih, perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja, (2) Usaha Karyawan, berkaitan dengan usaha keras yang upayakan karyawan dalam bekerja. Usaha yang dijalankan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja, (3) Kegigihan karyawan, berpacu pada perilaku karyawan yang tetap ingin bekerja meskipun adanya rintangan, masalah, dan halangan, kegigihan karyawan yang besar menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

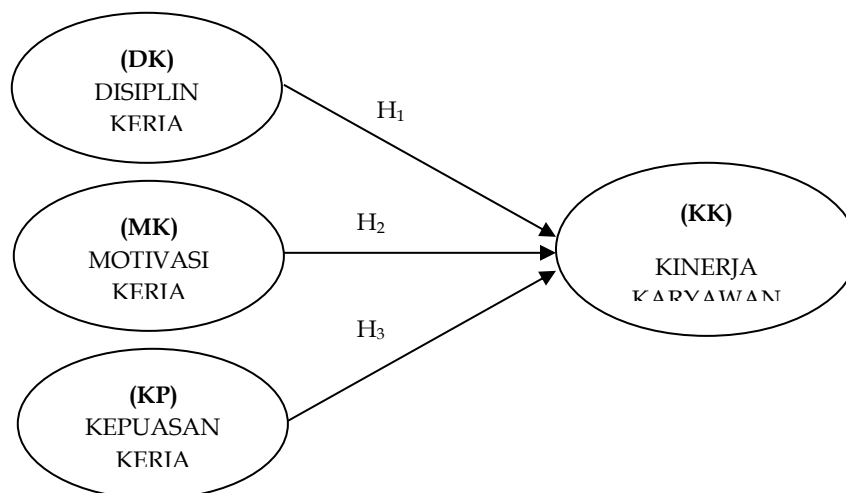
### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan perasaan positif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Harapannya dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan akan membantu terciptanya tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Menurut Redi (2018:27) kepuasan kerja ialah keadaan emosi karyawan dimana terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan. Berikut ada 10 faktor pengaruh kepuasan kerja menurut Susilo dan Sari (2018:30), ialah (1) Tersedianya kesempatan dari perusahaan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja, (2) Keadaan yang aman akan sangat berpengaruh perasaan karyawan selama bekerja, (3) Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Jika gaji diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilan, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja, (4) Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini menentukan kepuasan kerja karyawan, (5) Bagi karyawan supervisor adalah seseorang yang disosisikan atau dianggap sebagai fajar ayah dan sekaligus atasan. Supervise yang baik dapat berakibat absensi dan turnover, (6) Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sulit dan mudahnya serta kebanggaan atas tugas, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja, (7) Kondisi kerja ialah situasi dari lingkungan kerja, yaitu situasi tata letak, sirkulasi udara, pencahayaan, kantin, dan tempat parkir, (8) Keadaan sosial yang mengacu pada salah satu sikap dalam pekerjaan yang dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja, (9) Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak digunakan sebagai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawan sangat berperan dalam menciptakan rasa puas terhadap kerja, (10) Fasilitas yang dimaksud adalah fasilitas penunjang dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan meliputi fasilitas kesehatan, cuti, dan pension, atau perumahan yang merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

### **Rerangka Konseptual**

Rerangka penelitian merupakan model konseptual tentang bagaimana teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

Dalam penelitian ini, untuk menganalisa masalah yang dihadapi maka terlebih dahulu perlu dikemukakan gambaran yang berupa rerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dari Bagaskara dan Rahardja (2018:2) dengan penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT CEN Jakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner dengan menggunakan metode *nonproportional stratified sampling*. Sampel yang diambil sebanyak 73 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda sehingga hasil penelitian adalah adanya hubungan antara pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Kedua yang dilakukan Sumadhinata (2018) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh disiplin kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Sekar Mulia Abadi Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat penelitian ini adalah deskriptif eksplanatori. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 102 responden dengan hasil penelitian adalah ditemukan hubungan antara pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga menurut Qomariyah dan Sudiyono (2018) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Investama DC Rungkut. Dalam penelitian ini data dikumpulkan dengan alat bantu berupa observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 67 responden dengan teknik purposive sampling, yang bertujuan untuk mengetahui persepsi responden terhadap masing-masing variabel. Analisis yang digunakan meliputi uji instrumen data, analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Dengan penelitian ini menunjukkan bahwa secara motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat menurut Wirya *et al.* (2020) dengan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPR sedana murni. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah pencatatan dokumen, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan

analisis jalur. Maka hasil penelitian ialah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian kuantitatif, berdasarkan masalah peneliti menggunakan kausal komperatif. Penelitian kausal komparatif merupakan penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang dikumpulkan setelah terjadi peristiwa. Menurut Sugiyono (2019:126) populasi ialah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipatenkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini mengambil populasi karyawan dengan minimal berpendidikan terakhir SMA yang ada di PT Daya Matahari Utama yaitu pada sebanyak 35 karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 35 karyawan PT Daya Matahari Utama.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data di penelitian ini dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner di Kantor PT Daya Matahari Utama. Kuesioner ini sendiri disusun untuk mendapatkan sebuah data dan informasi mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Daya Matahari Utama. Dalam bentuk kuesioner yang dibagikan menggunakan kuesioner dengan sistem tertutup yang berarti responden diharapkan menjawab dengan pilihan skala pengukuran yang telah tersedia dan sesuai dengan yang dialami karyawan. Jawaban kuesioner menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:93) skala likert adalah skala Digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2019:68) variabel penelitian ialah segala sesuatu yang terbentuk apa saja yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga memperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi suatu perubahan dinamakan variabel bebas atau *independent variable* (X), melainkan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat disebut dengan variabel terikat atau *dependent variable* (Y), variabel bebas digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin, Motivasi, dan kepuasan sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan PT Daya Matahari Utama metaati aturan perusahaan dengan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Pranitasari dan Khotimah (2021:26) indikator dari disiplin kerja yaitu: (1) Ketetapan jam masuk ketempat kerja (2) Ketentuan waktu pulang bekerja (3) Patuh terhadap aturan yang berlaku (4) Mengenakan seragam kerja yang telah dijadwalkan (5) Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (6) Mengerjakan pekerjaan sampai selesai setiap harinya.

### **Motivasi Kerja (MK)**

Motivasi kerja adalah dorongan semangat dalam diri (pribadi) karyawan PT. Daya Matahari Utama yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Setiawan dan Mulyapradana (2019:48) mengatakan indikator motivasi kerja antara lain (1) Usaha (2) Ketekunan (3) Arah.

### **Kepuasan Kerja (KP)**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan PT DAYA MATAHARI UTAMA dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Redi (2019:27) mengatakan indikator kepuasan kerja antara lain (1) Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri (2) Kepuasan terhadap gaji (3) Kepuasan terhadap kesempatan atau promosi (4) Kepuasan terhadap supervisor (5) Kepuasan terhadap rekan kerja.

### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan PT DAYA MATAHARI UTAMA dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi atau perusahaan. Ahmad *et al.* (2019:28) mengatakan indikator kinerja karyawan antara lain (1) Kualitas (2) Aktivitas (3) Keandalan.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas untuk mengetahui pertanyaan dan pernyataan sah atau valid tidaknya yang ada pada kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner relevan atau mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Maka validitas dapat mengukur apakah dalam pertanyaan kuesioner yang sudah dibuat betul - betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Ghozali, 2016:53).

#### **Uji Reliabilitas**

Ghozali (2018:45) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara yaitu *One Slot* atau pengukuran sekali saja yang merupakan pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji *statistik Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Statistik Deskriptif**

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019:147).

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan Analisa data yang digunakan oleh peneliti untuk menentukan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen yang lebih dari satu, analisa regresi berganda sering juga disebut analisa multivariate, karena variabel yang

mempengaruhi naik turunnya variabel dependen lebih dari satu variabel independen. disiplin, motivasi dan Kepuasan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 Dk + \beta_2 Mk + \beta_3 Kp + e$$

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:156) Uji normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas tujuan untuk menguji apakah dalam model uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dengan pendekatan grafik dan uji statistik. Menurut Ghozali (2018), Alpha ( $\alpha$ ) merupakan suatu batas kesalahan yang maksimal yang dijadikan sebuah patokan oleh peneliti. Semisal melakukan suatu penelitian, peneliti menetapkan alpha sebesar 5% atau 0,05 dengan kaidah keputusan jika signifikan lebih dari  $\alpha=0,05$  maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel bebas (independen). untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen menurut (Ghozali, 2018:107).

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain sama, maka disebut Homoskedastisitas dan sebaliknya berbeda disebut heteroskedastisitas Menurut (Ghozali, 2018:134)

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji statistik F yakni ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual dengan dilakukan penilaian *goodness of Fit-nya*. sedangkan nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05 (Ghozali, 2018:97). Secara statistik hal ini dapat diukur dari nilai statistik F adalah ketika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

#### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2018:98). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas (X) yang tidak dimasukkan kedalam model.

#### Uji Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian menggunakan



signifikan level 0.05 (alpha = 5%). Dengan kriteria sebagai berikut: a. Jika nilai Sig < 0.05 maka dikatakan signifikan. Harus dilihat terlebih dahulu nilai koefisien regresinya, jika arahnya sesuai dengan arah hipotesis maka dapat dikatakan Ha diterima. b. Jika nilai sig > 0,05 maka dikatakan tidak signifikan. Artinya Ha ditolak sehingga tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Pengujian ini menggunakan pearson correlation dengan ketentuan nilai signifikansi > 0,5 maka item dikatakan valid. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 1  
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	R Table	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK.1	0,892		0,000	Valid
	DK.2	0,807		0,000	Valid
	DK.3	0,871	0,3388	0,000	Valid
	DK.4	0,829		0,000	Valid
	DK.5	0,851		0,000	Valid
	DK.6	0,833	0,3388	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK.1	0,823		0,000	Valid
	MK.2	0,801		0,000	Valid
	MK.3	0,873	0,3388	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (KP)	KP.1	0,871		0,000	Valid
	KP.2	0,844		0,000	Valid
	KP.3	0,784		0,000	Valid
	KP.4	0,795		0,000	Valid
	KP.5	0,802	0,3388	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK.1	0,917		0,000	Valid
	KK.2	0,904		0,000	Valid
	KK.3	0,933	0,3388	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil dari uji validitas yang telah dilakukan melalui SPSS memberikan informasi bahwa semua indikator yang terdapat pada setiap variabel diatas dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk melihat reliabel atau tidaknya suatu alat ukur, dapat digunakan pendekatan secara statistika yakni melalui koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*). Apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 maka pernyataan atau pertanyaan dapat dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah tabel hasil uji reliabilitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja	0,920	6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,779	3	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,875	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,903	3	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa variabel yang terdapat pada kuisioner bersifat reliabel karena pada masing-masing variabel memiliki nilai *croanbach alpha* > 0.600, sehingga dalam butir pernyataan yang terdapat pada kuisioner dapat dikatakan reliabel atau layak digunakan dalam penelitian.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara kompensasi, kepribadian, disiplin kerja dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja dengan dibantu program SPSS 26 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.393	.743		.528	.601
Disiplin Kerja (DK)	.487	.177	.422	2.746	.010
Motivasi Kerja (MK)	.070	.154	.074	.453	.653
Kepuasan Kerja (KP)	.359	.194	.307	1.851	.074

Sumber: data primer diolah 2022

Dari tabel diatas dapat disimpulkan regresi linier berganda sebagai berikut :

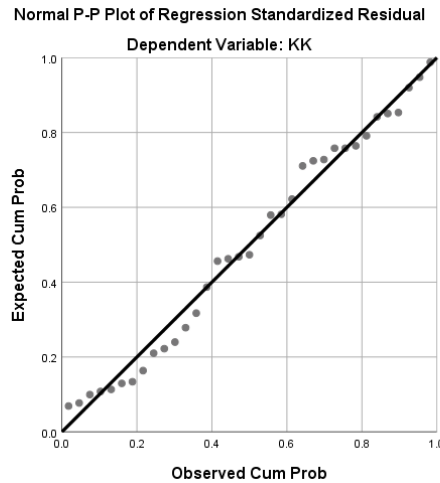
$$KK: 0,393 + 0,487DK + 0,070Mk + 0,359DK$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang dimiliki sebesar 0,393 sehingga besarnya variabel produktivitas kerja sebesar 0,393. (2) Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja ( $\beta_1$ ) berpengaruh positif sebesar 0,487 artinya jika disiplin kerja akan semakin baik maka kinerja karyawan akan bekerja secara optimal. (3) Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja ( $\beta_2$ ) berpengaruh positif sebesar 0,070 artinya jika tingkat motivasi kerja akan semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. (4) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $\beta_3$ ) berpengaruh positif sebesar 0,359 artinya jika Kepuasan Kerja akan semakin besar Kepuasan maka Kinerja Karyawan akan semakin naik tingkat.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik normal *P-P Plot Regression Standardized Residual*. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

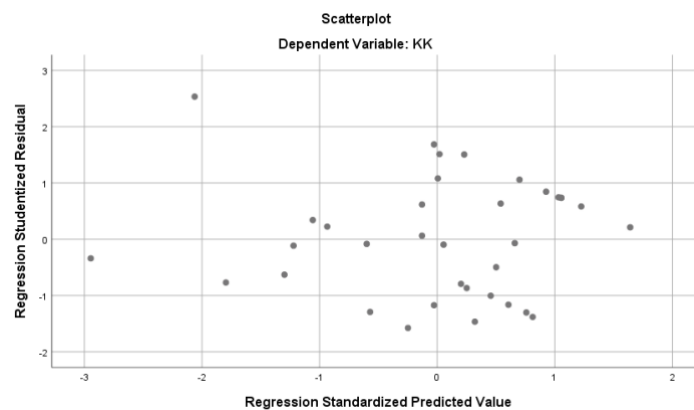


**Gambar 3**  
Grafik Uji Normalitas

Gambar 3 pada grafik normal *P-P Plot Regression Standardized Residual* dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, sehingga model regresi sudah memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan saat uji regresi linear sehingga dapat diketahui apakah dalam uji heteroskedastisitas ketikadaksamaan varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 4**  
Grafik Scatterplot  
Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara sempurna diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, dan model regresi layak digunakan untuk memprediksi produktivitas kerja.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen dan dependen. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Multikolinearitas**

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	0,760	1,316	Non-Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,676	1,479	Non-Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	0,651	1,537	Non-Multikolinearitas

Sumber: data primer diolah 2021

Tabel 4 dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas memiliki nilai tolerance lebih dari 0,01 sedangkan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tidak terdapat multikolinearitas.

### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.108	3	3.036	8.242	.000 <sup>a</sup>
	Residual	11.420	31	.368		
	Total	20.528	34			

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 artinya nilai tersebut kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis diterima.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Uji Koefisien Detereminasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 <sup>a</sup>	.633	.786	43.101

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai adjusted R-square sebesar 0,63 (6,3%) sehingga dapat disimpulkan kemampuan variabel independen untuk mempengaruhi variabel dependen sebesar 6,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang dipakai dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 7**  
**Uji t**

Model	T	Sig.	Keterangan
1			
(Constant)	,528	0,601	
Beban Kerja	2,746	0,010	Signifikan
Motivasi Kerja	,453	0,653	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja	1,851	0,074	Tidak Signifikan

Sumber: data primer diolah 2022

Tabel 7 diatas diketahui bahwa: (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikan  $0,010 < 0,05$ . (2) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikan  $0,653 > 0,05$ . (3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan  $0,074 > 0,05$ .

## Pembahasan

### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Sebesar  $0,010 < 0,05$  yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Daya Matahari Utama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan PT Daya Matahari Utama maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Jepry dan Mahardika (2020) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, hasil dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti sesuai dengan Hipotesis 1 (H1) yang berarti Hipotesis tersebut diterima.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai tidak signifikansi Sebesar  $0,653 > 0,05$  yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT DAYA MATAHARI UTAMA. Hal ini dikarenakan karyawan PT Daya Matahari Utama sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam perusahaan sehingga kurangnya langkah-langkah yang kurang termotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Supriyanto (2018) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penjelasan diatas, hasil dalam penelitian ini yang menyebutkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti tidak sesuai dengan Hipotesis 2 (H2) yang berarti Hipotesis tersebut ditolak.

### Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0,074 < 0,05$ . Dengan demikian penelitian menunjukkan bahwa semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Menurut Wirya *et al.* (2020) kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan PT Daya Matahari Utama maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. (2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang semakin meningkat tetapi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawannya. (3) Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tetapi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

### Keterbatasan

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan penelitian yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dan 1 variabel dependen kinerja karyawan, sehingga kurang menggambarkan kondisi perusahaan yang sebenarnya, (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya 36 responden. Keterbatasan responden dapat mengakibatkan hasil penelitian kurang optimal, (3) Metode pengumpulan data yang digunakan hanya menggunakan kuesioner dimana hanya berdasarkan persepsi responden, sehingga kemungkinan adanya bias data dalam mengisi kuesioner.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT DAYA MATAHARI UTAMA sebaiknya dapat lebih tegas dalam pemberian sanksi untuk karyawan yang telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat lebih bertanggung jawab atas kesalahan yang ia lakukan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. (2) Bagi manajemen PT DAYA MATAHARI UTAMA sebaiknya senantiasa mampu memberi semangat kerja secara terus-menerus kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga mendorong karyawan untuk mengembangkan dirinya secara optimal dalam melaksanakan tugas. (3) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menguji kembali variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta mengembangkan penelitian ini dengan mengidentifikasi variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu memperkuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., B. Tawal, dan R. N. Taroreh. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Riset Ekonomi* 7(3):2811-20.
- Aziz, N.L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia Madiun 2019.
- Dahlan, D. 2018. Kompetensi Guru dan Motivasi Belajar Peserta didik terhadap Hasil Belajar melalui Kebiasaan Belajar Peserta didik. *Manajerial*. 3(4):2527-4570.
- Jepry, J. dan N.H. Mardika. 2020. Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pana Lantas Sindo Ekspress, *Jurnal Ilmu Manajemen* 8(1), 18-19.
- Ma'ruf dan U. Chair. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nirha Jaya Tehnik Makassar. *Jurnal Brand* 2 (1): 99-109.
- Pranitasari, D. dan Khotimah, K. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan, 18(1):26.

- Purba, D.C., V.P.K. Lengkong. dan S. Loindong. 2019. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. 7(1). 841.
- Qomariyah, N. dan B. Sudiyono. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Tirta Investama DC Rungkut. *Jurnal Manajemen*. 2-4.
- Rahardja, E. dan B.I Bagaskara. 2018. Hubungan Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial dengan Persepsi Perubahan Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 12(3):2-3.
- Ramon, Z. 2019. Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam. *Hilos Tensados*, 1: 1-476.
- Redi, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP/MTs Muhammadiyah. *Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis*, 11(2), 44-55.
- Setiawan, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(4); 14-18.
- Siagian, S.T. dan H. Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1): 2623-2634.
- Sugiyono, 2018, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B, Bandung.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. Manajemen Sumber Daya Manusi. Graha Ilmu: Yogyakarta, 2018.
- Sumadhinata, Y.E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan *Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA)* 8.
- Susilo, B.J. dan R. Sari. 2018. Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika* 9(2):30.
- Tusholihah, M. dkk. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. 5(2):1.
- Wirya, K.S., N.D. Andiani dan N.L.W.S. Telagawathi. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Sedana Murni.2(1):50-51.