

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(PT. Indofood Sukses Makmur Bekasi)**

Iman Juitan Ndruru¹, Alya Shal Athoriq², Yohanes Prayoga³, Gilbert Alexander Saputra⁴, Winda
Adriyeni Pulungan⁵, Preatmi Nurastuti⁶

Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pelita Bangsa

imanjuitanndruru@pelitabangsa.ac.id, prinsya1902@pelitabangsa.ac.id, senahhh07@pelitabangsa.ac.id,
gilbertalex411@pelitabangsa.ac.id, windapulungan81@pelitabangsa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Bekasi. Hasil analisis data menggunakan metode regresi linear berganda menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara signifikan berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan pandangan bagi manajemen perusahaan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee performance at PT. Indofood Successfully Prosperous Bekasi. The research method used was a survey with a questionnaire as a data collection instrument. The sample in this study were employees at PT. Indofood Successfully Prosperous Bekasi. The results of data analysis using the multiple linear regression method show that work discipline, work motivation and job satisfaction significantly contribute to employee performance. The implications of this research can provide insight for company management to further improve work discipline, work motivation and job satisfaction to improve employee performance.

Keyword: *Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan motor penggerak yang paling penting dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama diperlukannya manajemen yang baik dan benar, penanganan khusus diperlukan, agar nantinya perusahaan benar-benar mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan yang diharapkan. Perusahaan yang mampu atau setidaknya mendekati tujuan yang diinginkan, maka perusahaan bisa dikategorikan kedalam perusahaan yang berjalan, artinya perusahaan tersebut mampu menjalankan setiap kegiatan di berbagai aspeknya dengan baik dan benar. Sumber daya manusia pada perusahaan juga merupakan karyawan atau kinerja yang membuat dan menghasilkan barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya finansial perusahaan, menjaga mutu serta membuat seluruh strategi untuk mencapai tujuan sasaran perusahaan (Maulidina, 2019).

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan (Louis, 2019). Apabila kinerja karyawan rendah maka akan sangat mempengaruhi kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan persoalan yang sering dialami. Rendahnya kinerja karyawan adalah salah satu cerminan ketidakmampuan memimpin karyawan sesuai prinsip perusahaan akan menjadi bahaya serius jika presentasi karyawan tidak segera diperbaiki (Gaya et al., 2023).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan baik atau tidak baik dalam menawarkan produk kepada konsumen (Syafriana, 2017). Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin kinerja akan tertunda dan mencerminkan tenaga kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan (Herman et al., 2019).

Motivasi kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan perusahaan, setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat, untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi (Arsindi et al., 2022).

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi, orang yang mengungkapkan kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan karyawan yang merasakan kepuasan yang kurang (Suryawan & Salsabilla, 2022). Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin meningkat (Rahmansyah et al., 2022).

Berdasarkan pentingnya kinerja karyawan yang ada di PT Indofood maka pengembangan yang dilakukan terhadap penelitian ini adalah mengacu pada fenomena yang ada di PT Indofood yang di- dalamnya disiplin kerja karyawan, motivasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut (Supardi & Aulia Anshari, 2022) kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Menurut (Hitalessy et al., 2018) kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja karyawan yang baik harus didukung juga dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi, terutama dilihat dari tingkat kehadiran pegawai (Riski & Riana, 2018). Disiplin karyawan merupakan faktor yang sangat penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Karyawan yang sangat disiplin secara alami berkinerja baik. Faktor disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus dengan produktivitas karyawan. Disiplin karyawan yang baik juga meningkatkan produktivitas karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan moral maupun etika (Farisi & Lesmana, 2021). Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu seperti kesediaan atau ketrampilan seseorang tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan (Saragih & Simarmata, 2018).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai pengertian kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah salah satu kemampuan, keterampilan atau hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Elvie maria, may handri, 2019:91) faktor yang dapat dijadikan acuan guna mengukur dan menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a) Faktor kualitas kerja, yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.
- b) Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.
- c) Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
- d) Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
- e) Faktor kehadiran, yaitu melihat aktivitas karyawan di dalam kegiatan-kegiatan rutin dikantor.
- f) Faktor kerjasama, melihat bagaimana karyawan hotel bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan
- g) Efektivitas dan efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
- h) Otoritas dan Tanggung Jawab. Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.

Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b) Kualitas hasil kerja, Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d) Disiplin kerja, Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e) Inisiatif
- f) Ketelitian, Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g) Kepemimpinan, Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- h) Kejujuran, Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
- i) Kreativitas, Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan (Jufrizen, 2021). Menurut Siswadi (2016) Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Disiplin sendiri terbagi dalam dua jenis, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif adalah tindakan yang berusaha mendorong karyawan untuk memenuhi dan mentaati peraturan yang ada karena kesadarannya sendiri, dengan kata lain lebih bertujuan untuk mencegah para karyawan melakukan kesalahan dan pelanggaran. Sedangkan disiplin korektif adalah tindakan yang berupa pemberian sanksi kepada karyawan atau dengan kata lain bertujuan agar karyawan tidak mengulangi kesalahan yang dilakukan (Sadat et al., 2020)

Menurut Siagian (2015), pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi (Nurhasia Isman, Zainal Ruma, 2023).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu hal yang dapat mendorong karyawan untuk menaati aturan yang ada pada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain.

Indikator- Indikator Dan Dimensi Disiplin Kerja

Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2016:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

- a) Frekuensi kehadiran. Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, dan absensi.
- b) Tingkat kewaspadaan karyawan. Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Ketelitian, dan Perhitungan.
- c) Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Menaati peraturan dan pedoman kerja, dan Tanggung jawab.
- d) Ketaatan pada peraturan kerja. Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu: Kepatuhan, dan Kelancaran.
- e) Etika kerja. Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Suasana harmonis, dan Saling menghargai.

Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan & Silvy, 2019) Motivasi adalah pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya, kemudian karyawan yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan. Festinger dalam Kluvers dan Tippet (2009) mengemukakan, apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, namun yang dicapai tidak sesuai dengan harapan, maka karyawan tersebut secara sukarela akan membenahi aktivitasnya untuk mencapai apa yang diharapkan, begitu pula sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki motivasi rendah, namun yang dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan tersebut beranggapan bahwa itulah kemampuan yang dia miliki.

Menurut Ardian (2019), motivasi adalah sebuah dorongan daya penggerak yang memicu semangat kerja individu supaya mau terintegrasi dan bekerja sama dengan semua upaya dalam meraih kepuasan kerja. Motivasi ialah keinginan yang ada pada seseorang yang memberi rangsangan dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Menurut (Rahmawani, 2021) kata dasar motivasi (motivation) adalah motif yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik, loyalitas pada pekerjaannya dan memiliki kualitas diri untuk perusahaan seringkali berimbas pada hasil kinerja yang diperoleh pegawai tersebut. Kinerja karyawan bisa diukur oleh sebesar apa motivasi kerja yang dimiliki pegawai, loyalitas karyawan tersebut terhadap pekerjaannya dan kualitas yang dimiliki karyawan itu sendiri. Hal tersebut secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat memicu semangat karyawan dalam bekerja serta dapat menciptakan loyalitas karyawan dalam bekerja sehingga dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Sebagaimana yang dapat disampaikan oleh (Khoerunnisa et al., 2019), motivasi dapat mencakup faktor berikut:

Faktor *internal* yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu :

- a) Memiliki rasa untuk bertahan hidup
- b) Memperoleh apresiasi dari orang lain
- c) Adanya keinginan untuk berkuasa
- d) Keinginan dapat memiliki
- e) Keinginan untuk dapat diakui oleh orang lain

Faktor *eksternal* yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu

- a) Kepemimpinan yang baik
- b) Keadaan di dalam tempat kerja
- c) Tanggung jawab dan status
- d) Jaminan pekerjaan
- e) Peraturan yang dapat disesuaikan dengan kondisi para pekerja

Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negative (Sutanto 2013:23).

- A. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jikalau seorang pemimpin mencoba merangsang dan mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau incentive dan bentuk lain baik bersifat material maupun imaterial. Dari tinjauan bentuk-bentuk motivasi, maka bentuk motivasi yang positif dapat berupa: 1) Penghargaan atas pekerjaan yang baik, 2) Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”, 3) Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan, 4) Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu, 5) Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan, 6) Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan
- B. Motivasi negatif merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan keketiadaan, artinya bahwa agar bawahan mau dan melaksanakan pekerjaan dengan baik, seorang pemimpin menggunakan kedudukan dan kekuasaannya untuk “menakuti” bawahan, sehingga dengan kekuatan ketakutan tersebut akan dapat mendorong bawahan melaksanakan pekerjaannya.

Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja yaitu: (Riyanto, 2016:21):

- a. **Kebutuhan Fisiologis (Physiological-need).** Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. **Kebutuhan rasa aman (safety need).** Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.
- c. **Kebutuhan sosial (social-need).** Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- d. **Kebutuhan penghargaan (Esteem-need).** Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang.
- e. **Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization need).** Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Zulkifli, 2022) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Kepuasan kerja pada umumnya berkaitan dengan pekerjaan seorang karyawan. Kepuasan kerja juga terkait erat kaitannya dengan teori keadilan, kewajiban psikologis, dan motivasi, karena kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang dan upah kerja.

Menurut (Basri & Rauf, 2021) Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan karena kinerja karyawan tersebut akan menurun dan akibatnya kinerja karyawan akan terganggu (Lubis et al., 2021). Kepuasan kerja adalah semua tentang perilaku yang sejauh mana orang suka atau tidak suka tempat kerja mereka, karyawan merasa prestasi dan keberhasilan di tempat kerja merupakan kepuasan kerja (Dharmayasa & Adnyani, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dari seorang karyawan yang merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya sehingga karyawan tersebut lebih loyalitas dalam bekerja.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut (Gibson, I. Donelly, 2003) dalam (Marimin & Santoso, 2020) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a) Gaji, gaji dan upah yang diterima karyawan dianggap sebagai refleksi cara pandang manajer mengenai kontribusi karyawan terhadap perusahaan, uang tidak hanya membantu orang untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi memberikan kepuasan pada tingkat selanjutnya.
- b) Pekerjaan yang dilakukan, jenis pekerjaan yang dilakukan dapat merupakan sumber kepuasan, pekerjaan yang dapat memberikan kepuasan adalah pekerjaan yang menarik dan menantang serta tidak membosankan.
- c) Promosi, kesempatan untuk berkembang di perusahaan dapat menjadi sumber kepuasan.
- d) Supervisor, kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan moral dapat meningkatkan kepuasan kerja, misalnya memberikan karyawan kesempatan berpartisipasi dalam membuat keputusan.
- e) Rekan kerja, dimana rekan kerja dapat memberikan bantuan secara teknis dan dapat mendukung secara sosial akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja terdiri dari (Riyanto, 2016:19):

Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.

Kepuasan terhadap Gaji,

Kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja dan bagaimana gaji diberikan.

Kepuasan terhadap Kesempatan atau Promosi.

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

Kepuasan terhadap Supervisor.

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

Kepuasan terhadap Rekan Kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

Penelitian Terdahulu**1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam penelitian sehingga penulis dapat memperbanyak teori yang digunakan dalam melakukan penelitian. Jadi dari beberapa penelitian terdahulu penulis hanya menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis dan juga penulis mengangkat beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi untuk memperbanyak kajian pada penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh (Juliyanti, 2022) Dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota Bengkulu, Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan yang kuat dan pengaruh positif antara variable disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Siagian, 2020) Dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR sejahtera batam, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil menemukan bahwa variable disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, masing-masing variable berpengaruh signifikansi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi & Karyono, 2022) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melalui perhitungan populasi dan sampel menggunakan rumus slovin dan menyebar kuisioner kepada karyawan dan menggunakan spss 22 untuk pengolahan data. Hasil penelitian ini dapat dilihat dengan Uji T secara parsial dan menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Mokoagow et al., 2020) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo, teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, hasil Penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir, secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang dipaparkan diatas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Raymond et al., 2023) Disiplin kerja adalah suatu hal yang sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Untuk menciptakan disiplin dalam sebuah perusahaan, tidak hanya diperlukan tata tertib atau peraturan yang jelas, tetapi juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, prosedur, atau tata kerja yang mudah dipahami oleh setiap pekerja

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Hasyim et al., 2020) Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam perusahaan. Dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk menggerakkan

semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Narulita & Charina, 2020) Kepuasan kerja adalah bentuk sikap yang baik atau positif kepada semua hal yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Jika karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan memandang pekerjaannya bukan sekedar beban tugas ataupun paksaan dari perusahaan melainkan sebagai pekerjaan yang menyenangkan dan dilakukan sebagai keharusan demi kesejahteraan perusahaan maupun karyawan tersebut.

METODE

Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut Azwar (2013) penelitian kuantitatif adalah menekankan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang diolah dengan metode statistika. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian korelasional. Periantalo (2016) menjelaskan penelitian korelasional bertujuan untuk mengamati hubungan antar variabel.

Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel menurut Periantalo (2016) adalah hal-hal yang mempunyai varian berbeda-beda yang dijadikan subjek penelitian. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas/variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel terikat/variabel dependen. Berdasarkan tinjauan literatur yang dikemukakan, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

Variabel dependen dan independen. Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variabel lain (Azwar, 2015). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kesepian. Variabel Independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempunyai dampak terhadap variabel terikat (Azwar, 2015). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Emotion Focused Coping.

Populasi

Periantalo (2016) menjelaskan bahwa populasi merupakan fokus generalisasi subjek dari hasil penelitian. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 200 orang karyawan PT. Indofood Bekasi.

Sampel Penelitian

Sampel menurut Periantalo (2016) merupakan salah satu bagian dari populasi yang dijadikan sebagai subjek dalam penelitian. Populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini 200 orang, dan kami hanya mengambil sampel 61 responden untuk penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang ada pada PT. Indofood Sukses Makmur Bekasi

Kuisisioner

Pengumpulan data menggunakan berupa pertanyaan yang disebarkan pada PT. Indofood Sukses Makmur Bekasi, pengumpulan data yang tidak memerlukan kehadiran peneliti akan tetapi cukup menggunakan daftar pertanyaan yang sudah disiapkan oleh peneliti sebelumnya.

HASIL

Tabel 1.1 Uji Validitas dan Reability (XI Disiplin Kerja)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.6885	18.351	.735	0,2521	VALID
X1.2	25.5410	19.519	.689	0,2521	VALID
X1.3	25.6230	18.339	.769	0,2521	VALID
X1.4	25.5574	20.117	.665	0,2521	VALID
X1.5	25.5738	18.715	.757	0,2521	VALID
X1.6	25.5738	19.082	.722	0,2521	VALID
X1.7	25.5574	18.384	.802	0,2521	VALID

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa X1 yaitu disiplin kerja seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}(0,2521)$ artinya seluruh pernyataan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

Tabel 1.2 Uji Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.912	.912	7

X1 yaitu disiplin kerja reliabel kerana memiliki nilai $>0,5$ dengan demikian seluruh pernyataan yang tertuang dalam kuisioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisiten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda.

Tabel 2.1 X2 Motivasi Kerja

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	25.9016	19.057	.775	.666	.927
X2.2	25.8689	19.783	.854	.777	.918
X2.3	25.8197	20.217	.794	.703	.923
X2.4	25.7213	19.904	.841	.791	.919
X2.5	25.7541	19.955	.839	.775	.919
X2.6	25.7705	20.346	.807	.709	.922
X2.7	25.7541	21.589	.620	.526	.939

Tabel 2.2 Uji Reability (X2 Motivasi Kerja)

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.934	.935	7

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa X2 yaitu motivasi kerja seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}(0,2521)$ artinya seluruh pernyataan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

X2 yaitu motivasi kerja reliabel kerana memiliki nilai $>0,5$ dengan demikian seluruh pernyataan yang tertuang dalam kuisioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisiten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda.

Tabel 3.1 X3 Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	26.1311	19.216	.760	.646	.915
X3.2	26.0820	18.777	.792	.700	.912
X3.3	25.9836	19.883	.670	.592	.923
X3.4	26.1803	18.217	.768	.689	.915
X3.5	26.0000	18.767	.821	.762	.909
X3.6	25.9836	19.750	.735	.742	.917
X3.7	26.0000	18.900	.824	.773	.909

Tabel 3.2 Uji Reability X3

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.926	7

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa X3 yaitu kepuasan kerja seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}(0,2521)$ artinya seluruh pernyataan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian.

X3 yaitu kepuasan kerja reliabel karena memiliki nilai >0,5 dengan demikian seluruh pernyataan yang tertuang dalam kuisioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisiten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda.

Tabel 4.1 Y Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	25.9180	18.843	.719	.597	.903
Y1.2	26.0492	18.881	.763	.686	.899
Y1.3	25.7377	20.397	.609	.642	.914
Y1.4	25.7213	19.571	.692	.678	.906
Y1.5	25.8361	19.606	.703	.590	.905
Y1.6	25.8525	17.628	.861	.786	.887
Y1.7	25.8689	17.949	.817	.708	.892

Tabel 4.2 Uji Reability (Y Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Items	N of Items
.914	.913	7

Dari data diatas dapat dikatakan bahwa Y yaitu kinerja karyawan seluruh pernyataan dapat dinyatakan valid karena rhitung>rtabel(0,2521) artinya seluruh pernyataan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrument untuk mengukur data penelitian. Y yaitu kinerja karyawan reliabel karena memiliki nilai >0,5 dengan demikian seluruh pernyataan yang tertuang dalam kuisioner penelitian ini dapat dinyatakan handal atau reliabel artinya kuisioner ini memiliki hasil yang konsisiten jika dilakukan pengukuran dalam waktu dan model yang berbeda.

Tabel 5.1 Hasil

REGRESI LINEAR
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.851	.843	2.00149

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 Pengaruh X ke Y (koefisien determinasi) sebesar 0,851–85,1%

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1300.021	3	433.340	108.174	.000 ^b
	Residual	228.339	57	4.006		
	Total	1528.361	60			

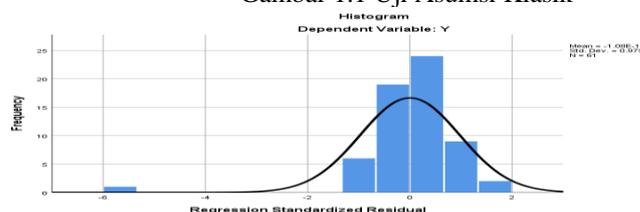
a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 X1,X2 dan X3 berpengaruh simultan secara signifikan terhadap Y secara bersamaan karena angka signifikansi<0,05 atau Fhitung >Ftabel.

Coefficients^a

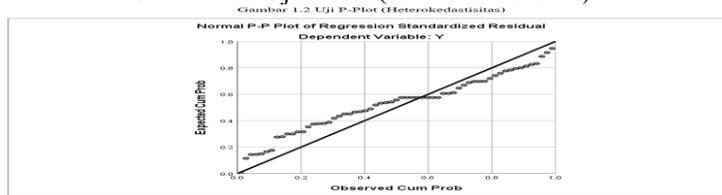
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.143	1.587		1.350	.182
	X1	.121	.164	.121	.736	.465
	X2	.396	.149	.409	2.661	.010
	X3	.411	.174	.412	2.366	.021

Dependent Variable: Y
 X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y karena angka signifikasi<0,05 yaitu 0,465 artinya hipotesis ditolak.
 X2 berpengaruh signifikan terhadap Y karena angka signifikasi<0,05 yaitu 0,010 artinya hipotesis diterima.
 X3 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y karena angka signifikasi<0,05 yaitu 0,021 artinya hipotesis diterima.

Gambar 1.1 Uji Asumsi Klasik



Gambar 1.2 Uji P-Plot (Heterokedastisitas)



Gambar 1.3 Uji Scatterplot (Multikolienaritas)



Tabel 5.2 (Variabel Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistic		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.143	1.587		1.350	.182					
	X1	.121	.164	.121	.736	.465	.886	.097	.038	.098	10.23
	X2	.396	.149	.409	2.661	.010	.905	.332	.136	.111	8.99
	X3	.411	.174	.412	2.366	.021	.907	.299	.121	.086	11.60

a. Dependent Variable: Y

Untuk Artikel Ilmiah dari hasil penelitian, bab setelah metode adalah hasil. Hasil merupakan uraian obyektif tentang hasil-hasil penelitian berkaitan dengan pertanyaan penelitian dan pembahasannya secara ilmiah. Hasil menyajikan data-data hasil penelitian dan temuan penelitian yang perlu dijelaskan secara saintifik meliputi: what, why, how dan ditunjang oleh fenomena-fenomena ilmiah yang memadai serta ada pembandingan dengan hasil-hasil penelitian/ temuan peneliti lain yang relevan. Untuk artikel dari hasil kajian, bab setelah metode adalah hasil yang berisi solusi atau ide dari permasalahan yang memiliki kontribusi/ wawasan kedepan dan pembahasannya secara ilmiah.

SIMPULAN

Simpulan memberikan jawaban atas permasalahan yang dikemukakan di pendahuluan. Pada artikel ilmiah hasil penelitian, yang dimaksud dengan simpulan adalah rumusan atau jawaban atas pertanyaan penelitian berdasarkan hasil-hasil penelitian yang dikemukakan secara ringkas. Simpulan disajikan dalam bentuk paragraf.

Pada artikel ilmiah hasil kajian, simpulan dirumuskan berdasarkan hasil analisis pemecahan masalah. Simpulan disajikan dalam bentuk paragraf. Dibagian akhir simpulan perlu dituliskan implikasi dan pengembangan hasil temuan yang ditemukan.

DAFTAR PUSTAKA

Arifin Noor, Z. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(4), 473. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i4.2336>

Arsindi, A., Kamidin, M., Rahman, Z., Mahmud, A., & Suriyanti, S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 5(1), 86–95. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i1.79>

Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 103–121. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>

Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i08.p02>

Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja

- dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/327>
- Gaya, P., Situasional, K., Kerja, L., Fisik, N. O. N., Kepuasan, M., & Bekasi, E. I. (2023). *SKRIPSI OLEH: MEILINDA SURYANA DAMAYANTI PROGRAM STUDI MANAJEMEN SKRIPSI*.
- 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>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Hasibuan, J., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 9(1), 134–147.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Herman, S., Studi, P., Mesin, T., Mesin, J. T., Teknik, F., Sriwijaya, U., Saputra, R. A., IRLANE MAIA DE OLIVEIRA, Rahmat, A. Y., Syahbanu, I., Rudiyanasyah, R., Sri Aprilia and Nasrul Arahman, Aprilia, S., Rosnelly, C. M., Ramadhani, S., Novarina, L., Arahman, N., Aprilia, S., Maimun, T., ... Jihannisa, R. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurusan Teknik Kimia USU*, 3(1), 18–23.
- Hitalessy, V., Roni, H., & Iswandi, I. (2018). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Image : Jurnal Riset Manajemen*, 7(1), 38–44. <https://doi.org/10.17509/image.v7i1.23137>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Juliyanti, B. (2022). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate ISSN 2828-2728 Volume 1, Tahun 2022 Website: www.jurnal.umb.ac.id. 1, 14–22.*
- Louis, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Canadian Journal of Emergency Medicine*, 15(3), 190. <https://doi.org/10.2310/8000.2013.131108>
- Lubis, T. C., Pasaribu, F., & Tupti, Z. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43–54.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703. <https://doi.org/10.29040/jiei.v6i3.1467>
- Maulidina, H. (2019). PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN KINERJA BERBASIS KOMPETENSI DI CV. LASKAR KACA SENI. *ペインクリニック学会治療指針* 2, 2, 1–13.
- Mokoagow, Z., Soegoto, A. S., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 491–500.
- Narulita, R., & Charina, A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Bumi Saba Indonesia. *Jurnal Ekonomi Pertanian Dan Agribisnis*, 4(2), 268–276. <https://doi.org/10.21776/ub.jepa.2020.004.02.5>
- Nurhasia Isman, Zainal Ruma, T. P. D. (2023). *Jurnal Manajemen Jurnal Manajemen. Pengaruh Celebrity Endorsement, Brand Image, Dan Testimoni Terhadap Minat Beli Konsumen Produk Mie Instan Lemonilo Pada Media Sosial Instagram*, 2(1), 71–79.