

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA GUARDIAN GERAI UBUD PT HERO SUPERMARKET

Oleh :

Ni Made Dwi Lestari¹⁾, I Wayan Mendra²⁾, Tjok Istri Sri Harwathy³⁾

Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: jaya.dwi19@yahoo.com**Abstrak**

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting di dalam perusahaan yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien supaya nantinya dapat terwujud kinerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket. Penentuan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* yang dimana teknik yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus). *Sampling Jenuh* (sensus) adalah metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik Analisis yang digunakan adalah Uji Instrument, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Analisis Korelasi Berganda, Analisis Determinasi, Uji t-test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.**Abstract**

Human Resources are an important asset in a company that must be improved effectively and efficiently in order to achieve quality performance to achieve company goals. One of the factors that can affect employee performance is work discipline, motivation, and job satisfaction. This study aims to determine the effect of work discipline, motivation, and job satisfaction on employee performance at the Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket. The population in this study were 50 people. The sample in this study was the entire population at the Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket. Determination of the sample in this study is Non Probability Sampling in which the chosen technique is saturated sampling (census). Saturated Sampling (census) is a sampling method when all members of the population are sampled. The analysis technique used is the Instrument Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, Multiple Correlation Analysis, Determination Analysis, t-test. The results of this study indicate that the variable work discipline has a positive and significant effect on employee performance, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket.

Keywords: Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction, and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

PT Hero Supermarket Tbk merupakan jaringan supermarket terbesar di Indonesia. Jaringan supermarket ini pertama kali didirikan pada tanggal 23 Agustus 1971. Hero supermarket menawarkan produk- produk kelontong dengan kualitas terbaik serta makanan segar bagi konsumen Indonesia. Produk yang ditawarkan tidak hanya berasal dari produsen lokal saja, namun juga mendatangkan produk hingga dari produsen di seluruh dunia.

PT Hero Supermarket berada di bawah naungan jaringan ritel global besar yang bernama Hero Group yang dimiliki oleh Dairy Farm Management Service Ltd. Pendiri Hero, Kurnia membawa bisnis-nya menjadi salah satu bisnis lokal dengan sistem kerja dengan standar internasional. Hal ini terbukti dengan jaringan Hero Group mengikuti jaringan yang dimiliki oleh konsorsium ritel terbesar dunia Dairy Farm International Holdings(DFI). Beberapa jaringan ritel Hero Group antara lain Hero Supermarket, Giant, Guardian, dan Starmart.

Saat ini Hero Supermarket Group merupakan suatu group ritel yang memiliki berbagai format. Salah satunya Guardian yang berfokus pada Health and Beauty Store modern dalam bentuk toko yang menyediakan produk kesehatan dan kecantikan. Guardian memulai bisnisnya di Indonesia sejak tahun 1990. Sebagai pelopor di bidang industri kesehatan dan kecantikan di Indonesia. Khusus di Bali PT Hero Supermarket Tbk pertumbuhan Guardian cukup baik. Bahkan saat ini Guardian memiliki 41 gerai di Bali. Jumlah konsumen tertinggi berasal dari wisatawan mancanegara, guardian di bali

umunya berlokasi di kantong- kantong pariwisata, seperti Kuta, Nusa dua, dan Ubud.

Target penjualan pada Guardian Gerai Ubud PT. Hero Supermarket pada tahun 2019 rata- rata 92,9%. Ini menunjukkan target penjualan masih belum mencapai 100%. Dalam bulan januari, februari, dan maret target yang ditetapkan bisa dilampaui namun pada bulan april sampai desember pencapaian target masih di bawah target. Dapat dilihat bahwa tidak tercapainya target yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama beberapa bulan, ini menunjukkan adanya ketidakstabilan antara target dan omset yang didapatkan setiap bulannya. Menurunnya omset salah satunya disebabkan oleh kinerja karyawan yang semakin memburuk yang dikarenakan tidak tercapainya target maka karyawan tidak mendapatkan intensif. Menurunnya kinerja karyawan ternyata sangat mempengaruhi omset penjualan perusahaan yang diharapkan bisa mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Disiplin. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia (Hasibuan 2002:193). Dengan sikap disiplin yang baik maka segala komitmen yang telah dibangun didalam perusahaan akan berjalan dengan baik dan perusahaan akan memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi untuk kemajuan perusahaannya.

Berdasarkan data wawancara yang dilakukan dengan manager Guardian gerai Ubud, didapatkan masalah terkait motivasi pada karyawan yaitu kurang adanya kebutuhan berprestasi dalam diri karyawan, tidak adanya kebutuhan kemauan dalam membentuk keterampilan dalam diri karyawan sehingga motivasi dalam diri

karyawan masih kurang. Kurangnya motivasi dalam diri karyawan mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang memenuhi harapan perusahaan.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja yang baik, selain itu dorongan motivasi dari pimpinan agar karyawan dapat menumbuhkan kemauan dalam diri karyawan untuk lebih terampil dalam bekerja dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Guardian Gerai PT Hero Supermarket.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan (Y1)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2005:9).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kinerja antara lain :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen Kerja

2.2 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang (The Liang Gie, 1972).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Disiplin Kerja antara lain :

- 1) Disiplin Waktu
- 2) Disiplin Peraturan
- 3) Disiplin Tanggung Jawab

2.3 Motivasi (X2)

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagan, 2003:138).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Motivasi antara lain :

- 1) Daya Pendorong
- 2) Kemauan
- 3) Kerelaan
- 4) Membentuk Keahlian
- 5) Membentuk Keterampilan
- 6) Tanggung Jawab
- 7) Kewajiban
- 8) Tujuan

2.4 Kepuasan Kerja (X3)

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur Kepuasan Kerja antara lain :

- 1) Menyenangi Pekerjaannya
- 2) Mencintai Pekerjaannya

- 3) Moral Kerja
- 4) Kedisiplinan
- 5) Prestasi Kerja

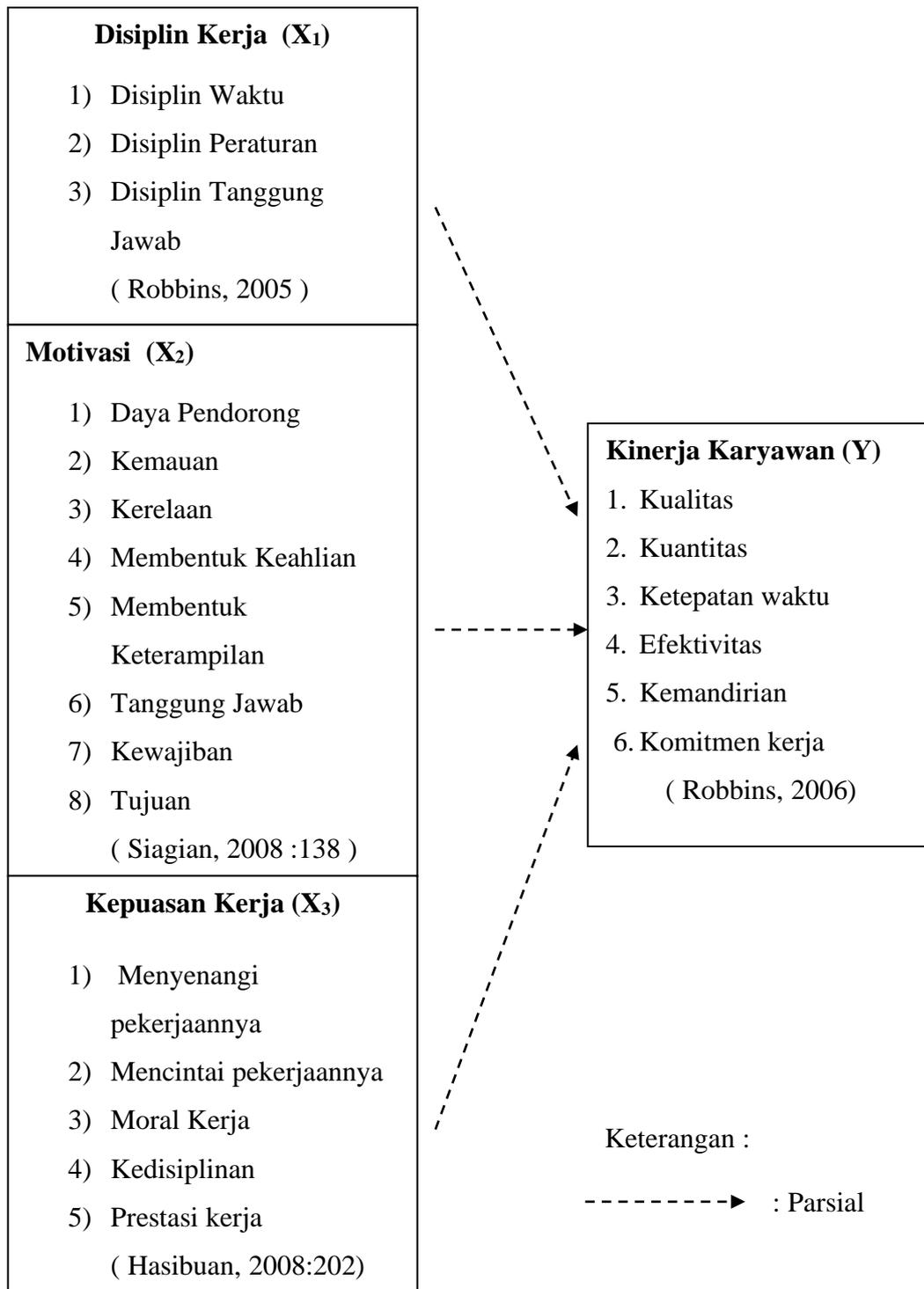
III KERANGKA BERPIKIR

Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja di dalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Motivasi karyawan melakukan pekerjaannya karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja karyawan. Pihak perusahaan harus selalu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya karena kalau karyawannya merasa puas maka hal tersebut akan menguntungkan pihak perusahaan itu sendiri. Dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai keterampilan yang tinggi.

**Gambar 3.1
Model Penelitian**



3.1 Hipotesis

Hipotesis berasal dari perkataan hipo(hypo) dan tesis(thesis). Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi Hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Hipotesis timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari peneliti atau diturunkan(decuded) dari teori yang telah ada (Margono 2004 : 80). Berdasarkan kajian teoritis, penelitian sebelumnya dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Guardian Gerai Ubud.
- H₂ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Guardian Gerai Ubud.
- H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Guardian Gerai Ubud.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket yang terletak di Jl. Raya Pengosekan Padang Tegal Kelod, Kelurahan Ubud, Kecamatan Ubud, Gianyar Bali.

4.2 Obyek Penelitian

Dalam penelitian ini, yang menjadi obyek penelitian adalah pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket.

4.3 Identifikasi Variabel

- 1) Variabel Terikat (Y)
Menurut Sugiyono (2011:61) variabel terikat atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Variabel Bebas (X)
Menurut Sugiyono (2011:61) variabel bebas adalah “ Merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)”. Variabel bebas pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3).

4.4 Jenis dan Sumber Data

- 1) Jenis data berdasarkan sifatnya
 - a) Data Kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan tertentu (Sugiyono, 2012), seperti: jumlah pegawai, tingkat absensi dan jumlah hari kerja.
 - b) Data kualitatif adalah data yang berupa keterangan-keterangan (*statements*) yang dapat memberikan gambaran dalam penelitian ini (Sugiyono, 2012), seperti sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, serta tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) Jenis data berdasarkan sumbernya

- a) Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dan diolah oleh peneliti (Sugiyono, 2012), seperti : kuesioner dan wawancara mengenai disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Data Sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau sudah jadi, sehingga penelitian tinggal menggunakan saja (Sugiyono, 2012), seperti struktur organisasi, sejarah, tingkat absensi pegawai dan jumlah pegawai.

4.5 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan ukuran populasi adalah banyaknya objek psikologis yang menjadi anggota sebuah populasi, Sugiyono (2010:90). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Guardian Gerai Ubud PT Hero Supermarket sebanyak 50 orang.

2) Sampel penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis *Non Probability Sampling*. *Non Probability Sampling* jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Tidak semua unsur atau elemen populasi mempunyai kesempatan sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2001:60) *non probability sampling* adalah teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik *Non Probability Sampling* yang dipilih yaitu dengan *Sampling Jenuh* (sensus) yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

4.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas), Analisis regresi linier berganda, Analisis korelasi berganda, Analisis determinasi, Uji t (t-test).

V. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, maka diketahui pada persamaan regresi, tidak terjadi gejala multikolinieritas, tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan distribusi data adalah normal. Sehingga model regresi linear berganda bisa

digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar. Hasil perhitungan analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresi linear antara disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y =$

1,640 + 0,450 X_1 + 0,402 X_2 + 0,272 X_3 memberikan pengertian bahwa nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (b_1) sebesar 0,450 artinya apabila Disiplin Kerja (X_1) mendapat perhatian yang lebih baik dari pimpinan dengan asumsi Motivasi (X_2) , dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) . Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_2) sebesar 0,402 artinya apabila Motivasi (X_2) yang diperoleh karyawan lebih baik dari

pimpinan dengan asumsi Disiplin Kerja (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_3) tetap maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) . Nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b_3) sebesar 0,207 artinya apabila pimpinan mampu meningkatkan Kepuasan Kerja (X_3) karyawannya dengan asumsi Disiplin Kerja (X_1), dan Motivasi (X_2) tetap maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 5.13
Analisis Regresi

Tmodel		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	1,640	2,000		0,820	0,417	
	Disiplin Kerja (X_1)	0,450	0,212	0,256	2,125	0,039	
	Motivasi (X_2)	0,402	0,096	0,516	4,210	0,000	
	Kepuasan Kerja(X_3)	0,272	0,124	0,200	2,201	0,033	
F hitung						48,366	
Signifikansi F							0,000
R							0,871
R Square							0,759
Adjusted R Square							0,744

Berdasarkan analisis korelasi berganda dapat disajikan bahwa nilai dari korelasi (R) adalah sebesar 0,871, karena pada kisaran 0,800 – 1,00, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis determinasi dapat disajikan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,744 atau 74,4%. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 74,4% berarti variasi pengaruh secara simultan antara perubahan disiplin

kerja (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y₁) adalah 74,4% sedangkan sisanya 25,6%.

Uji statistik t bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Variabel Disiplin Kerja (X_1) , menunjukkan arah positif sebesar 0.450 dengan signifikansi 0,039 lebih kecil dari alpha 0,05 sehingga hipotesis-1 (H_1) yang menyatakan Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

maka hipotesis yang diajukan terbukti. Variabel Motivasi (X_2), menunjukkan arah positif sebesar 0.402 dengan signifikansi 0,00 lebih kecil dari α 0,05 sehingga hipotesis-2 (H_2) yang menyatakan Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan., maka hipotesis yang diajukan terbukti. variabel Kepuasan Kerja (X_3), menunjukkan arah positif sebesar 0.272 dengan signifikansi 0,039 lebih kecil dari α 0,05 sehingga hipotesis-3 (H_3) yang menyatakan Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang diajukan terbukti.

VI. PENUTUP DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

- 1) Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti bahwa jika Disiplin Kerja (X_1) mendapat perhatian yang lebih baik dari pimpinan maka akan diikuti dengan kenaikan Kinerja Karyawan (Y) di perusahaan tersebut.
- 2) Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti bahwa jika semakin baik Motivasi yang diterima karyawan oleh pimpinan mereka, maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.
- 3) Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti bahwa jika semakin baik pemimpin perusahaan dalam menangani Kepuasan Kerja setiap karyawan maka akan diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan di perusahaan tersebut.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran- saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Penilaian responden terhadap Disiplin Kerja terutama pada indikator disiplin waktu dan disiplin peraturan memiliki tanggapan responden terendah dalam variabel tersebut, maka pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan disiplin waktu dan disiplin peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut guna dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan Guardian Gerai Ubud PT. Hero Supermarket.
- 2) Penilaian responden terhadap Motivasi terutama pada indikator kerelaan bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan dalam penyelesaian pekerjaan memperoleh tanggapan responden terendah, maka pimpinan perusahaan harus mencari strategi baru untuk dapat meningkatkan kerelaan karyawan dalam bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Penilaian responden terhadap Kepuasan kerja terutama pada indikator menyenangkan pekerjaannya karena sesuai dengan kemampuan yang dimiliki memperoleh

tanggapan responden terendah dalam variable ini, maka pimpinan perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih pada kesesuaian kemampuan yang dimiliki karyawan dengan tugas atau pekerjaan yang akan diberikan pada mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung :PT Remaja Rosdakarya
- Abdurrahmat Fathoni, M.Si.(2009). *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta Jakarta
- Agustina, H., Jaya, M., &Pungan, Y. (2019).Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(studi pada PT Tambang Batubara Bukit Asam). *At-Tadbir:Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol 3, No 1, pp 33-40
- Arifin, Z., & Rahayu, I. T. (2011). *Hubungan antara orientasi religius, locus of control dan psychological well-being mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*. Diunduh dari <http://ejournal.univmalang.ac.id/index.php/lemlit/article/view/1945>.
- Arikunto, Suharsimi. 1980. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Bina Aksara Jakarta. 224 Halaman
- Arep Ishak & Tanjung Hendri, 2003, *manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Asmuji. (2012). *Manajemen keperawatan: konsep dan aplikasi*. Jogjakarta: Aruzz Media
- As`ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty
- Bangun, Wilson. 2012. “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). *Human Resource Management an experiential approach*. Singapore: MC Graw-Hill, Inc.
- Brahmasari dan Suprayetno. 2008. *Pengaruh motivasi kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Interbasional Wiratama Indonesia)*
- Djamarah Syaiful Bahri. 2002. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta
- Djarwanto, PS. Dan Pangestu Subagyo. 2000. *Statistik Induktif*. Edisi 4. Yogyakarta: BPFE
- Flippo, Edwin B. 2010. *Manajemen Personalia Jilid 1 & 2 Edisi Ke-6*. Jakarta: Erlangga
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh , PT. Andi : Yogyakarta
- Gordon, Thomas. 1996. *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Ghozali, Imam, 2006, *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam, 2007, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.* Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Griffin, Jill. 2013. *Customer Loyalty : Menumbuhkan Dan Mempertahankan Pelanggan.* Penerbit Erlangga. Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogjakarta
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPF
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah.* Jakarta: PT. Toko Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu, S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kelima. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia , Edisi Revisi Cetakan Ke-8.* PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh.* PT. Bumi Aksaran. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta :PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:PT Bumi Aksara
- Hersey, Paul, Blanchard, Kenneth H.1993. *Management for organizational behavior, sixth edition.* Singapore : Prentice hall
- Hermawati, R., & Rusilowati, U. (2018). Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Departemen Unit Production PT. L'Oréal Manufacturing Indonesia). *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, Vol 1, No 1, pp 55-70
- Ismawati, I., Djaelani, A. Q., & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol 6, No 3, pp 50-63
- Julianry, A, Syarief, R., & Affandi, M.J(2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, Vol 3, No 2, pp 236-245
- Kartikasari, R.I., Djastuti, I (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, Vol 6, No 4, pp 2.
- Mangkuprawira, S., dan A.V Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor
- Margono, 2004, *Metodologi Penelitian Pendidikan* , Jakarta : Rineka Cipta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson.2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan

- Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat
- Mudiartha Utama, Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana
- Moekijat, 2002. *Dasar- Dasar Motivasi*. Bandung :CV. Ionir Jaya
- Moenir, H.A.S. 2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Nelson, D. L & Quick, J.C. (2006). *Organizational Behavior Foundations Realities and Challenges*. Thompson South Western. United States of America
- Pangestika, K. D., Astari, G. O., Silaban, M., & Haitami, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Sumatera Utara. *Jurnal Mutiara Manajemen*, Vol 4, No 1, pp 323-330.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 7, No 1, pp 841-850
- Rasdiyanah, Andi 1995. "Pengertian Disiplin". <http://id.shvoong.com/social-sciences/psychology/2114586-pengertian-disiplin/>. Diakses pada tanggal 4 Januari 2012
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada
- Robbins, P Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Robbins, Stephen. P. Dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia
- Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Robbins dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi, Buku 1 dan 2*. Jakarta : Salemba Empat
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior. Fourteenth Edition. Pearson education* . New Jersey 07458. 77-89*
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Siagian, P. Sondang. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Satu. PT Bumi Aksara, Jakarta
- Siagian, P. Sondang, 2008, *Manajemen Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Sinamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singodimedjo, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung : CV AlfaBeta

- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, Drs. (2010). *Stasistika dan Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono, 2014, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alvabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV
- Sumarti, T., & Rahardian, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pegadaian Cabang Pegadaian Pasar Kordon Bandung. *Jurnal TEDC*, Vol 12, No 3, pp 268-277.
- Supranto, J. 2011. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*, Cetakan Keempat, Penerbit PT Rineka Cipta, Jakarta
- Suryana. (2008). *Kewirausahaan*. Jakarta : Salemba Empat
- Stoner. J. A. F & Freeman, R.E. 1992. *Management: Struktur dan Proses*. (edisi kedelapan), alih bahasa : Nunuk Ardiani, Jakarta :PT. Prenhallindo
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, S., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. Fumira Semarang). *Journal of Management*, Vol 4, No 4, pp 1-16
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- The Liang Gie. 1995. *Cara Belajar yang Efisien Jilid II Edisi keempat (diperbaharui)*. Yogyakarta : Liberty
- Winarsih, S., Bachri, A. A., & Yulianto, A. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Kalsel Syariah Kandungan). *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol 6, No 2, pp 197-208.
- Winarno, W., & Sunaryo, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Pt. Anugerah Putra Siantan Songsong Singosari Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, Vol 6, No 5, pp 103-117
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat
- Wursanto. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan

pada rumah sakit swasta di kota
Denpasar. Matrik: *Jurnal
Manajemen, Strategi Bisnis dan
Kewirausahaan*, Vol 7, No 2, pp
135-142

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik
Kota Jambi. *Jurnal Manajemen dan
Kewirausahaan*, Vol 9, No 2, pp 24-
35.

Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya
Organisasi dan Kepuasan