

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PONDOK NYOMAN  
BAGUS RESTAURANT AND GUEST HOUSE PERERENAN****Ni Kadek Purnadewi<sup>1</sup>, I Wayan Suarjana<sup>2</sup>, Bagus Nyoman Kusuma Putra<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>kadekpurnadewi99@gmail.com**Abstrak**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya juga tergantung faktor sumber daya manusia, dimana dibutuhkan suatu interaksi dan koordinasi yang didesain untuk menghubungkan tugas-tugas, baik perseorangan maupun kelompok dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan. Penelitian ini dilakukan di Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan dengan menggunakan populasi dan sampel sebanyak 30 orang responden. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode *sampling jenuh* atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara (*interview*), observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan

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

## **PENDAHULUAN**

Salah satu sumber daya yang harus dikelola oleh perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting dalam berbagai sektor. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2017:63). Sandy (2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Penelitian ini mengambil lokasi/dilaksanakan di Pondok Nyoman Bagus beralamat Jln. Pantai Pererenan, Kec. Mengwi-Badung, Bali. Pemilihan Pondok Nyoman Bagus sebagai lokasi pelaksanaan penelitian ini didasarkan atas beberapa pertimbangan tertentu. Pertimbangan pertama adalah peneliti menemukan fenomena Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Pertimbangan berikutnya adanya unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, maupun dari segi efisiensi waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Kurniawan, 2016). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

(Setiaji, 2013). Didalam perusahaan, tinggi rendahnya tingkat kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Telah diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan merupakan bagian terpenting dalam proses kerja perusahaan maka dari itu karyawan akan memerlukan faktor-faktor tersebut untuk mendorong dan mendukung peningkatan kinerja karyawan didalam perusahaan.

Menurut Gibson (2010) Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara terdapat fenomena terkait dengan kepuasan kerja, yakni kondisi pekerjaan menunjukkan bahwa masih banyak karyawan tidak puas dengan pekerjaan saat ini, salah satunya yaitu diakibatkan oleh sarana dan prasarana yang tidak memadai sesuai dengan tugas yang harus diselesaikan sehingga hal tersebut berdampak pada penurunan kinerja karyawan pada perusahaan. Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Arda (2017), Dianna (2019), Marpaung (2020), Kartika (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan penelitian Putriana (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kepuasan kerja Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sarwani (2017) disiplin didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi. Disiplin adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

Berdasarkan pengamatan di lapangan dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya karyawan yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya karyawan hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk adalah pukul 08.00 pagi tetapi hadir pukul 09.00 pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya karyawan yang kembali ke kantor pukul 15.00.

Tingkat kehadiran karyawan setiap bulannya berfluktuasi tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Juli yaitu 29 orang, bulan Januari yaitu 28 orang, November yaitu 28 orang, dan Agustus yaitu 27 orang. Faktor lain yang menunjukkan disiplin kerja karyawan kurang yaitu karyawan terlambat datang sehingga dapat menghambat pekerjaan. Suryawan (2017), Satriawan (2018), Wiranto (2018), Sridarma (2019), Dewi (2017), yang menunjukkan bahwa Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Berdasarkan teori, fenomena dan penelitian terdahulu di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan?

## TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### 1. *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu

tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya

## 2. Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2017:132), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, pekerja akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang pekerja hadapi. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.

## 3. Disiplin Kerja

Beni Setiawan (2018), disiplin adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua aturan dan norma yang berlaku di organisasi pemerintah. Menurut Sarwani (2017) disiplin adalah kekuatan yang tumbuh dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkannya menyesuaikan diri untuk secara sukarela tunduk pada keputusan, peraturan, dan nilai kerja dan perilaku yang tinggi.

## 4. Kinerja Karyawan

Prawirosentono (2015) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok 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 maupun etika.

## 5. Hipotesis

H<sub>1</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada

Pondok Nyoman Bagus Restaurant And Guest House Pererenan.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant And Guest House Pererenan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pondok Nyoman Bagus beralamat Jln. Pantai Pererenan, Kec. Mengwi-Badung, Bali. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 30 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode nonprobability sampling dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh (sensus). Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan cara wawancara, observasi, kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kompensasi, komitmen organisasional dan pengawasan terhadap kinerja karyawan. Adapun rumus yang digunakan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Nilai konstanta

X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja

X<sub>2</sub> = Disiplin kerja karyawan

b<sub>1</sub> = Koefisien kepuasan kerja

b<sub>2</sub> = Koefisien disiplin kerja karyawan

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua variabel yakni kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja

karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,860	2,591		0,332	0,743
Kepuasan Kerja	0,271	0,098	0,456	2,760	0,010
Disiplin Kerja	0,344	0,155	0,366	2,218	0,035
R					0,742
<i>R Square</i>					0,550
<i>Adjusted R Square</i>					0,517
<i>F Statistic</i>					16,508
Signifikansi F					0,000 <sup>b</sup>

Sumber: Data di olah (2021)

Dari hasil Tabel 1, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 0,860 + 0,271X_1 + 0,344X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai *constant* 0,860 menunjukkan bahwa apabila nilai dari kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sama-sama nol (0), maka kinerja karyawan (Y) pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan akan meningkat sebesar 0,860 satuan.

$X_1 = +0,271$  menunjukkan bahwa kepuasan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan. Hal ini berarti semakin meningkat kompensasi maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

$X_2 = +0,344$  menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan. Hal ini berarti semakin meningkat disiplin

kerja maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan nilai *asympt. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### 2. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja > 0,10 dan nilai  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

### 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,645 dan 0,748 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

## Analisis Determinasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 diatas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,517 atau sebesar 51,7%. Dengan demikian besarnya pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan adalah sebesar 51,7% sedang sisanya  $100\% - 51,7\% = 48,3\%$  dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

## Uji F

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 16,508 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil

dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena kinerja karyawan Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan. Hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan.

## Uji t

Hasil uji t pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Anak Rantau terlihat pada Tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji t pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,760 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,010 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan, sehingga hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.
2. Dari hasil uji t pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel disiplin kerja sebesar

2,218 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,035 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap disiplin kerja pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan, sehingga hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin baik kepuasan kerja yang ada pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin senang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arda (2017), Dianna (2019), Marpaung (2020), Kartika (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan. Hal ini menunjukkan

sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat disiplin kerja yang ada di Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada seorang karyawan. Hal ini untuk mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasil penelitian ini sejalan dengan Suryawan (2017), Satriawan (2018), Wiranto (2018), Sridarma (2019), Dewi (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **PENUTUP**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan.
- b. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan.

### **2. Keterbatasan**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan

variabel lain, seperti; kompensasi, lingkungan kerja, iklim organisasi dan pengalaman kerja dan beban kerja.

- b. Penelitian ini hanya dilakukan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

### 3. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang dapat dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Disarankan agar pimpinan Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan mampu memberikan suasana lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan.
- 2) Disarankan agar pimpinan Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan memberikan sanksi dan lebih mendisiplinkan karyawan agar bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Pondok Nyoman Bagus Restaurant and Guest House Pererenan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. & Fishbein, M. 1980. *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior Englewood Cliffs*. NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I. 1991. The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50: 179-211.
- Arda, M. 2017. Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Dewi, Kartika. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan. *Skripsi. Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatra Utara*.
- Dianna, Eva Kris. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Tabanan. *Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Dyana Pura*
- Gibson, James. L., et al. 2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Ke-5*. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartika, Y. D., Rizani, D. A., & Sibuea, R. T. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Sumut. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 4(1), 345-357.
- Kurniawan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Locke, E.A. 1968. Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh Komunikasi, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Globelink Sea and Air Freight Indonesia. *Warta Dharmawangsa*, 14(1).

- Prawirosentono, Suryadi. 2015. *Kinerja dan motivasi Karyawan*. BPF, Yogyakarta
- Putriana, H. M., & Herawati, J. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pd. Bpr Bkk Kebumen. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 46-52.
- Sandy Martha, M. 2015. Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. *Thesis*. Universitas Widyautama Bandung.
- Sarwani, S. 2017. the Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 53–67.
- Satriawan, I. Z. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kebumen Surabaya. *Volatilitas*, 3(4).
- Setiaji, B. 2013. Pengaruh motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja Terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta). *Artikel*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setiawan, Beni. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal ilmu manajemen* Vol.1 No4 Juli 2013: Universitas Negeri Surabaya.
- Sridarma, E. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *Jurnal riset Manajemen dan Publik*. Vol. 3, No. 3.
- Suryawan, Manoppo, R. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departement Produksi PT. Jaya Abadi Semarang. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Wiranto. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sunanyaya Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 11 No. 2, 117-124.