

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KEMAMPUAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
RESTORAN NEW FURAMA SEAFOOD KEDONGANAN**

Ni Kadek Reshianawati¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

reshianawati@gmail.com

ABSTRACT

Menghasilkan kinerja yang baik merupakan dasar pengembangan perusahaan, oleh karena itu perlunya mengelola dan memahami faktor yang menjadi pengaruh kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan. Jumlah sampel penelitian yaitu 51 responden yang merupakan seluruh karyawan Restoran New Furama Seafood Kedonganan yang diperoleh memakai teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Temuan penelitian mengungkapkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kegiatan operasional sebuah organisasi bisnis dapat beroperasi secara efisien jika didukung dengan adanya sumber daya manusia yang merupakan komponen penting dalam setiap bisnis. Apabila kinerja karyawan memenuhi standar organisasi, maka dapat dinyatakan tujuan perusahaan berhasil dicapai. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus meningkatkan atau memaksimalkan kinerja karyawan.

Keberhasilan perusahaan dapat diamati dari bagaimana kinerja yang dihasilkan dari perusahaan tersebut. Menurut Rayyan & Paryanti (2021) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari pekerjaan yang telah dikerjakan individu ketika melaksanakan tugasnya pada rentang waktu tertentu yang sejalan dengan tanggung jawab yang diserahkan. Adanya kinerja yang unggul dari karyawan, dapat mengakibatkan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Tabel 1.1
Data Realisasi Penjualan Pada Restoran New Furama Seafood
Tahun 2023

No	Bulan	Target Penjualan (Rp.)	Realisasi Penjualan (Rp.)	Persentasi Realisasi (%)
1	2	3	4	5=(4:3)x 100
1	Januari	1.000.000.000	759.266.177	75.93
2	Februari	1.000.000.000	676.188.100	67.62
3	Maret	1.000.000.000	804.468.546	80.45
4	April	1.000.000.000	996.204.149	99.62
5	Mei	1.000.000.000	1.024.113.008	102.41
6	Juni	1.000.000.000	901.416.027	90.14
7	Juli	1.000.000.000	1.201.150.010	120.12
8	Agustus	1.000.000.000	1.126.113.311	112.61
9	September	1.000.000.000	835.260.166	83.53
10	Oktober	1.000.000.000	968.251.372	96.83
11	November	1.000.000.000	819.503.955	81.95
12	Desember	1.000.000.000	701.276.385	70.13
Jumlah		12.000.000.000	10.813.211.206	90.11

Sumber: Restoran New Furama Seafood Kedonganan (2024)

Restoran New Furama Seafood berlokasi di wilayah Pantai Kedonganan, Desa Adat Kedonganan ini merupakan restoran yang menawarkan makanan laut atau boga bahari. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengelola restoran ditemukan penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari kualitas kerja, banyaknya keluhan mengenai pelayanan yang diberikan dan hidangan yang disajikan. Selain itu Tabel 1.1 menunjukkan realisasi penjualan Restoran New Furama Seafood pada tahun 2023 mengalami fluktuasi, realisasi hanya mencapai Rp.10.813.211.206 dari target senilai Rp. 12.000.000.000 pada tahun 2023.

Faktor disiplin kerja dapat berpengaruh terkait dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan (Umniyyah *et al.*, 2023). Disiplin kerja merupakan patuh dan taat terhadap hukum serta peraturan dan pegawai berusaha untuk mengurangi pelanggaran pada ketentuan yang berlaku (Hermansyah, 2023). Karyawan yang disiplin ketika bekerja dapat mencerminkan karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Tabel 1.2
Persentase Absensi Karyawan Restoran New Furama Seafood Kedonganan
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	5	5:(3x4)x 100
1	Januari	49	27	48	3.62
2	Februari	49	24	27	2.29
3	Maret	49	25	40	3.26
4	April	51	26	46	3.46
5	Mei	51	27	39	2.83
6	Juni	51	26	36	2.71
7	Juli	51	27	42	3.05
8	Agustus	51	26	50	3.77
9	September	45	26	43	3.67
10	Oktober	46	27	44	3.54
11	November	48	26	37	2.96
12	Desember	51	27	30	2.17
Jumlah					37.33
Rata-rata					3.11

Sumber: Restoran New Furama Seafood Kedonganan (2024)

Tabel 1.2 menyatakan tingkat absensi karyawan mengalami fluktuasi disetiap bulannya dengan rata-rata kehadiran karyawan tahun 2023 sebesar 3.11%. Tingkat ketidakhadiran bulanan sebesar dua hingga tiga persen dianggap baik, namun tingkat lebih dari tiga persen menunjukkan kurangnya disiplin kerja (Mahrizal, 2019). Tingkat absensi yang cukup tinggi disebabkan banyaknya karyawan yang ijin karena upacara keagamaan, faktor cuaca yang menyebabkan sakit dan karena kepentingan lain yang tidak dapat ditinggalkan. Kemampuan kerja dapat menjadi faktor dalam peningkatan kinerja karyawan (Suwarto, 2020). Kemampuan kerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu pada saat menjalankan kewajiban yang diberikan padanya mengacu pada kemampuan dan pengalaman (Kurniawati & Mujanah, 2021). Ketika memiliki kemampuan maupun keterampilan, tentu dapat memudahkan seseorang dalam mengerjakan suatu hal sehingga menciptakan hasil kinerja yang baik.

Gambar 1.1
Ulasan Komentor Pengunjung Restoran New Furama Seafood
Tahun 2023



Sumber: Google

Permasalahan mengenai kemampuan kerja yaitu berdasarkan wawancara dengan pengelola restoran bahwa tidak dilakukannya pelatihan secara rutin, selain itu terdapat pelanggan yang membuat ulasan dan kritik mengenai ketidakpuasan baik dari rasa makanan, makanan yang disajikan sudah dingin, pelayanan yang diberikan hingga lamanya pesanan datang yang hal ini membuktikan kemampuan kerja karyawan belum maksimal dan perlu untuk ditingkatkan.

Faktor yang menjadi hal penting untuk pencapaian kinerja karyawan selanjutnya, yaitu kepuasan kerja (Badrianto & Astuti, 2023). Kepuasan kerja merupakan ukuran dari sebesar apa bahagia seseorang pegawai dengan pekerjaan yang dimilikinya (Rosmaini, dkk, 2019). Ketika seseorang puas terhadap pekerjaan, maka dapat menghasilkan kinerja yang baik. Permasalahan yang ditemukan di Restoran New Furama Seafood berkaitan dengan kepuasan kerja yaitu dari hasil wawancara kepada beberapa karyawan, terdapat beberapa karyawan merasa tidak senang karena bonus yang diterima tidak setara terhadap jumlah pekerjaan yang diharapkan. Selain itu, terdapat kurangnya komunikasi antar karyawan, yang dapat menyebabkan hubungan negatif yang dapat memengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian penjabaran tersebut, maka peneliti melaksanakan riset terkait “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan”.

LITERATUR

Goal Setting Theory

Locke (1968) mengemukakan teori yang termasuk pada teori motivasi yaitu *Goal Setting Theory*. Konsep ini menekankan hubungan dengan adanya tujuan yang jelas dapat meningkatkan performa atau prestasi karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat karena adanya komitmen yang kuat terhadap tujuan mereka. Teori motivasi memiliki hubungan yang kuat untuk mencapai suatu tujuan, dimana teori motivasi ini dapat memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan untuk mengembangkan kemauan dan dorongan untuk melakukan sesuatu sampai mereka mampu mendapatkan hasil dan meraih tujuan yang diharapkan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas (Wuwungan *et al.*, 2020). Menurut Adinda *et al.*, (2023) kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan atau prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2019) indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas.

Disiplin Kerja

Prasetyo dan Marlina (2019), disiplin kerja merupakan suatu perangkat organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Khaeruman dkk., (2021), disiplin kerja merupakan pandangan serta respons yang mana sejalan dengan ketentuan yang tercatat dan yang bersifat lisan dan apabila dilanggar dapat dikenakan hukuman. Indikator disiplin kerja menurut Umniyyah dkk., (2023) yaitu frekuensi kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja dan etika kerja.

Kemampuan Kerja

Wuwungan *et al.* (2020) menyatakan kemampuan kerja merujuk pada hasil yang diraih oleh individu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan berlandaskan pada ketekunan, dan pengalaman. Fauzi (2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja

merupakan keterampilan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Fikri dan Begawati (2020) mengidentifikasi lima indikator kemampuan kerja, yaitu pengetahuan, pelatihan, keterampilan, kesanggupan kerja, dan pengalaman.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan puas yang dimiliki seseorang pada tugas yang dijalannya (Simanjorang, 2020). Rinny, dkk. (2020) mengemukakan kepuasan kerja merupakan rasa positif yang ada pada individu sehubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut Robbins (2015), terdapat tiga indikator kepuasan kerja yaitu gaji atau upah yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung.

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yaitu ketika seseorang disiplin melakukan pekerjaan, maka dapat membangun karakteristik yang kuat serta membantu menumbuhkan pola kehidupan yang lebih teratur dan efisien ketika bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian *Iptian et al.*, (2020), Maryani *et al.*, (2021) serta Tupti dan Arif (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan adalah, sebagai berikut.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan penting untuk meningkatkan kinerja, dengan adanya kemampuan yang dimiliki maka membantu individu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal yang memungkinkan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki. Hal ini didukung oleh penelitian Supian dan Nugraha (2020), Sumitro (2022) serta Efawati (2020) menyatakan kemampuan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan, hipotesis yang diajukan adalah.

H₂: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merasa terpenuhi ketika hal yang didapat sesuai dengan yang mereka harapkan sehingga mampu menciptakan rasa bahagia dan senang. Perasaan bahagia karena puas ini yang akan mengakibatkan karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Hal ini berarti ketika karyawan puas maka menciptakan kinerja karyawan yang baik. Diperkuat dengan penelitian Kuncorowati *et al.*, (2022), Munawaroh (2020) serta Rinny *et al.*, (2020) bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada hal tersebut, hipotesis yang diajukan yaitu.

H₃: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Restoran New Furama Seafood di Jalan Pantai Kedonganan No. 20 Kedonganan, Kuta, Badung, Bali. Objek pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X₁), kemampuan kerja (X₂), dan kepuasan kerja (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y). Populasi penelitian yaitu semua karyawan Restoran New Furama Seafood yang terdiri dari 51 orang.

Dengan penentuan jumlah sampel mempergunakan teknik sampel jenuh. Maka sampel yang dipilih yaitu 51 responden. Metode pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, observasi, kuesioner serta teknik analisis data yaitu dengan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Variabel bebas yang digunakan yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan, adalah sah atau layak karena nilai koefisien korelasinya melebihi 0,30.

b. Uji Reliabilitas

Perhitungan seluruh variabel yaitu kinerja karyawan, disiplin kerja, kemampuan kerja serta kepuasan kerja menghasilkan nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner telah andal untuk diuji.

Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 5.12
Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Sig.
N	51
Test Statistic	0,102
Asymp. Sig (2-tailed)	0,200

Berdasarkan Tabel 5.12 hasil normalitas melalui penggunaan uji *Kolmogorov-Smirnov*, yang memperlihatkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) yaitu $0,200 > 0,05$ berarti model regresi berdistribusi normal.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	Nilai VIF
Disiplin kerja	0,919	1,088
Kemampuan kerja	0,644	1,554
Kepuasan kerja	0,690	1,450

Berdasarkan Tabel 5.13 menyatakan seluruh variabel independen yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja $> 0,10$ dan dengan nilai $VIF \leq 10$, sehingga disimpulkan tidak terdeteksi multikolinearitas pada model regresi.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja	0,185	Bebas Heteroskedastisitas
Kemampuan kerja	0,975	Bebas Heteroskedastisitas
Kepuasan kerja	0,603	Bebas Heteroskedastisitas

Berdasarkan Tabel 5.14 menunjukkan disiplin kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja menunjukkan tingkat signifikansi masing-masing 0,185, 0,975, dan 0,603 yang berarti

apabila tingkat signifikansi lebih dari 0,05 , jadi disimpulkan tidak ada heteroskedastisitas dari berbagai observasi dalam model regresi.

Hasil Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.15
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,051	1,400		-0,750	0,457
Disiplin kerja	0,386	0,102	0,316	3,774	0,000
Kemampuan kerja	0,361	0,088	0,411	4,106	0,000
Kepuasan kerja	0,498	0,124	0,389	4,016	0,000
R					0,834
<i>R Square</i>					0,696
<i>Adjusted R Square</i>					0,677
<i>F Statistic</i>					35,919
Signifikansi Uji F					0,000

Dari Tabel 5.15 didapatkan persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = -1,051 + 0,386X_1 + 0,361X_2 + 0,498X_3$$

Dapat dijelaskan berdasarkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$b_1 = 0,386$ berarti disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_2 = 0,361$, berarti kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

$b_3 = 0,498$ berarti kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Pada Tabel 5.15 menunjukkan kinerja karyawan (Y) Restoran Seafood New Furama Kedonganan berkorelasi kuat dimana disiplin kerja (X_1), kemampuan kerja (X_2), dan kepuasan kerja (X_3) berdasarkan hasil korelasi berganda R bernilai positif yaitu sebesar 0,834.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 5.15, nilai Adjusted R Square yaitu 0,677 berarti disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan yaitu 67,7% dan sisanya 32,3% dipengaruhi faktor lain.

Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 5.15 nilai F statistik yaitu 35,919 dan dengan nilai signifikansi uji F $0,000 < 0,05$, berarti bersamaan disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

Hasil Uji t

Hasil yang terlihat pada Tabel 5.15 dapat dipahami berlandaskan hasil pengolahan data sebagai berikut:

a. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja adalah 0,386 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, Maka disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

b. Nilai t-hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah 0,361 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, Maka kemampuan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

c. Nilai t-hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,498 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, Maka kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan

Hasil analisis menghasilkan disiplin kerja (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan. Yang berarti dengan menerapkan disiplin kerja, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai terhadap penelitian oleh Iptian *et al.*, (2020), Maryani *et al.*, (2021), serta Tupti dan Arif (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan

Hasil analisis menghasilkan kemampuan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan. Hal ini berarti kemampuan dapat memudahkan dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan dapat menghasilkan kualitas hasil kerja yang maksimal.

Sesuai dengan penelitian oleh Supian dan Nugraha (2020), Sumitro (2022) serta Efawati (2020) menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan

Hasil analisis menghasilkan kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, tentu dapat menciptakan hasil kinerja yang meningkat.

Sejalan dengan penelitian Kuncorowati *et al.*, (2022), Munawaroh (2020) serta Rinny *et al.*, (2020) yang mana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN LIMITASI

Simpulan

Adapun simpulan temuan dari data yang diperoleh di bagian hasil dan pembahasan:

1. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan. Berarti kinerja karyawan Restoran New Furama Seafood Kedonganan akan meningkat seiring dengan tingkat disiplin kerjanya.

2. Kemampuan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan. Berarti kinerja karyawan Restoran New Furama Seafood Kedonganan akan meningkat seiring dengan tingkat kemampuan kerjanya.

3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan. Berarti semakin puas karyawan dengan pekerjaannya, maka semakin baik kinerjanya di Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

Limitasi

Keterbatasan pada penelitian diuraikan berikut ini:

1. Penelitian hanya terfokus kepada tiga variabel saja seperti disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja, sementara itu masih terdapat variabel lain yang diperkirakan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Disarankan peneliti berikutnya untuk melengkapi hal-hal yang berdampak pada kinerja karyawan seperti kepemimpinan.

2. Berdasarkan koefisien determinasi, disiplin kerja, kemampuan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi nilai 67,7% terhadap kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan, dan yang tersisa 32,3% dipengaruhi oleh faktor lain, artinya variabel bebas dalam penelitian belum termasuk semua komponen yang berpengaruh pada kinerja karyawan pada Restoran New Furama Seafood Kedonganan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134-143.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 6(1), 841-848.
- Efawati, Y. (2020). The Influence of Working Conditions, Work Ability and Leadership on Employee Performance. *International Journal Administration, Business and Organization*. 1(3). 8-15.
- Fauzi, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor Di Samsat Kota Sukabumi. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*. 10(01). 68-95.
- Fikri, S. L., & Begawati, N. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya cabang Padang. *Matua Jurnal*, 2(4), 279-294.
- Hermansyah, E. O. (2023). Pengaruh Pemimpin, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan: The Influence of Leaders, Competence and Work Environment on the Performance of Government Employees. *Jurnal Hukum Sasana*. 9(2), 425-438
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal*, 7(8). 145-152.
- Khaeruman, ST., Dr. Luis Marnisah, Dr. Drs. Syech Idrus, Laila Irawati, Eni Erwantiningsih, Hartatik, & dkk. (2021). *Meningkatkan kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Studi Kasus)*. CV. AA. Rizky.
- Kuncorowati, H., Rokhmawati, H. N., & Supardin, L. (2022). The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance. *International Journal of Economics*. 1(3). 301-310.
- Kurniawati, N., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Work Ability, Etos kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Palapa Di Jombang. *Doctoral Dissertation*.
- Locke, E. A. (1968). Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. *Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Mahrizal, D. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Multi kadera sejati, Jetis Mojokerto. *Jurnal Administrasi Dan Perkantoran Modern*, 8(3), 28-32.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Munawaroh. (2020). Effect Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance Through Working Discipline At PT. Bamboo Tirta Engineering Munawaroh. *International Journal of Business and Social Science Research*, 1(1). 28-35.
- Prasetyo, E. T., & Marlina. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1). 21-30.

- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.
- Rinny, P., Bohlen Purba, C., & Handiman, U. T. (2020). The Influence of Compensation, Job Promotion, And Job Satisfaction On Employee Performance Of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management* .5(2). 39-48
- Robbins, S. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2(1), 1-15.
- Simanjorang, E. F. S. (2020). Analisis pengaruh kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Prudential Life Assurance Rantaupraptat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2).168-175.
- Sumitro, S. (2022). The Effect of Work Stress, Communication, Work Ability on Employee Performance through Job Satisfaction at PT. Global Way Indonesia in Pasuruan. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*. 5(5).
- Supian, D & Nugraha, S. (2022). The Effect of Work Environment and Work Ability on Employee Performance at CV Bias Azizah. *International Journal of Economics*, 1 (2). 380-387.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto, S. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 15-24.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciencesinjects*. 1(2).61-69.
- Umniyyah, T. H., Kusuma, K. A., Firdaus, V., & Andriani, D. (2023). Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 4(6), 8865-8877.
- Wuwungan, M. B., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2020). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 8(1).