



## PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA BAKTI PERSADA

**Ali Fatah<sup>\*1</sup>, Abd. Azis Muthalib<sup>2</sup>, Nofal Supriadin<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, Indonesia

Corresponding Author: [Alifatah841@gmail.com](mailto:Alifatah841@gmail.com)

### Info Article

Received :  
10 Maret 2023  
Revised :  
07 April 2024  
Accepted :  
01 Mei 2024  
Publication :  
31 Mei 2024

### Keywords:

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

### Kata Kunci:

Disiplin Kerja,  
Motivasi Kerja,  
Kepuasan Kerja,  
Kinerja Karyawan

Licensed Under a  
Creative Commons  
Attribution 4.0  
International  
License



**Abstract:** *Based on initial observations made by the author, it shows that employees' sense of responsibility is still low, employees' understanding of work regulations is still low and there are still employees who do not work according to work regulations so that employee performance is not running optimally. So it is necessary to analyze the influence of work discipline, work motivation and job satisfaction on the performance of PT, Bina Bakti Persada employees. This research uses a quantitative approach. The data sources used are primary and secondary data. The data collection techniques used are questionnaires and documentation. The analysis technique used is through multiple linear regression analysis. The results of this research show that work discipline has a significant effect on employee performance. These results prove that personality has a positive and significant effect on employee performance. Work Motivation (X2) does not have a significant effect on employee performance (Y). And job satisfaction (X3) has no significant effect on employee performance (Y).*

**Abstrak:** Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab karyawan masih rendah, pemahaman karyawan atas peraturan kerja masih rendah dan masih ada juga karyawan yang tidak bekerja sesuai peraturan kerja sehingga kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Sehingga perlu dilakukan analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT, Bina Bakti Persada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan yaitu melalui analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini didapatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan kepuasan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## **PENDAHULUAN**

Human Resources atau Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan organisasi atau perusahaan.

Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan, untuk mengukur kinerja karyawan perlu dicermati dengan baik, jika kinerja pegawai meningkat maka keberhasilan akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Bentuk operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, restoran dan mall harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan aspek yang penting untuk menunjang produktivitas agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan tersebut. Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target perusahaan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Kondisi dunia kerja saat ini dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia di perusahaan hendaknya dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut meupakan kunci utama perusahaan agar berkembang secara produktif.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan

dan kemampuan perusahaan, dan setiap perusahaan mengharapkan seluruh karyawannya dapat bekerja dengan baik. Karyawan merupakan aset yang paling penting bagi organisasi, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang dapat mempengaruhi keberhasilan dari suatu organisasi baik pada organisasi pemerintahan maupun organisasi non pemerintahan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kemampuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas adalah sangat penting, karena mempunyai peranan yang sangat besar dalam kegiatan organisasi. Sumber daya manusia harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan tersebut, oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh suatu manusia agar dapat berjalannya suatu tujuan dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia akan mampu mencapai tujuan suatu perusahaan apabila sumber daya manusia tersebut dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan, hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Rivai (2009:824) bahwa kedisiplinan adalah merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Karena semakin baik disiplin kerja karyawan pada sebuah perusahaan, maka aksemakin tinggi pula prestasi atau kinerja kerja yang dicapai. Sebaliknya, tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, maka akan sulit bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi (Hasibuan, 2016) yaitu : tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada strandar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi optimal bagi perusahaan. Bagi PT. Bina Bakti Persada yang dibawah manajemen PT. Bina Bakti Persada, mengelola karyawan yang berjumlah puluhan, bukan perkara mudah, jika dilihat dari karakteristik individu karyawan,

perspektif budaya karyawan yang berbeda satu sama lain. Sehingga dibutuhkan waktu untuk memberikan karyawan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan karyawan harus bisa mendapatkan apa yang menjadi keinginan dan keterampilan yang kuat untuk mencetak kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Sebaliknya, disiplin yang tidak bersumber dari kesadaran hati nurani akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak akan bertahan lama, atau disiplin yang statis, tidak hidup Djojonegoro dalam Soemarmo, (1998:20). Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan merupakan salah satu penelitian yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia Nemmaniwar and Deshpande (2016). Mathis dan Jackson (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional seseorang dimana merupakan hasil penilaian dari pengalaman kerja mereka. Lebih jauh lagi, Haboubi (2017) berpendapat bahwa pengertian dari kepuasan kerja adalah orientasi afektif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya Hakim, (2006:14). Robbins, (2006:35) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Moekijat dalam Hakim, (2006:16). Motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

Penelitian yang relevan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslimat dan Hariyati Ab Wahid (2020) mengemukakan tentang ada keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja. Dalam penelitiannya diungkapkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yani Talakua, Saiful Anas dan Muhammad Aqil

(2020) menunjukkan bahwa isiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa disiplin kerja yang terjadi di PT Bina Bakti Persada masih ada karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, datang tidak tepat waktu dan pulang tidak sesuai jam kantor yang berlaku, kurang hati-hati dalam bekerja serta kurang merawat peralatan kerja. Selain itu rasa tanggung jawab karyawan masih rendah, pemahaman karyawan atas peraturan kerja masih rendah dan masih ada juga karyawan yang tidak bekerja sesuai peraturan kerja sehingga kinerja karyawan belum berjalan secara optimal.

Kepuasan kerja yang terjadi di PT Bina Bakti Persada tidak adanya job description sehingga seorang karyawan melakukan semua pekerjaan yang di perintah oleh atasannya yang menurut atasannya bisa di andalkan sehingga karyawan itu sendiri akan merasa tidak puas dan pekerjaan yang tergolong sulit terkadang supervisor tidak turut membantu, karyawan juga terkadang tidak bekerja dengan serius saat menangani masalah yang membutuhkan keseriusan sehingga membuat pekerjaan rekannya terhambat. Sering terjadi salah paham antara satu karyawan dengan karyawan lainya menyebabkan karyawan tidak fokus berkerja.

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan daya saing suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja organisasi. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kinerja karyawan sangat penting: Produktivitas: Karyawan yang berkinerja tinggi dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan efisien, sehingga meningkatkan produktivitas keseluruhan organisasi. Kualitas: Karyawan yang berkinerja baik cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan reputasi dan kredibilitas organisasi. Inovasi: Karyawan yang termotivasi dan puas dengan pekerjaannya sering kali lebih kreatif dan inovatif, membawa ide-ide baru yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi. Loyalitas Karyawan yang merasa dihargai dan diakui kinerjanya cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi, mengurangi tingkat turnover karyawan. Customer Satisfaction: Karyawan yang berkinerja baik biasanya lebih mampu memberikan yang memuaskan, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan.

Disiplin kerja merupakan elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan yang baik di antara karyawan memastikan bahwa mereka

mematuhi peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan teratur. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi sejauh mana disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan, serta untuk mengidentifikasi area di mana disiplin kerja dapat ditingkatkan.

Motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan mereka dan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini berfokus pada bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan mencari cara-cara untuk meningkatkan motivasi tersebut melalui kebijakan dan program manajemen yang efektif.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Karyawan yang puas cenderung lebih produktif, kreatif, dan loyal terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk memahami hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja di tempat kerja.

Secara keseluruhan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja adalah faktor-faktor kunci yang saling berkaitan dan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga memahami dan mengelola ketiga faktor ini dengan baik dapat membantu Perusahaan PT. Bina Bakti Persada mencapai kinerja yang optimal dan mencapai tujuan strategisnya.

Jika dilihat kinerja karyawan PT Bina Bakti Persada ini tidak terlalu buruk, karena manajer memiliki pengawasan ketat ketika membuat hasil kerja yang baik, tetapi karena jumlah pengawas yang terbatas, kurangnya perhatian dari pimpinan perusahaan karena karyawan tidak bertanggung jawab dalam pekerjaan masing-masing dan bagian dari waktu kerja untuk bersantai, mengobrol dengan rekan kerja, sehingga tidak bisa capai target yang telah di tentukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bina Bakti Persada.
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Bakti Persada.
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Bakti Persada.

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Bakti Persada.

Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Menguji dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT, Bina Bakti Persada,
2. Menguji dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Bakti Persada.
3. Menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Bakti Persada.
4. Menguji dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bina Bakti Persada.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada lingkup manajemen PT. Bina Bakti Persada di Jl. Abdullah Silondae, Korumba Kec. Mandonga, Kota Kendari, Sulawesi Tenggara dan waktu pelaksanaan dimulai pada bulan Maret 2024 sampai dengan bulan April 2024.

Populasi menurut Sugiyono (2013:117), adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bina Bakti Persada yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan metode sensus.

Menurut Sunyoto (2009:9), dikatakan analisis linier berganda jika pengukuran antar variabel melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Analisis ini digunakan untuk mengetahui bagaimana eratnya hubungan variabel antara variabel bebas dengan variabel terikat, serta digunakan untuk mengetahui masukan dari masing-masing sub variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga dapat diketahui sub variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat. Analisis linier berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan:

Y = Variabel Terikat

a = Konstanta

$x_1x_2x_3$  = Variabel bebas

$b_1b_2b_3$  = Koefisien regresi parsial

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian dan pembuktian secara empiris pengaruh antar variabel penelitian ini selain menggunakan analisis statistika deskriptif juga digunakan analisis statistika inferensial yaitu analisis regresi linear berganda untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila  $t_{sig} < \alpha 0,05$  maka variabel bebas tersebut berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Demikian pula sebaliknya, apabila  $t_{sig} > \alpha 0,05$  maka variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Hasil analisis regresi linear berganda yang menguji pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja(X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Perusahaan PT.Bina Bakti Persada dapat dilihat pada Tabel 5.18 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t Hitung	t Signifikan
Disiplin → Kinerja Karyawan	0,325	2,866	0,006
Motivasi → Kinerja Karyawan	0,129	0,582	0,563
Kepuasan → Kinerja Karyawan	-0,262	-0,106	0,512
R = 0,368 R Square = 0,135 F hitung = 2,922 F signifikan = 0,042 Standar error = 9,752			N = 60 $\alpha = 0,05$

Sumber: Output SPSS 24.0, data primer diolah 24

Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 24 diperoleh hasil seperti tabel 1.

$$Y = 15.507 + 0,325X_1 + 0,129X_2 - 0,262X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Kepuasan Kerja

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0.368 menunjukkan keeratan hubungan langsung antara disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan nilai koefisien korelasi sebesar 0.368. Nilai tersebut termasuk pada kategori rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel disiplin, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada.
2. Nilai koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan adalah 0,325 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang rendah antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada, nilai koefisien regresi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,129 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat rendah antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada dan nilai koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah -0,262 dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap variabel kinerja karyawan, Dimana Ketika variabel independent (bebas) mengalami peningkatan maka variabel dependent nya (terikat) akan mengalami penurunan begitupun sebaliknya ketika variabel kepuasan kerja mengalami penurunan maka variabel kinerja karyawan mengalami peningkatan, artinya hubungannya terbalik ataupun negatif.
3. Nilai R<sup>2</sup> sebesar 0.135 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas (disiplin, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) 13,5%, sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 86,5%
4. Nilai F hitung = 2,922 dengan nilai signifikan sebesar F sig = 0.042 yang berarti bahwa (F sig < 0,05), maka secara statistika variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan i pada PT.Bina Bakti Persada.
5. Sig. t adalah untuk menguji signifikansi variabel independent, dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar

$0,006 \leq$  dari  $\alpha = 0.05$ . Oleh karena itu variabel disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada. Sementara *Sig t* untuk variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,563 dan  $0,512 >$  dari  $\alpha = 0.05$ , sehingga variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. *Standar Error Estimate (SEE)* variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja = 9,752 menunjukkan angka yang relatif kecil berarti model regresi semakin akurat untuk memprediksi kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada

### Pengujian Hipotesis

Pengujian secara simultan (uji F) dilakukan untuk membuktikan **hipotesis 1** yang menyatakan “Disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada” apakah diterima atau ditolak. Hasil pengujian hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi F ( $F_{sig}$ ) sebesar = 0,042 yang ini masih berarti lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $F_{sig} 0,000 < 0.05$ ).

Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa variable disiplin kerja ( $X_1$ ), motivasi kerja ( $X_2$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT.Bina Bakti Persada. Sehingga dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat diterima.

Pengujian secara parsial (Uji t) dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t ( $t_{sign}$ ) dengan nilai alpha ( $\alpha = 0,05$ ) pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil pengujian hipotesis ini menunjukkan bahwa:

1. Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ , sehingga **hipotesis 2** yang diajukan dapat diterima. Atas dasar ini pula variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Bina Bakti Persada.
2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,563 > 0,05$ , sehingga **hipotesis 3** yang diajukan ditolak. Atas dasar ini pula variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) tidak dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Bina Bakti Persada.

3. Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,512 > 0,05$ , sehingga **hipotesis 4** yang diajukan tidak dapat diterima/ditolak. Atas dasar ini pula variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) tidak dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Bina Bakti Persada.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis linear berganda yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada baik secara simultan maupun secara parsial, yang berpengaruh positif dan signifikan (diterima). Pembahasan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Bakti Persada**

Hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada artinya adanya perubahan peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada.

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang tinggi memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan efisiensi. Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana karyawan mematuhi aturan, peraturan, dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat dan komitmen karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat, komitmen, dan tingkat energi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Motivasi yang tinggi dapat berdampak positif pada kinerja karyawan melalui beberapa cara: Peningkatan Produktivitas: Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien, menghasilkan output yang lebih tinggi.

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka.

Dengan meningkatnya disiplin kerja dan motivasi kerja maka tentu akan memberikan dampak pada kepuasan kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbins (1994, dalam Tampubolon et al., 2016) yang mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor penting untuk memotivasi kepuasan kerja karyawan, terutama untuk membangun mental yang menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung dan rekan kerja yang mendukung. Pendapat tersebut sejalan dengan Mardiono (2014) yang menyatakan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun untuk karyawan pada hotel berbintang lima di sanur tersebut, dalam memenuhi keinginan dan harapan bekerja yang belum optimal disebabkan oleh faktor internal yaitu belum bisa mengelola dan mengembangkan kemampuan diri sendiri dan faktor eksternal yaitu belum bisa memenuhi keinginan pihak hotel/ perusahaan secara baik.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bina Bakti Persada**

Hasil pengujian dalam penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin maka kinerja karyawan pada PT. Bina Bakti Persada akan semakin baik pula. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan pada PT. Bina Bakti Persada yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Bina Bakti Persada.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Zainal, Ramly and Mutis 2015, 598) mengatakan bahwa : “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku”. Pada dasarnya banyak indikator tingkat

kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi (Hasibuan, 2016) yaitu: tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Hasil deskripsi variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa responden telah menilai baik disiplin kerja karyawan pada PT. Bina Bakti Persada apabila dipersepsi dari indikator tujuan kemampuan, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

Berdasarkan jawaban responden terhadap lima indikator dari variabel disiplin kerja, indikator tujuan kemampuan merupakan indikator yang paling dinilai rendah oleh karyawan termasuk kategori baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa tujuan kemampuan dinilai baik oleh karyawan. Artinya tujuan dan pekerjaan yang dibebankan harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Selanjutnya indikator ketaatan pada standar kerja dinilai baik. Hal ini dapat dimaknai bahwa ketaatan pada standar kerja dinilai baik oleh karyawan. Artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja dan bekerja sesuai fungsi dan tugasnya masing-masing.

Hasil deskripsi variabel menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan pada PT. Bina Bakti Persada berada pada kategori baik, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan pada PT. Bina Bakti Persada baik yang dinilai dari segi kuantitas, kualitas dan waktu.

Variabel kinerja karyawan yang diukur melalui indikator waktu pada kategori baik artinya bahwa karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dan selalu melaksanakan tugas-tugas dengan tanggungjawab sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selanjutnya indikator kualitas pada kategori baik artinya bahwa kualitas yang diukur dari karyawan tidak sering membuat kesalahan dalam menyelesaikan tugas dan dapat menyelesaikan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan. Kemudian indikator kuantitas pada kategori baik artinya bahwa kuantitas yang diukur dari kuantitas kerja karyawan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan dan selalu bekerja dengan orientasi target dalam pencapaian pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ade Muslimat dan Hariyati Ab Wahid (2020) mengemukakan tentang ada keterkaitan antara disiplin kerja dan kinerja. Dalam penelitiannya diungkapkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Yani Talakua, Saiful Anas dan Muhammad Aqil (2020) menunjukkan bahwa isiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gita Dea, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Nina Andriyani, Ramadhani Hamzah dan Riduan Siagian (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bina Bakti Persada**

Pada pengujian secara parsial (uji t) didapatkan bahwa variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,563 > 0,05$ , sehingga tidak dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan(Y) pada PT.Bina Bakti Persada. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Bakti Persada. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Ataupun kurangnya perlakuan adil antar karyawan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan pada PT.Bina Bakti Persada.

Hal ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahmat hidayat (2021) menunjukkan bahwa berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Bina Bakti Persada**

Pada pengujian secara parsial (uji t) didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi  $0,512 > 0,05$ , sehingga tidak dapat dimasukkan sebagai salah satu

variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Bina Bakti Persada. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Bakti Persada. Artinya Kepuasan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya rekan kerja yang bertanggung jawab ataupun gaji dan promosi dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Juga kurangnya perhatian pimpinan kepada karyawan dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai pada PT.Bina Bakti Persada.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Azhari (2021) menunjukkan bahwa Dari hasil regresi linier sederhana, ternyata kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau. Hal ini didukung dengan hasil perhitungan olah data yang menunjukkan bahwa: Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 41,633 + 0,086X$  yang berarti bahwa jika kepuasan kerja naik satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,086 satuan; Koefisien korelasi sebesar 0,257 yang menunjukkan pada tingkat hubungan rendah. Berarti variabel kepuasan kerja memiliki tingkat hubungan rendah dengan variabel kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau; dan Nilai koefisien determinasi menunjukkan angka 1,5% yang berarti kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 1,5% . Adapun faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 98,5%.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan peningkatan yang berarti.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin maka kinerja karyawan pada PT. Bina Bakti Persada akan semakin baik pula.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja.

4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R. (2022). ANALISIS KINERJA PENDAPATAN ASLI DAERAH YANG DIKAITKAN DENGAN BELANJA DAERAH PADA PEMERINTAHAN KOTA BAUBAU TAHUN ANGGARAN 2017-2021. *JISEF: Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 1(01), 37-44.
- Abdullah, R. (2015). SISTEM AKUNTANSI PEMERINTAHAN DAERAH (SAPD) TERHADAP AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH (AKIPD) PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BUTON. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 13(1), 36-42.
- Ade Muslimat dan Hariyati Ab Wahid (2020) “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA KANTOR CIPONDOH”. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)* Vol. 4, No. 2, Januari 2021 p-ISSN: 2581-2769 e-ISSN: 2598-9502.
- Amstrong, M. (2009). ARMSTRONG’S HANDBOOK OF PERFORMANCE MANAJEMEN. AN EVIDENCE-BASED GUIDE TO DELIVERING HIGH PERFORMANCE INDIA: By Replika Press Pvt L Td.
- Anoraga, Panji. (1992). PSIKOLOGI KERJA. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Artana, I Wayan Arta. (2012). PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS DI MAYA UBUD RESORT DAN SPA. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- As’ad, Moch. (2005). PSIKOLOGI INDUSTRI. Yogyakarta: Liberty.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). MANAJEMEN PENILAIAN KINERJA KARYAWAN. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Damayanti dkk. (2013). PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) SURAKARTA. *Jupe UNS*, Vol 2, No 1, Hal 155 s/d 168. Oktober 2013.

- Dio Saputra (2023) “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI AR RISALAH KOTA PADANG. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”, Padang, Indonesia. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen ISSN:2963-7669.
- Gita Dea, Ocky Sundari dan Johnson Dongoran (2020) “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) UNIT INDUK DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN D.I YOGYAKARTA UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN SALATIGA”. International Journal of Social Science and Business. Volume 4, Number 1, Tahun 2020, pp. 144-154 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409 Open Access: <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>.
- Hartatik, Puji, Indah. (2018). SUMBER DAYA MANUSIA, Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). MANAJEMEN: DASAR, PENGERTIAN, DAN MASALAH. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kadarisman M. (2012) *MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI DAN PRAKTIK). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Latifah, E., & Abdullah, R. (2022). FINANCIAL TECHNOLOGY (FINTECH) PADA PERBANKAN SYARIAH: APLIKATIF DAN PERAN. *JJAR: Journal Of International Accounting Research*, 1(02), 87-104.
- Latifah, E., & Abdullah, R. (2023). PRESPEKTIF MAQASHID SYARIAH: PERAN EKONOMI HIJAU DAN BIRU DALAM MEWUJUDKAN SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS. *JISEF: Journal Of International Sharia Economics And Financial*, 2(01), 1-22.
- Maulana, Sofyan. (2015). 5 PROYEK POPULAR SMS GATEWAY, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Mardiana Henderika Medah, John E.H.J, Henni A.Manafe (2023) “PENGARUH MOTIVASI, MUTASI DAN KUALITAS PELAYANAN PUBLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. Universitas Katolik Widya Mandiri, Kupang, Indonesia. E-ISSN: 2686-4924, p-ISSN 2686-5246.
- Muhammad Ekhsan (2019) “ PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”. PROGRAM STUDI MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PELITA BANGSA, Cikarang. ISSN 1978-2586 EISSN 2597-4823. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan
- Murti dan Hudiwinarsih. (2012). PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANIASIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANFUKATUR DI SURABAYA. ISSN 2086-3802, volume 2 STIE Perbanas Surabaya.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA PROFESI DALAM DUNIA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muthalib, Dzulfikri Azis Dkk. (2023). ETIKA BISNIS. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Muhamad Ekhsan (2019). “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”.
- Nabilla Salsabil Sausan, dkk (2021).”PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASIA SAKTI WAHID FOODS MANUFACTURE MEDAN”.
- Nina Andriyani, Ramadhani Hamzah dan Riduan Siagian (2020) “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT AQUAVUE VISION INTERNATIONAL”. (JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Volume 15 No. 1 Juni 2020 Journal homepage:www.jurnal.stiebi.ac.id ISSN 0126 1991 E-ISSN 2656-4114.
- Notoatmodja, S. (2013). PENDIDIKAN DAN PERILAKU KESEHATAN. Jakarta: Rineka Cipta.

- Pardana, D., Abdullah, R., Mahmuda, D., Malik, E., Pratiwi, E. T., Dja'Wa, A., ... & Hamid, R. S. (2019). ATTITUDE ANALYSIS IN THE THEORY OF PLANNED BEHAVIOR: GREEN MARKETING AGAINST THE INTENTION TO BUY ENVIRONMENTALLY FRIENDLY PRODUCTS. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 343, No. 1, p. 012128). IOP Publishing.
- Pratiwi, E. T., Abdullah, R., & Abdullah, L. O. D. (2018). TRAINING OF FINANCIAL MANAGEMENT ON SOCIETY SELF-HELPING AGENCY AT KELURAHAN PALABUSA, BAUBAU CITY, SOUTHEAST OF SULAWESI. Seminar Nasional dan The 5th Call For Syariah Paper (SANCALL) 2018.
- Pratiwi, E. T., Abdullah, L. O. D., Abdullah, R., & Muhammad, R. (2019). IMPACT OF CRIMINAL ACT OF TERRORISM ON ECONOMY. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 235, No. 1, p. 012066). IOP Publishing.
- Pratiwi, E. T., & Abdullah, R. (2019). WHISTLEBLOWING SYSTEMS AS AN INITIAL EFFORT TO PREVENTION AND DETECTION OF FRAUD. In *5th Annual International Conference on Accounting Research (AICAR 2018)* (pp. 22-26). Atlantis Press.
- Priansa, Donni Juni. (2014). PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. Bandung: Alfabeta.
- Rais, M., Abdullah, R., Malik, E., Mahmuda, D., Pardana, D., Abdullah, L. O. D., ... & Manuhutu, F. Y. (2019). IMPACT OF SAND MINING ON SOCIAL ECONOMIC CONDITIONS OF COMMUNITY. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 343, No. 1, p. 012132). IOP Publishing.
- Rivai, Veithzal. (2009). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN DARI TEORI KE PRAKTIK. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai Dan Ella Sagala, (2013), MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rosario Narwadan (2021) "PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Fakultas Ekonomi, Universitas Sarja Wiyata Tamansiswa Yogyakarta. Jurnal manajemen Vol. 1. No.2

- Santoso, Singgih. (2012). *PANDUAN LENGKAP SPSS VERSI 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: MEMBANGUN TIM KERJA YANG SOLID UNTUK MENINGKATKAN KINERJA*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN PENDEKATAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN PENDEKATAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno, Edy. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. (2019). *BUDAYA ORGANISASI*. Jakarta : Prenada Media.
- Syamsi, Ibnu. (2001). *ORGANISASI DAN MANAJEMEN*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Tasmara, Toto. (2002). *MEMBANGUN ETOS KERJA ISLAM*. Jakarta: Gema Insanib Pers.
- Tika, Pabunda. (2010). *BUDAYA ORGANISASI DAN PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tine Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. ISS INDONESIA). *Jurnal Sosial dan Humaniora* Volume 6 Nomor 2 Tahun 2021 pISSN : 2460-4208 eISSN : 549-7685.
- Wahidmurni. (2017). *PEMAPARAN METODE PENELITIAN KUALITATIF*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, (6), 67–72.
- Wahjono, Sentot Imam, Mondy dan Mondy (2015). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Salemba Empat. Jakarta.
- Werdiningsih, Rini Dkk. (2023). *KONSEP DASAR TEORI ORGANISASI*. Penerbit Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Wibasuri, Anggalia. (2011). *ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA DOSEN DI INFORMATICS AND BUSINESS INSTITUTE DARMAJAYA*. JMK, Vo. 9, No.1, Maret 2011.

- Wibowo. (2014). PERILAKU DALAM ORGANISASI. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). EVALUASI KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta: Salemba Empat.
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN DARI TEORI KE PRAKTIK Edisi ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yani Talakua, Saiful Anas dan Muhammad Aqil (2020) “PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSU BHAKTI RAHAYU AMBON”. Jurnal Inovasi Penelitian Vol. 1 No. 7 Desember 2020. ISSN 2722-9475 (Cetak) ISSN 2722-9467 (Online).