



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT. BARA OBOR RAYA)

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi
persyaratan gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh:

REYZALES SETYAWAN

NPM. 21901092146



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTASI BISNIS

MALANG

2025

RINGKASAN

Reyzales Setyawan, 2025. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi pada karyawan PT. Bara Obor Raya)
Dosen Pembimbing 1 : Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A Dosen Pembimbing 2 : Karina Utami Anastuti S.AB., M.AB

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada PT. Bara Obor Raya. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena rendahnya kedisiplinan dan kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 36 karyawan, diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

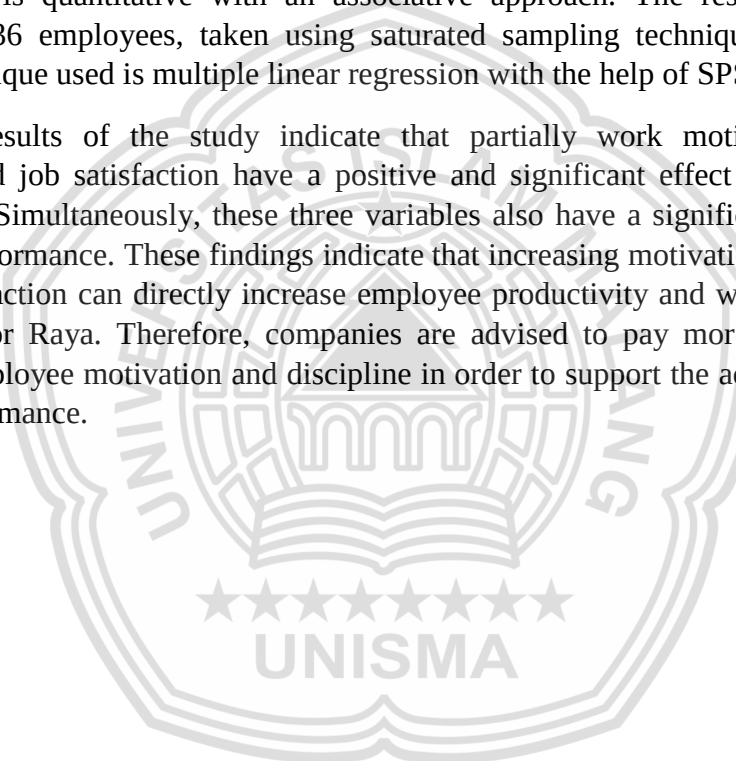
Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi, kedisiplinan, dan kepuasan kerja secara langsung dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan di PT. Bara Obor Raya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek motivasi dan kedisiplinan karyawan guna mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

SUMMARY

Reyzales Setyawan, 2025. The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Job Satisfaction on Employee Performance. (Study on employees of PT. Bara Obor Raya) Supervisor 1: Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A Supervisor 2: Karina Utami Anastuti S.AB., M.AB

This study aims to determine the effect of work motivation, work discipline, and job satisfaction on employee performance, both partially and simultaneously, at PT. Bara Obor Raya. This research is motivated by the phenomenon of low discipline and job satisfaction which has an impact on employee productivity. The research method used is quantitative with an associative approach. The research sample consisted of 36 employees, taken using saturated sampling techniques. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SPSS.

The results of the study indicate that partially work motivation, work discipline, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on employee performance. These findings indicate that increasing motivation, discipline, and job satisfaction can directly increase employee productivity and work quality at PT. Bara Obor Raya. Therefore, companies are advised to pay more attention to aspects of employee motivation and discipline in order to support the achievement of optimal performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut Kalesaran et al (2014). Menurut Ardana et al. (2012) sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Notoatmodjo (2009) menyatakan manusia sebagai salah satu komponen dari beberapa komponen dalam organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya tujuan organisasi seperti visi dan misi organisasi.

Mengingat peran yang dominan SDM maka segala upaya harus dilakukan untuk menciptakan sebuah sistem yang mengatur kinerja manusia agar lebih efektif dan efisien dalam organisasi. Apabila dalam era globalisasi saat ini laju modernisasi dan perkembangan teknologi yang menuntut organisasi lebih peka dan responsif terhadap tuntutan zaman. Hal ini juga berlaku diperusahaan besar maupun kecil yang juga membutuhkan sumberdaya manusia yang baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat. Pegawai yang tidak mempunyai motivasi kerja mungkin karena adanya tuntutan dan merasa sangat tertekan dengan target

kerja. Pegawai merasa tidak mampu mencapai seluruh target yang telah ditetapkan sehingga motivasi kerja menurun, sebaliknya ada juga pegawai yang merasa bersemangat untuk mencapai target yang telah ditetapkan Putra, et al. (2021). Pada dasarnya jika organisasi ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka organisasi harus memotivasi pegawainya agar pegawai mau dan mau mencurahkan tenaga dan pikirannya dalam bekerja (Arifin et al. 2021, Mardikaningsih & Darmawan 2022).

Selain itu disiplin kerja. Ardana, et al. (2011:134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Turangan, et al. (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam bertindak yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap motivasi kerja yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaannya dalam organisasi. Menurut

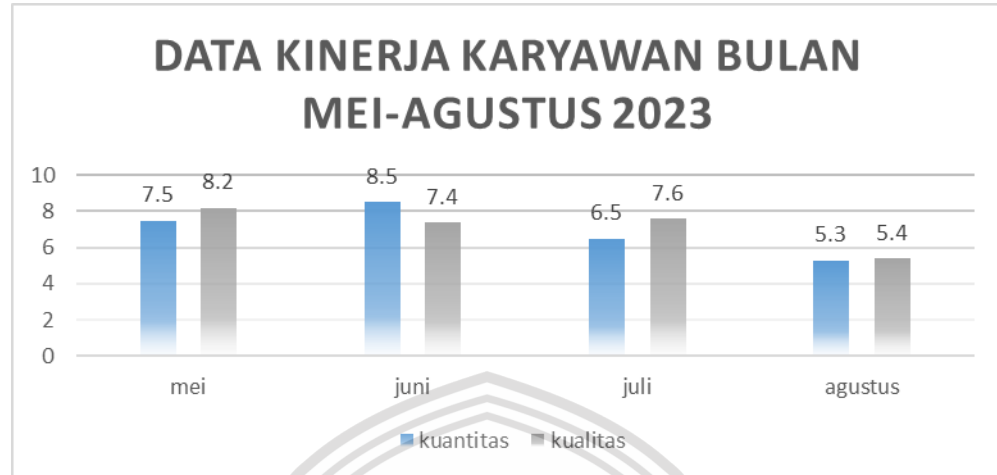
Hasibuan (2015) Kepuasan kerja adalah suatu sikap secara emosional yang mengungkapkan kesenangan dalam pekerjaan.

Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan, dan disiplin kerja. Faktor tersebut merupakan sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut Baskoro et al. (2012)

PT. Bara Obor Raya merupakan Agen LPG bersubsidi untuk wilayah kabupaten Pasuruan. Perusahaan ini beralamat di Jl. Nongkojajar No. 06 RT 01 RW 01 Purwodadi, Pasuruan. Tugas pokok perusahaan ini yaitu menyalurkan LPG bersubsidi Agen ke pangkalan dan pangkalan ke pengecer yang telah menjadi pelanggan yang sudah terdaftar di PT Bara Obor Raya dan sudah mendapat lisensi dari PT. Pertamina (persero).

Berikut merupakan data penilaian kinerja karyawan di PT. Bara Obor Raya dari bulan Mei 2023 sampai Agustus 2023. Setiap perusahaan pasti memiliki penilaian untuk kinerja karyawannya. Tujuannya untuk melakukan evaluasi kinerja terkait sumber daya manusia (SDM), dan memperbaiki kinerja organisasi dengan meningkatkan motivasi dan disiplin kerja sehingga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Data kinerja karyawan bulan Mei-Agustus 2023



Sumber : Data HRD PT. Bara Obor Raya 2023

Penjelasan data diatas menurut HRD PT. Bara Obor raya yaitu bahwa kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mengerjakan target yang diberikan atasan dan selesai tepat waktu tanpa ada komplain dari atasan. Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jika cara ia menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar, berarti mutu kerja karyawan itu terbilang baik. Namun, kuantitas tinggi tanpa kualitas sepadan berisiko memunculkan kinerja yang kurang optimal atau justru buruk. Itulah mengapa perusahaan perlu melakukan pengembangan SDM agar karyawan tidak mengejar kuantitas semata, tetapi juga kualitas. Saat karyawan telah mampu mencapai standar jumlah tertentu, di situlah ruang untuk karyawan

mengembangkan diri terbuka sehingga ia mampu menunjukkan kinerja kerja optimal.

Tabel 2. Data Absensi

Bulan	Jumlah karyawan	Hadir	Tidak hadir	Tepat waktu	Terlambat
Mei	36	34	2	34	2
Juni	36	31	5	33	3
Juli	36	32	4	33	3
Agustus	36	31	5	30	6

Sumber : Data dari HRD PT. Bara Obor Raya tahun 2023

Berdasarkan observasi awal dapat dilihat dari fenomena yang terjadi diperusahaan PT. Bara Obor Raya yaitu kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga berdampak pada kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja dan disiplin kerja tidak diterapkan dari pimpinan maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, karena antara motivasi dan disiplin kerja saling berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut sumber yang saya dapat dari HRD PT. Bara Obor Raya melalui proses wawancara ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Bara Obor Raya salah satunya yaitu kurangnya motivasi dari atasan. Permasalahan tersebut berdampak pada kedisiplinan, kepuasan, dan hasil kinerja karyawan. Penyebab kurangnya motivasi dari pimpinan salah satunya mengakibatkan kesulitan untuk mendapatkan jenjang karir. Seperti contoh jenjang karir pada pegawai gudang terhadap sopir. Persyaratan paling umum pada pegawai sopir minimal mempunyai SIM A atau dan apabila pegawai gudang memiliki SIM A

jenjang karir masih terbuka. Berlaku juga persyaratan pada pegawai admin. Pegawai admin juga wajib berpendidikan minimal S1 dan apabila pegawai gudang, sopir, kernet, petugas dapur dan kebersihan memiliki riwayat pendidikan setara S1 maka masih ada kemungkinan jenjang karir itu terbuka.

Permasalahan selanjutnya yaitu disiplin. Meskipun perusahaan telah memiliki dan menerapkan peraturan tetapi masih ada pegawai yang melanggar. Seperti halnya pegawai yang sering datang terlambat, bolos kerja, mangkir dari pekerjaan, penggunaan jam istirahat berlebihan. Dalam masalah keterlambatan perusahaan telah menjadwalkan jam kerja 07:00 s/d 16:00 sebagai jam operasional kerja karyawan dan jam 12:00 s/d 13:00 sebagai jam istirahat. Diatas jam masuk yang sudah ditetapkan apabila karyawan belum melakukan absensi maka dianggap terlambat, begitu juga dengan permasalahan penggunaan jam istirahat berlebihan. Dianggap berlebihan jika karyawan melakukan kegiatan diluar *jobdesk* dan jam istirahat yang sudah ditentukan. Penjelasan permasalahan pada mangkir dari pekerjaan dan penggunaan jam istirahat berlebih yaitu sering menjumpai beberapa truck yang parkir di warung kopi atau sejenisnya dan ketika ditanya selalu beralasan menunggu antrian untuk pengambilan Elpiji pada SPBE. Dalam hal ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi dari atasan dan disiplin terhadap peraturan kepuasan kerja yang kurang maksimal sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Masalah kepuasan kerja adalah situasi di mana karyawan merasa tidak puas dengan kondisi pekerjaan mereka. Namun mengatasi masalah kepuasan kerja

membutuhkan pemahaman yang mendalam serta pertimbangan tentang kebutuhan dan aspirasi karyawan. Menurut HRD PT. Bara Obor raya mengenai proses wawancara tentang kepuasan kerja menjelaskan bahwa dari pihak PT Bara Obor Raya sudah memberikan yang terbaik kepada karyawan terkait tingkat kenyamanan kerja, fasilitas, tunjangan dan gaji. Tingkat kenyamanan kerja yang dimaksud adalah terdapat kantin kecil yang bisa digunakan untuk beristirahat atau sekedar sarapan pagi sehingga tidak perlu untuk keluar gudang. Tingkat kenyamanan kerja pada karyawan admin yaitu terdapat fasilitas AC pada ruang kerja yang bisa digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja pada tunjangan dan gaji yaitu terdapat tunjangan pada Hari Raya Idul Fitri berupa bingkisan kue lebaran dan penambahan 1 kali gaji. Namun ada beberapa faktor yang harus di kaji terlebih dahulu mengenai problem kepuasan kerja. Pihak HRD mengklarifikasi bahwa perusahaan sudah memberikan yang terbaik terkait kepuasan kerja. Yang namanya manusia pasti akan selalu kurang dan tidak akan puas maka dari itu penjelelasan mengenai kepuasan harus ada pertimbangan serta pemahaman yang mendalam mengenai kepuasan kerja terhadap individu.

Kinerja karyawan mengacu pada seberapa baik seorang karyawan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan penting karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan, produktivitas, dan keberhasilan perusahaan secara menyeluruh.

Masalah pada kinerja karyawan sering terjadi di berbagai perusahaan dan dapat berdampak negatif pada produktivitas. Perlu diketahui ada beberapa data yang dapat menggambarkan bagaimana kinerja karyawan di PT. Bara Obor Raya. Data yang dimaksud adalah data kualitas dan kuantitas kinerja karyawan terhitung bulan Mei s/d Agustus tahun 2023. Penjelasan data kinerja karyawan kuantitas dan kualitas. Kuantitas adalah yang berhubungan dengan target perusahaan dan kualitas berhubungan etos atau mutu kerja. Kemudian ada data absensi yang menjelaskan bahwa sering terjadinya absen tanpa alasan dan keterlambatan. Beberapa data yang lain yaitu proses wawancara juga dapat membuktikan secara lisan bagaimana gambaran kinerja karyawan pada PT. Bara Obor Raya. Terdapat permasalahan umum terkait kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bara Obor Raya yang pada intinya kurangnya motivasi dari atasan menyebabkan kurangnya disiplin kerja sehingga beberapa karyawan sering absen tanpa alasan, datang terlambat, mangkir dari kerjaan, menggunakan jam istirahat secara berlebihan. Permasalahan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja dan berdampak negatif pada perusahaan sehingga menghasilkan produktivitas yang kurang maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bara Obor Raya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan pada penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya
2. Menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya
3. Menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya
4. Menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bara Obor Raya

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian yang dilakukan berharap dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan, organisasi dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini. Berikut ini penulis sampaikan mengenai manfaat penelitian :

1. Manfaat Praktis

Peneliti sangat berharap dengan melakukan penelitian ini dapat menjadi suatu hal yang bermanfaat bagi pihak PT Bara Obor Raya untuk mengetahui seberapa pentingnya motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja untuk mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi.

2. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti selanjutnya harapannya bagi peneliti selanjutnya penelitian ini bisa menjadi referensi dan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada dalam penelitian ini.

1.5 Sistematika Pembahasan

Pembahasan pada proposal skripsi ini dilakukan dengan sistematika pembahasan dengan rincian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan perihal latar belakang masalah yang mendasari dilaksanakannya penelitian ini, rumusan masalah yang memerlukan jawaban dari penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan perihal dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, serta landasan teori yang mendukung penulisan masalah yang dibahas peneliti. Bab ini juga mencakup antar variabel, kerangka berpikir dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang dilakukan peneliti, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan perihal gambaran umum dari objek penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan dari hasil analisis yang dilakukan, serta penjelasan mengenai pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah.

BAB V PENUTUP

Bab ini menjelaskan perihal kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan. Kesimpulan merupakan hasil penelitian yang diperoleh dari hasil interpretasi data dan analisis yang diringkas sebaik mungkin. Saran merupakan gagasan dari peneliti yang terkait dengan penelitian untuk perusahaan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bara Obor Raya. Ketertarikan penulis dalam penelitian ini adalah terdapat beberapa kendala pada lini kinerja karyawan dan peneliti mencoba lebih menelaah lebih dalam lagi ternyata terdapat indikasi kurangnya motivasi dari atasan yang menyebabkan kurangnya sifat disiplin kerja sehingga mempengaruhi hasil kepuasan kerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bara Obor Raya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sebanyak 36 responden yang diolah menggunakan software SPSS Statistik 25. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F).

Dengan hasil sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya.

4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Obor Raya.

5.2 Saran

5.2.1 Bagi PT. Bara Obor Raya

Saran bagi penulis untuk PT. Bara Obor Raya yaitu bisa dilihat berdasarkan rata-rata distribusi jawaban pada setiap indikator per item Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Responden mayoritas setuju dengan jawaban yang telah di distribusikan berupa kuesioner. Artinya dapat kita simpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk para *stakeholder* PT. Bara Obor Raya secara rutin harus memberikan tekanan berupa motivasi kerja dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja yang bermutu dan memperkecil tindakan kurang disiplin seperti bolos kerja, datang terlambat, mangkir dari pekerjaan, penggunaan jam istirahat berlebih, sehingga terciptanya kepuasan kerja pada kinerja karyawan.

5.2.2 Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Peneliti berharap agar peneliti selanjutnya dapat menambah variable dan juga obyek penelitian guna untuk menggali informasi lebih banyak terkait variabel dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini akan menjadi akurat dan lebih generalisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, K., Mujiati, N., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Baskoro, D., Priyanto, E., & Handoko, B. L. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M., (2018) *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Febriani., & Dewi., (2018). *Teori Dan Praktis Riset Komunikasi Pemasaran Terpadu*. Malang: Tim UB Press.
- Fauzi, R., et al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Aditama Graha Lestari. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2), 112-120.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, A., et al. (2020). Indikator Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 22-30.
- Haris. A., Effendi. F., & Darmayanti. N., (2023) *Kepuasan Kerja*. Sleman: CV. Budi Utama.
- Hartatik, S., P., & Ismail, I., (2024). *Manajemen Kinerja*. Indramayu: PT. Adab Indonesia Group
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryanto, I., & Triwibowo, T. (2016). *Manajemen Proyek Berbasis Teknologi Informasi (1st ed.)*. Bandung: Informatika Bandung
- Ismail, I., (2024). *Manajemen Kinerja*. Indramayu: PT. Adab Indonesia Group
- Irfan, M., (2022). The Influence Of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style On Employee Performance. *International Journal Of Service Science, Management, Engineering, and Technology*. 2(1), 31-36
- Kalesaran, R. B., et al. (2014). Pengaruh Sumber Daya Manusia Terhadap Pencapaian Tujuan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 123-135.

- Karmana, N., et al. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Kinerja*, 12(1), 1-15.
- Kuswibowo, C. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prsoiding symposium national multidisiplin*. 2(3)
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maskur, D. H., dkk. (2024). *Disiplin Kerja: Tanggung Jawab, Reward, dan Punishment*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Melia, A. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Ekonomi*, 8(2), 145-160.
- Robbins, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ruki, M., N., (2024). *Faktor-Faktor kunci Dalam Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Sinambela. (2021) *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supranto. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar (cetakan keempat)*, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Supriadi. (2024). *Kinerja Pegawai Sebuah Tinjauan Empiris Dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja*. Gowa: CV. Ruang Tentor
- Turangan, S., et al. (2016). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 4(3), 301-308.



Wahyuni, L., & Karneli, S. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(2), 189-200.

Yanuari, Y., (2019). Analisi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Baskara: Journal of Business and Entrepreneurship*. 2(1), 46-78.

