

# Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megahputra Sejahtera Makassar

Megawhati Artiyany<sup>1</sup>, Muhammad Amir<sup>2</sup>, Prawira Aditiya Dzulfadeln<sup>3</sup>, A. Tendean<sup>4</sup>, Agung Gloria<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5.</sup> Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara Makassar

---

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Megahputra Sejahtera. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda, korelasi, determinasi, uji f, uji t. Hasil analisis diperoleh koefisien regresi linier berganda yaitu  $Y = 3,291 + 0,438X_1 + 0,493X_2$ , koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,873, koefisien determinasi( $r^2$ ) = 0,763 atau 76%. Hasil dari penelitian ini bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai F hitung  $44.953 > F$  tabel 3,340. Demikian pula dengan uji t, untuk variabel kepuasan kerja( $X_1$ ) diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3,010 > 1.701$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil daripada  $\alpha = 0.05$  ( $0.005 < 0.05$ ). Pengujian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Megahputra Sejahtera Makassar. Sedangkan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3.153 > 1.701$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil daripada  $\alpha = 0.05$  ( $0.004 < 0.05$ ). Pengujian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Megahputra Sejahtera Makassar.

---

**Keywords:** *Job satisfaction, work discipline, employee performance*

---

✉Corresponding author :  
Email Address : megahwatyyy09@gmail.com

## 1. Introduction

Manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara efektif melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya manusia. Manajemen didefinisikan sebagai suatu seni untuk mendapatkan segala sesuatu yang dilakukan atau dikerjakan melalui orang lain. Manajemen bertujuan untuk memastikan kelancaran dan koordinasi fungsi perusahaan, hal ini membantu dalam memberikan manfaat maksimal kepada karyawan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam kesuksesan perusahaan/organisasi keseluruhan. Salah satu tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi serta sarana untuk menghadapi perubahan yang dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja seorang tergantung pada *discrepancy* antara *should be* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh melalui pekerjaannya. Kepuasan kerja berkaitan dengan sifat dari pekerjaan. Fenomena kepuasan kerja yang terjadi pada PT.Megahputra Sejahtera adalah kepuasan dari fasilitas seperti ruangan yang ber ac dan kerjasama yang baik oleh para karyawan sehingga dapat merasakan keamanan dalam bekerja dan tidak melihat dari segi masa kerja yang artinya senior tidak memandang junior lebih dibawa begitupun junior yang menghormati dan menerima masukan dari yang lebih senior.

Kedisiplinan kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya organisasi, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik. Fenomena yang terjadi mengenai kedisiplinan yang terjadi pada PT.Megahputra Sejahtera adalah karyawan yang datang tepat waktu dan saat jam istirahat juga karyawan maupun manajer mengikuti aturan yang ada dan juga sikap ramah yang seluruh karyawan pada PT.Megahputra Sejahtera juga sikap sopan seperti menunjukkan sikap ramah kepada customer yang datang pada PT. Megahputra Sejahtera.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Fenomena kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Megahputra Sejahtera adalah target atau sasaran yang perusahaan mendapatkan hasil yang baik, sehingga tingkat pencapaian kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.

## 2. Literature Review

### *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai Langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju mengoptimalkan tujuan organisasi (Emron, 2020:10)

### *Kepuasan Kerja*

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. (Wibowo 2017:415)

### *Kedisiplinan Kerja*

Kedisiplinan kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja adalah

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja...**

setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Disiplin kerja adalah penerapan pengelolaan untuk mempertahankan dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. (Sinambela 2019:334)

*Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati Bersama. Kinerja Karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja karyawan merupakan sebagai asal dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. (Samsuddin 2018:77).

**3. Method, Data, and Analysis**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan Kualitatif. Adapun Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menggunakan metode observasi, interview dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan tetap dengan yang ada pada PT. Megahputra Sejahtera Makassar yang berjumlah 31 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu semua populasi pada penelitian ini dijadikan sampel sebanyak 31 orang. Metode analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif dan statistic.

**4. Result and Discussion**

Uji validitas dengan menggunakan alat ukur bivariate Pearson (korelasi Produk Momen Pearson), analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing - masing skor item dengan skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang dikorelasikan signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkapkan.

Tabel 1 : Uji validitas

Variabel		r hitung	r tabel	signifikansi	keterangan
Kepuasan kerja (X1)	X1.1	0,748	0,367	0,000	Valid
	X1.2	0,818	0,367	0,000	Valid
	X1.3	0,760	0,367	0,000	Valid
	X1.4	0,740	0,367	0,000	Valid
	X1.5	0,823	0,367	0,000	Valid
	X1.6	0,710	0,367	0,000	Valid
	X1.7	0,793	0,367	0,000	Valid
	X1.8	0,523	0,367	0,003	Valid
	X1.9	0,754	0,367	0,000	Valid
	X1.10	0,736	0,367	0,000	Valid
Kedisiplinan kerja (X2)	X2.1	0,794	0,367	0,000	Valid
	X2.2	0,789	0,367	0,000	Valid
	X2.3	0,701	0,367	0,000	Valid
	X2.4	0,654	0,367	0,000	Valid
	X2.5	0,853	0,367	0,000	Valid
	X2.6	0,740	0,367	0,000	Valid
	X2.7	0,818	0,367	0,000	Valid
	X2.8	0,653	0,367	0,000	Valid
	X2.9	0,736	0,367	0,000	Valid
	X2.10	0,823	0,367	0,000	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,830	0.367	0,000	Valid
	Y.2	0,760	0.367	0,000	Valid
	Y.3	0,771	0.367	0,000	Valid
	Y.4	0,702	0.367	0,000	Valid
	Y.5	0,775	0.367	0,000	Valid
	Y.6	0,721	0.367	0,000	Valid
	Y.7	0,765	0.367	0,000	Valid
	Y.8	0,771	0.367	0,000	Valid
	Y.9	0,672	0.367	0,000	Valid
	Y.10	0,813	0.367	0,000	Valid

Sumber : Lampiran SPSS 24 Kuesioner diolah (2023)

Dari hasil tabel uji validitas tersebut dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan R hitung semua lebih besar dimana  $df=(n-2)$  yaitu  $31-2=29$  dan  $\alpha=5\%$  sebesar 0,367 dan nilai signifikan  $< 0,05$  berarti seluruh pernyataan pada variabel tersebut valid.

Tabel 2 : Uji Reliabilitas

Reliabilitas	Kepuasan kerja (X1)	Kedisiplinan Kerja (X2)	Kinerja (Y)
Nilai Cronbach's alpha	0,907	0,910	0,914
Keterangan	Reliable	Reliable	Reliable

Sumber : Lampiran SPSS 24 Kuesioner diolah (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 0,907. Hal ini dikatakan reliabel karena  $0,907 > 0,900$ . Kemudian nilai Cronbach alpha pada variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,910. Hal ini dikatakan reliable karena  $0,910 > 0,900$ . Nilai Cronbach alpha pada variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,914. Hal ini dikatakan reliabel karena  $0,914 > 0,900$ .

Tabel 3 : Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std Error			
1	(Constant)	3.291	4.113		800	430
	Kepuasan kerja	438	145	451	3.010	005
	Kedisiplinan kerja	493	156	472	3.153	004
Dependent Variable : Kinerja Karyawan.						

Sumber : Lampiran SPSS 24 diolah (2023)

Dari perhitungan di atas, melalui program SPSS 24 maka didapat persamaan regresi linear berganda antara variabel x dan y adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$$Y = 3.291 + 0,438x_1 + 0,493x_2.$$

Berdasarkan persamaan regresi linear di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a (konstanta) 3.291 ini berarti bahwa dengan kepuasan kerja dan disiplin kerja yang tetap atau konstan maka kinerja karyawan tetap sebesar 3.291.
2. Koefisien regresi B1 = 0,438 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 0,438 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara Kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

3. Koefisien regresi  $B_2 = 0,438$  menunjukkan setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan tetap sebesar 0,438 dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Tabel 3 : hasil analisis korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,873 <sup>a</sup>	0,763	0,746	2.884

a.Predictors : (Constant), X2, X1

Sumber : Lampiran SPSS 24 Kuesioner diolah (2023)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,873 berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa keeratan hubungan antara variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,873 Nilai koefisien korelasi tersebut yaitu berada pada nilai 0,60 s/d 0,799 sehingga termasuk dalam kategori " kuat".

Tabel 4 : hasil analisis determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	0,873 <sup>a</sup>	0,763	0,746	2.884

a.Predictors : (Constant), X2, X1

Sumber : Lampiran SPSS 24 Kuesioner diolah (2023)

Nilai koefisien korelasi ( $R^2$ ) sebesar 0,763 berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan kedisiplinan mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,763 atau 76,30% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang yang dijelaskan dalam penelitian ini sebesar 23,7%

Tabel 4 hasil uji parsial (uji-t) coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.291	4.113		800	430
Kepuasan kerja	438	145	451	3.010	013
Kedisiplinan	493	156	472	3.153	004

a.Dependent Variabel Kinerja Karyawan.

Sumber : Lampiran SPSS 24 Kuesioner diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4, hasil yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

- a. Kepuasan Kerja (X1)

Hipotesis:

$H_0$  : artinya tidak ada pengaruh dan signifikan dari variabel kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1$  : artinya ada pengaruh dan signifikan dari variabel Kepuasan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai signifikan untuk Kepuasan Kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar t-hitung  $3.010 < t\text{-tabel } 1.701$  dengan sig  $0.013 > 0,05$  dengan demikian variabel kepuasan

kerja (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

b. Disiplin kerja (X2)

Hipotesis:

$H_0$  : artinya tidak ada pengaruh dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$H_1$  : artinya ada pengaruh dan signifikan dari variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai signifikan untuk disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) adalah sebesar t-hitung 3.153 > t-tabel 1.701 dengan sig 0,004 < 0,05 yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang berarti  $H_0$  : ditolak dan  $H_1$  diterima.

Tabel 5 : Hasil uji simultan (uji-f)  
ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	747.861	2	373.931	44.953	.000 <sup>b</sup>
Residual	232.913	28	8.318		
Total	980.774	30			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepuasan kerja

Sumber : Data Lampiran SPSS 24 diolah (2023)

Hipotesis:

$H_0$  diterima jika f-hitung < f-tabel pada  $\alpha = 5\%$  (0,05)

$H_1$  diterima jika f-hitung > f-tabel pada  $\alpha = 5\%$  (0,05)

Hasil analisis uji-f simultan pada tabel diatas menunjukkan nilai f-hitung sebesar 44.953. Kemudian dibandingkan dengan nilai f-tabel sebesar 3.340 dengan taraf kesalahan (0,05). Sehingga disimpulkan bahwa f-hitung 44.953 > f-tabel 3.340 dengan sig f 0,000 < 0,05 ini berarti  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan(Y).

**1. Pengaruh Kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Kepuasan kerja yang ada pada PT. Megahputra sejahtera Makassar sampai saat ini sudah mencapai hasil yang maksimal dari wawancara yang dilakukan peneliti kepada karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut, mereka berpendapat bahwa kepuasan kerja dalam perusahaan sangat berpengaruh baik untuk tetap giat dalam bekerja sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi sedikit lebih mudah. begitupun dengan disiplin kerja, semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin karyawan mempunyai kemungkinan besar pengembangan karir yang lebih baik, karyawan menyebutkan bahwa tingkat disiplin kerja yang rendah mempunyai batasan terhadap jenjang karir yang akan diterimanya, akan tetapi hal ini tidak menjadi faktor menurunnya kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji secara bersama - sama ( simultan ) uji F hitung > F tabel (44.953 > 3.340) dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

**2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.**

Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Megahputra Sejahtera Makassar dalam

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja...**

melaksanakan program telah efektif dan efisien, karena dalam hal ini fasilitas yang disediakan sudah mencapai tingkat kepuasan karyawan, materi. Kepuasan kerja sangat mendorong kepada para karyawan untuk meningkatkan kinerja sehingga karyawan pada PT.Megahputra Sejahtera Makassar dapat menyelesaikan tanggung jawab yang ada pada perusahaan sehingga skill atau kemampuan karyawan dapat meningkatkan sehingga berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Uraian diatas dibuktikan dengan hasil uji t hitung  $> t$  tabel ( $3,010 > 1.701$ ) dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ , dengan demikian variabel Kepuasan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Megahputra Sejahtera Makassar.

### 3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Megahputra Sejahtera Makassar menjadi tolak ukur pada posisi jabatan yang ada dalam perusahaan tersebut, dengan adanya disiplin kerja perusahaan bisa dengan mudah memberi jabatan pada karyawan sesuai disiplin kerja yang dimilikinya. Selain menjadi tolak ukur perusahaan pendidikan juga berpengaruh pada sikap dan kepribadian karyawan sehingga semakin baik sikap dan kepribadian karyawan terhadap perusahaan maka kontribusi yang dihasilkan biasa efektif dan efisien, penelitian ini dibuktikan dengan hasil uji T hitung  $> T$  tabel ( $3.153 > 1.701$ ) dan nilai signifikansi  $0,004 < 0,05$  dengan demikian variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Megahputra Sejahtera Makassar.

### Conclusion and Suggestion

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Acknowledgement (if any)

1. Mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yang baik, predikat ini berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, menggunakan alat atau sarana yang digunakan untuk membantu mengembangkan potensi yang dimilikinya untuk menjalankan pekerjaan sehingga perusahaan tujuan awal perusahaan bisa tercapai.
2. Sebaiknya perusahaan mempertahankan karyawan yang memiliki daya ingat, kreativitas dan pendidikan yang tinggi, serta memberikan masukan yang bermanfaat untuk perusahaan agar perusahaan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan dalam mencapai tujuan.
3. Sebaiknya Perusahaan terus memberikan masukan secara terus menerus kepada karyawan dalam hal peningkatan kinerja karyawan.

### Reference

- Arif Yusuf Hamali, 2018 *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru, Jl.Kelapa Hijau no.22 Jakarta.
- Afandi Pandi, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Nusa Media, Yogyakarta.
- Bintoro dan Daryanto, 2017 *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media. Jl.Klitren Lor GK III/Yogyakarta
- Edy Sutrisno, 2017 *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Jl. Tandra Raya No. 23 Rawamangun, Jakarta.
- . 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia Kencana* Jl.Tandra Raya no.23 Rawamangun, Jakarta.

- Emron Edison dkk, 2022 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Jl.Gegerkalong Hilir No.84 Bandung.
- Hasibuan , 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara Jalan. Sawo raya no. 18 Jakarta
- \_\_\_\_\_. 2020 *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi Aksar Jalan. Sawo raya no.18 Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara Jl. Sawo raya no.18 Jakarta.
- Mila Badriyah 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka setia, jln BKR (Lingkar selatan) no.162 Bandung.
- Rahmat. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umitoha Ukhuwah Grafika, Makassar
- Sinambela 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia* Bumi Aksara Jl.Sawo raya no.18, Jakarta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sedarmayanti, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama Jl.Mengger Girang No.98 Bandung.
- Supomo Eti Nurhayati, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Yrama Widya, Jl.Permai 28 no.100
- Wibowo, 2017 *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jl.Raya Leuwinnanggung no.112
- Yoyo Sudaryo dkk, 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi (anggota IKPI), Jl.beo 38-40 Yogyakarta,
- Bonding P.Siagian, 2019 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jl.Sawo raya no. 18, Jakarta
- Adinda Amelya 2022 *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Applicad* Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan
- Rizky Novrianti, 2017 *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap kinerja karyawan pada cabang Bank Rakyat Indonesia di kota batam*. Jurnal Of Applied Managerial Accounting.
- Natalia Susanto, 2019 *Pengaruh kepuasan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan* PT. Rembaca. Jurnal Agora.