

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Azi Pangestu Wiraatmaja¹, Hawignyo²
azipangestuwiratmaja@gmail.com

Received: 16 Agustus 2021, Accept Submission: 15 September 2021, Revision: 04 Oktober 2021,
Available Online: 20 Desember 2021, Published: Desember 2021

ABSTRACT

Facing competition and change at both the international and national levels, employees must therefore adapt to changes in technology, such as the emergence of new technology or new work methods in the company. The method used in this research is quantitative method. This study uses multiple linear regression analysis. The sampling technique used slovin. The data used in this study are premiere data sourced from PT. Nichias Rockwool Indonesia. The results of research partially on employee job satisfaction shows $3,833 > 1,976$ t table is greater, it means that partially there is an effect of work motivation on employee job satisfaction > 21.976 tcount is greater than table value, meaning that partially there is an influence of work motivation on job satisfaction. Simultaneous results show that the value of Fcount with Ftable is $748.631 > 3.06$, the value of Fcount is greater than the value of Ftable, which means that there is a simultaneous influence of work motivation and work discipline on job satisfaction.

Keyword : *Regresion, Motivation, Dicipline, Employee Satisfaction*

ABSTRAK

Dalam menghadapi persaingan dan perubahan ditingkat internasional maupun nasional, karyawan harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru diperusahaan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Studi ini menggunakan analisis linier regresi. Teknik sampling yang digunakan Slovin. Data yang digunakan dalam penelitian berasal dari PT Nichias Rockwool Indonesia. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan kepuasan kinerja karyawan $3,833 > 1,976$ berarti terdapat pengaruh antara motivasi dan kepuasan karuawan. $>21,976$ lebih besar dari nilai tabel. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa nilai Fcount lebih besar dari Ftabel yaitu $748.631 > 3,06$, yang berarti bahwa ada pengaruh motibasi kerja dan disiplin kerja pada kepuasan kerja.

Kata Kunci : Regresi, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin besar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek pengelolaan perusahaan. Di Indonesia pada tahun 2017 merupakan pertumbuhan ekonomi terbesar yang terjadi sejak tahun 2011. Menurut Suharman et al

(2019) Hal ini dikarenakan adanya percepatan dan pertumbuhan teknologi untuk menunjang segala kebutuhan industri dan pada tahun 2017 dikenal juga sebagai era industry 4.0 atau revolusi industri ke 4, ini sebuah keharusan bagi industri untuk dapat bersaing dengan industri lainnya. Pada situasi seperti ini membuat perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dan bagaimana mengelolanya dengan baik pula. Dengan kemajuan teknologi era sekarang sumber daya manusia (SDM) juga harus dapat mengoperasikan teknologi yang menunjang industri.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi atau 1 perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila perusahaan ingin berkembang. Menurut Darmawati dalam Tri Bodroastuti et al (2016), bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan loyalitas pada perusahaan apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Hal ini pun sesuai dengan PT Nichias Rockwool Indonesia yang ingin memberikan kepuasan kerja pada karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik dan perusahaan juga dapat berkompetisi dengan perusahaan lainnya. PT Nichias Rockwool memproduksi rockwool, peredam suara dan industri mesin lainnya semua ini dalam pengoperasiannya memerlukan SDM dan tenaga teknologi.

Dalam industri 4.0 PT Nichias Rockwool Indonesia harus mampu bersaing dengan perusahaan lain yang memproduksi barang sejenis. Selain teknologi yang canggih, juga membutuhkan SDM yang dapat menjalankan teknologi itu dengan baik, dengan cara memuaskan karyawannya. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat kepuasan karyawan pada PT Nichias Rockwool Indonesia. Apakah karyawan PT Nichias Rockwool merasa puas dalam bekerja. Kebutuhan karyawan dan lingkungan harus di perhatikan agar karyawan merasa puas dalam bekerja. Menurut Munandar dalam Desty Patras, Sri Murni, Arrazi B.H jan (2017), Kepuasan kerja merupakan pernyataan senang atau tidak senang pada pekerjaan yang dibentuk oleh persepsi karyawan bahwa pekerjaannya sesuai dengan yang ia butuhkan, maka dari itu dengan memperhatikan karyawan sebuah organisasi dapat mengukur keberhasilannya dalam organisasi. Setelah menuhi kebutuhan karyawan maka karyawan tersebut akan muncul rasa motivasi untuk bekerja lebih baik pada perusahaan. Dalam pekerjaan, motivasi kerja sangat perlu bagi karyawan dan dapat pula menimbulkan sikap disiplin pada karyawan tersebut dengan ini akan membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut (Edi Sutrisno 2018), disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Contoh: seorang cleaning service di sebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya karyawan tidak bisa masuk karena ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga operasional kantor menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses kegiatan dihari itu. Dari contoh

tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

PT Nichias Rockwool Indonesia belum sepenuhnya menegakkan disiplin kerja karyawan secara maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurang baiknya tingkat disiplin kerja karyawan pada perusahaan tersebut serta kurang gencarnya perusahaan menangani masalah disiplin kerja karyawan. adapun disiplin kerja karyawan PT Nichias Rockwool Indonesia diperkuat dengan data disiplin yang sering terjadi penurunan. Hal ini menjadi masalah dalam disiplin kerja karyawan PT Nichias Rockwool Indonesia, dengan didasari oleh karyawan yang belum disiplin yang baik dan disiplin yang maksimal.

Karena rendahnya Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di PT Nichias Rockwool Indonesia. Maka dengan ini penulis mengangkat judul dengan tema “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan”.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Andry 2018) Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. . Contoh, seorang pesuruh disebuah kantor yang terlambat datang, akibatnya ruangan kerja di kantor tersebut semuanya terkunci, sehingga kegiatan kantor tersebut menjadi terganggu, karena tidak ada pegawai yang dapat melakukan aktivitasnya, sehingga mengganggu proses operasi di hari itu. Dari contoh tersebut dapat kita lihat bahwa ketidakdisiplinan seseorang dapat merusak aktivitas organisasi.

Berdasarkan (Mangkunegara 2011) bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mauritz D.S & Lucky O.H (2015), Putu Siti Firmani (2017) dan Ahmad Saputra & Relly Rotua Turnip (2018) menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena tingkat signifikansi yang ditunjukkan lebih kecil dari 0,05. Motivasi bisa digunakan untuk bawahan sampai atasan untuk mencapai tujuan tim yang sama, dan motivasi juga dapat digunakan sebagai pemacu untuk mendapatkan jabatan yang diinginkan. Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Maka dari itu disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Malayu S.P Hasibuan (2011) mengemukakan bahwa “motivasi berasal dari kata latin “*MOVERE*” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau

pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif untuk menentukan cara mencari, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data hasil penelitian tersebut. Penelitian kualitatif ini dapat digunakan untuk memahami interaksi sosial, misalnya dengan wawancara mendalam sehingga akan ditemukan pola-pola yang jelas. Penggunaan konsep dan teori yang relevan serta pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang mendahului guna menyusun hipotesis merupakan aspek logika, sedangkan pemilihan metode penelitian, menyusun instrumen, mengumpulkan data dan analisisnya adalah merupakan aspek metodologi untuk menverifikasikan hipotesis yang diajukan. Instrumen penelitian yang digunakan dijelaskan dalam tabel 1.

(Tabel 1 Instrumen penelitian)

Variabel	Dimensi	Pernyataan
Kepuasan Kerja (Y)	Pekerjaan itu sendiri	3
	Promosi	2
	Supervisi	2
	Kelompok Kerja	1
	Kondisi kerja	2
Motivasi Kerja (X1)	Kebutuhan untuk berprestasi	5
	Kebutuhan memperluas pergaulan	2
	Kebutuhan untuk menguasai suatu pekerjaan	3
Disiplin Kerja (X2)	Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat	2
	Peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan	2
	Peraturan cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja yang lain	3
	Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama	3

Sumber ; Peneliti, 2020

Teknik analisis menggunakan program IBM SPSS yang memungkinkan pengujian serangkaian hubungan sebab akibat antara variable secara bersamaan. Setiap variable dependen dan independen dapat diukur secara langsung dalam proses penelitiannya. Teknik pengukuran yang digunakan yaitu teknik skala Menurut (Sugiyono 2017) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (Likert’s Summated Ratings).

Pengujian hipotesis untuk menguji “parameter” populasi berdasarkan statistik sampelnya, untuk dapat diterima atau ditolak pada tingkat sigfikansi tertentu. Pengujian hipotesis meliputi uji Regresi linier, Pengujian secara parsial dan simultan dengan kreteria sebagai berikut:

1. H0 tidak ditolak jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
2. H0 ditolak jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian sudah memnuhi kriteria valid dan reliabel dengan menggunakan IBM SPSS. Hasi pengujian dapat dilihat pada Gambar 1.

Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Kriteria
P1	0,596	0,3	valid
P2	0,507	0,3	valid
P3	0,724	0,3	valid
P4	0,677	0,3	valid
P5	0,654	0,3	valid
P6	0,641	0,3	valid
P7	0,611	0,3	valid
P8	0,631	0,3	valid
P9	0,685	0,3	valid
P10	0,679	0,3	valid

(Gambar 1 Validitas variable motivasi)

Sumber ; IBM SPSS

diketahui bahwa 10 butir pernyataan variabel motivasi Kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung semua indikator lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$).

Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Kriteria
P1	0,725	0,3	valid
P2	0,762	0,3	valid
P3	0,749	0,3	valid
P4	0,843	0,3	valid
P5	0,737	0,3	valid
P6	0,761	0,3	valid
P7	0,713	0,3	valid
P8	0,752	0,3	valid
P9	0,722	0,3	valid
P10	0,726	0,3	valid

(Gambar 2 Validitas variable Disiplin)

Sumber ; IBM SPSS

diketahui bahwa 10 butir pernyataan disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung semua indikator lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$).

Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Kriteria
P1	0,708	0,3	valid
P2	0,761	0,3	valid
P3	0,675	0,3	valid
P4	0,742	0,3	valid
P5	0,812	0,3	valid
P6	0,739	0,3	valid
P7	0,737	0,3	valid
P8	0,774	0,3	valid
P9	0,862	0,3	valid
P10	0,753	0,3	valid

(Gambar 3 Validitas variable Kepuasan Kerja)

Sumber ; IBM SPSS

diketahui bahwa 10 butir pernyataan dari variabel disiplin kerja dinyatakan valid karena nilai r hitung semua indikator lebih besar dari 0,3 ($r \geq 0,3$).

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat realibel apabila hasil tetap sama walaupun pengujian dilakukan pada waktu yang berbeda.

(Tabel 2 Uji Reliabilitas)

Variabel	r Hitung	r Kritis	Kriteria
X1 motivasi kerja	0,840	0,6	Reliabel
X2 disiplin kerja	0,912	0,6	Reliabel
Y kepuasan kerja karyawan	0,917	0,6	Reliabel

Sumber ; IBM SPSS, 2020

diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai r 0,840 variabel disiplin kerja memiliki nilai r 0,912 dan kepuasan kerja memiliki nilai r 0,917.

Pengujian Hipotesis

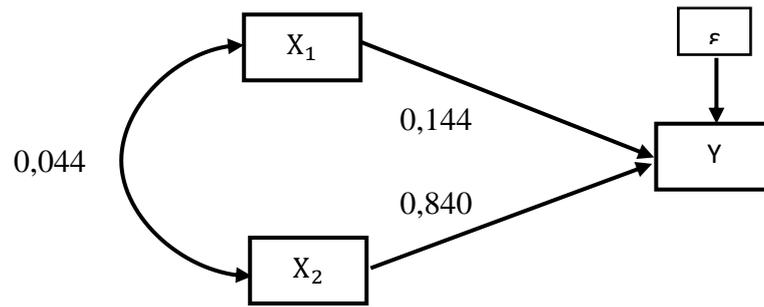
Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan pada variable yang diujikan. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai standardized regression yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam gambar 4.

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,136	1,098		0,124	0,902		
	MOTIVASI KERJA	0,167	0,044	0,144	3,833	0,000	0,433	2,311
	DISIPLIN KERJA	0,838	0,037	0,840	22,442	0,000	0,433	2,311

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Gambar 4

Sumber : IBM SPSS, 2020



Gambar 5

Sumber : IBM SPSS, 2020

Berdasarkan Gambar 4, dapat dijelaskan hubungan antar variable sebagai berikut:

1. Korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,044 dan mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat searah karena nilainya positif yang interval koefisiennya terdapat pada kategori sangat kuat (Sugiyono, 2017).
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 2,6%. motivasi kerja (X_1) memiliki kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat oleh pendapat menurut (Malayu S.P Hasibuan 2011) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dalam segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 72,1%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_2) memiliki kontribusi yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan diperkuat oleh pendapat menurut (Edi Sutrisno 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja itu ada beberapa faktor yaitu peraturan jam masuk, istirahat dan pulang kerja.
4. Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kriteria uji nilai sig. $(0,000) < \alpha (0,05)$ dan $F_{hitung} (748,631) > F_{tabel} (3,06)$ artinya H_0 ditolak. Total pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 91,9%. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada PT. Nichias Rockwool Indonesia sebesar 8,1% oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Atmi Saptarini (2018) dengan judul penelitian pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pasar, kebersihan dan pertamanan kabupaten pesawaran. Hasil dan hipotesis menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terhadap pegawai dinas pasar kebersihan dan pertamanan kabupaten pesawaran.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. Nichias Rockwool Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sehubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nichias Rockwool Indonesia. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} variabel motivasi kerja yang menunjukkan $3,833 > 1,976$ t_{hitung} lebih besar t_{tabel} . Selain itu dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya secara parsial adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nichias Rockwool Indonesia. Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada model regresi, diperoleh hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} variabel disiplin kerja yang menunjukkan $22,442 > 1,976$ $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} . Selain itu juga dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan H_2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Nichias Rockwool Indonesia. Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada model regresi, diperoleh hasil perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} variabel motivasi kerja dan disiplin kerja yang menunjukkan $748,631 > 3,06$ nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Selain itu dapat dilihat juga dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_3 diterima, dan artinya ada pengaruh secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang ada di perusahaan khususnya pada motivasi kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar menarik minat untuk memajukan produktivitas pada perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk diperluas lagi sampel penelitian pada rentang tahun yang lebih panjang, ataupun di tambah variabel penelitian lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- A.M, Sardiman. 2014. Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Rajawali Pers.
- Achmad, E. Kuncoro dan Riduwan. 2014. Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Cetakan ke-6. Bandung: Alfabeta.

- Agus Widarjono. 2010. Analisis Statistika Multivariat Terapan. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Andi Supangat. 2010. Statistik Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametrik. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Andrew E. Sikula. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Bandung
- Arif Bondan Rudianto. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Penempatan Pegawai terhadap Semangat Kerja Pegawai di PT. TASPEN (PERSERO) KCU Bandung. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Pasundan.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta
- Ashar, Sunyoto Munandar, 2012, Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Buku Panduan Penulisan Skripsi. 2017. Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang. Edy, Sutrisno, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ekawarna. 2013. Penelitian Tindakan kelas. Jakarta selatan : Referensi (GP press Group)
- Fadli, Uus Md., et. al. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang. Jurnal Manajemen, Vol 09, No. 2, 678-704.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, 2013, Manajemen; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . RemajaRosdakarya. Bandung.
- Masrukhin dan Waridin. (2006). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Ekonomi & Bisnis; Vol. 7, No. 2
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2017. METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Bandung: ALFABETA, cv.

- Sujarweni, V. Wiratna. 2016. Pengantar Akuntansi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Senyucel, Zorlu (2014). Managing the human resource in the 21 st century
Ventus united kingdom: publishing ApS
- Terry, George dan Leslie W. Rue. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas.
Jakarta: PT Bumi Aksara
- Wijayanto, Dian. (2012), Pengantar Manajemen. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo (2011). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Ahmad Saputra & Relly Rotua Turnip (2018) Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut. ISSN 1858- 3199.
- Andry (2018). PENGARUH MOTIVASI TERHADAP DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN DAERAH PEKANBARU. ISSN 2622-642, Volume 8, Nomor 02, Oktober 2018.
- Atmi Saptarini (2018) Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pasar, Kebersihan dan Pertamanan kabupaten Pesawaran.
- Bodroastuti Tri & Argi Ruliaji (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Vol 13. No. 1.
- Desty Patras1, Sri Murni2 & Arrazi B.H Jan (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado ISSN 2303-1174. Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1978–1988.
- Dewa Putu Prasetya Cahya Utami & I Made Artha Wibawa(2) (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Bali Rani Hotel ISSN : 2302-8912E- Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016: 2511-2453
- Mauritz D.S & Lucky O.H (2015) Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Vol.3 no 1 Maret 2015, Hal, 74- 85.
- Mutia Ardab(2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis Vol. 18 No. 1, 2017, 45-60. ISSN : 1693-7619 (print) | ISSN:2580-4170.
- Nining Ratnaningsih (2017). Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank Bjb Se-Priangan Timur. ISSN-P : 2580-4138 ISSN-E 2579-81. Volume 1 Number 3 Page (123-132).
- Putu Siti Firmani (2017) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan IKIP PGRI BALI. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol 3, No.1, Maret 2017
- Rukhayati (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. E-ISSN 2598-398X || P-ISSN 2337- 8743 , Vol 5, No 2, 2018.
- Suharman, Hari Wisnu Murti (2019)Jurnal Manajemen Industri dan Logistik – Vol.

03 No. 01, Mei 2019. ISSN (Print) 2622-528X | ISSN (Online) 2598-5795.
Setyawibowo Wahyu, Anita Silvianita , S.E., M.S.M.² Pengaruh Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Bank Daerah Gunungkidul. ISSN : 2355-
9357e-Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017.