

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CELEBRITY FITNESS TERAS KOTA BSD

Nurmarina dan Tine Yuliantini

Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
Nurmarinaririn20@gmail.com dan tine.yuliantini@mercubuana.ac.id

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan celebrity fitness teras kota BSD. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah Probability Sampling (Simple Random Sampling). Untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu perhitungan statistik yang dihasilkan oleh program SEM PLS(Partial Least Square)3.0 dan data primer yang digunakan dengan memberikan bentuk kuesioner kepada 86 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari pengujian hipotesis dimana disiplin kerja memiliki t-statistik sebesar 3.774, motivasi kerja memiliki t-statistik sebesar 2.829 dan kepuasan kerja memiliki t-statistik sebesar 2.294, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja Karyawan Celebrity Fitness Teras Kota BSD.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract. This study aims to analyze the effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on the performance of BSD's core celebrity fitness employees. The method used for this research is Probability Sampling (Simple Random Sampling). To conduct a validity test in this study the authors used statistical calculation tools produced by the SEM PLS (Partial Least Square) 3.0 program and primary data used by giving questionnaires to 86 employees. The results showed that work discipline, work motivation and job satisfaction showed a positive and significant impact on employee performance seen from hypothesis testing where work discipline had a t-statistic of 3,774, work motivation had a t-statistic of 2,829 and job satisfaction had a t-statistic of 2,294, this shows that work discipline, work motivation and good job satisfaction will improve the performance of BSD City Celebrity Fitness Teras Employees.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Hal penting dalam mengelola SDM yaitu tentang kinerja pegawai. Dimana output kerja seseorang yang menjalankan tugasnya sesuai dengan standart yang diberikan, baik secara kuantitas maupun kualitas (Ilham,2019). Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2018). Untuk memaksimalkan kinerja secara optimal, kita perlu mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada

kinerja individu dalam hal ini karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi (Amalia,2016).

Penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan akan diteliti oleh peneliti di Celebrity Fitness Teras Kota BSD. Celebrity Fitness didirikan oleh Jhon Franklin pada tahun 2004 dibawah nama PT. Exertainment Indonesia. Celebrity Fitness merupakan sebuah perusahaan yang memiliki bisnis di bidang jasa penyedia sarana kebugaran dan kesehatan terbesar di Asia. Suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk disiplin dan mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Celebrity Fitness Teras Kota BSD yang salah satunya diindikasikan dengan pencapaian target yang belum optimal. Berdasarkan data pencapaian target pada bulan Mei sampai dengan bulan Desember terjadi penurunan dari target yang telah ditetapkan perusahaan.

Berikut ini merupakan data *In/Out New Member*, data *Budget Leaver's*, data *Update Billing Reject (CC)*, dan data *Collection* sebagai acuan dari kinerja karyawan Celebrity Fitness Teras Kota BSD dalam kurun 8 bulan terakhir tahun 2019.

Tabel 1. Data *In/Out* Celebrity Fitness Teras Kota BSD

<i>Month</i>	<i>New Member</i>	<i>Cancellation</i>
Mei	157	94
Juni	153	90
Juli	133	66
Agustus	121	60
September	140	70
Oktober	163	93
November	150	75
Desember	123	53

Sumber: Kepala Bagian Celebrity Fitness Teras Kota BSD,2020

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa untuk *member In/Out* dari periode Mei – Desember memiliki target yang berbeda setiap bulannya. Antara data *In/Out Member* yang ada di Celebrity Fitness akan mempengaruhi *Leaver's* yang dijadikan *SOB (Standar Operation Budget)* para karyawan untuk mencapai target setiap bulannya.

Tabel 2. Data Collection Celebrity Fitness

<i>Month</i>	<i>Target</i>	<i>Persentase</i>	<i>Achievement</i>	<i>Persentase</i>
Mei	Rp. 1.297.013.085	91.00 %	Rp . 1.325.746.024	93.02 %
Juni	Rp.1.095.993.525	86.5%	Rp.1.082.152.255	82.4%
Juli	Rp.1.055.273.566	86.5%	Rp.1.056.487.833	86.6%
Agustus	Rp.1.097.892.971	90.0%	Rp.1.043.826.367	82.2%
September	Rp. 1.101.811.282	87.50 %	Rp 1.060.669.644	84.23 %
Oktober	Rp. 1.172.420.466	88.50 %	Rp 1.025.425.422	77.40 %
November	Rp. 1.004.803.198	81.00 %	Rp 1.010.437.642	81.45%
Desember	Rp. 1.027.305.482	81.50 %	Rp 1.005.225.485	79.75 %

Sumber: Kepala Bagian Celebrity Fitness Teras Kota BSD,2020

Berdasarkan Tabel 1.4 Data *Collection* merupakan target perusahaan yang telah ditentukan dari *Update Credit Card* member yang telah terdaftar. Perusahaan telah menetapkan target setiap bulannya, sehingga karyawan dituntut untuk mencapai target perusahaan. Dapat disimpulkan dari hasil keseluruhan selama periode 8 bulan Mei – Desember target perusahaan tidak stabil.

Selain itu, berdasarkan data atau laporan absensi karyawan Celebrity Fitness Teras Kota BSD bahwa menunjukkan tingkat disiplin karyawan mengalami penurunan, Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktifitas yang ada dalam suatu perusahaan.

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi absensi karyawan Celebrity Fitness Teras Kota BSD periode Mei – Desember 2019.

Tabel 3. Rekapitulasi Absensi Karyawan Celebrity Fitness Teras Kota BSD

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Alpha	%	Terlambat	%
1	Mei	110	13	11.8%	10	9%
2	Juni	110	15	13.6%	10	9%
3	Juli	110	12	10.9%	8	7%
4	Agustus	110	11	10.0%	13	11.8%
Rata-rata				11.6 %		9.2%

Sumber: Kepala Bagian Celebrity Fitness Teras Kota BSD,2020

Berdasarkan Tabel 3 dilihat dari tingkat alpha pada bulan mei 2019 sampai agustus 2019 memiliki nilai rata-rata sebesar 11.6% dan tingkat terlambat dari bulan mei 2019 sampai agustus 2019 memiliki rata-rata sebesar 9.2%. Sedangkan toleransi yang diberikan perusahaan sebesar 5%, artinya tingkat disiplin kerja karyawan masih belum maksimal karna melebihi toleransi yang diberikan perusahaan.

Untuk menentukan faktor apa saja yang menyebabkan kurang maksimalnya kinerja karyawan, maka dilakukan pra-survey yang di dapat dari 30 karyawan Celebrity Fitness Teras Kota BSD. Berdasarkan hasil pra-survey diatas:

1. Sebanyak 30 responden ada terdapat 77% responden yang menyatakan saya selalu tidak bersemangat dalam menjalankan pekerjaan saya, artinya adanya indikasi pada motivasi kerja.

2. Sebanyak 30 responden terdapat 70% responden yang menyatakan saya selalu tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, artinya adanya indikasi pada disiplin kerja.
3. Sebanyak 30 responden terdapat 70% responden yang menyatakan saya merasa tidak puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi di perusahaan tempat saya bekerja.

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada tiga faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan di Celebrity Fitness Center yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap taat dan patuh serta tunduk pada aturan yang dilandasi oleh kesadaran dari diri pribadi tanpa ada paksaan dari luar. Dengan disiplin kerja pegawai dapat lebih tanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut. (Turangan et al, 2016). disiplin kerja yang rendah dapat dilihat dan fenomena yang muncul di Celebrity Fitness Teras Kota diantaranya kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada, kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dan kurangnya teguran dari atasan terkait kedisiplinan karyawan.

Menurunnya kinerja pegawai juga disebabkan oleh rendahnya dorongan dalam diri sendiri untuk bekerja sama, bekerja efektif dalam mencapai tujuan (Ayer et al, 2016). Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan aktivitas kerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal, pegawai yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha dengan maksimal menyelesaikan setiap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Motivasi kerja pegawai perlu diperhatikan oleh pimpinan, karena pegawai yang mempunyai motivasi yang rendah kurang mampu dalam memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Hertanto, 2017).

Kenyataannya terdapat masalah di Celebrity Fitness Teras Kota BSD terkait kepuasan kerja yang rendah, karyawan mengeluh tentang tingginya target yang diberikan perusahaan setiap bulannya, sedangkan perusahaan tidak memberikan kontribusi yang sesuai. Tidak adanya kesempatan kenaikan gaji, dan kurangnya komunikasi antara sesama rekan kerja sehingga menimbulkan masalah didalam perusahaan. Tentunya masalah-masalah terkait disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan tersebut harus segera diperbaiki agar tidak menghambat kepada keberhasilan Perusahaan Celebrity Fitness Teras Kota BSD.

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang ada, maka penulis mengajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Celebrity Fitness Teras Kota BSD).**

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Menurut Hasibuan (2016) Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha, dan kesempatan. Menurut Amirullah (2015) Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

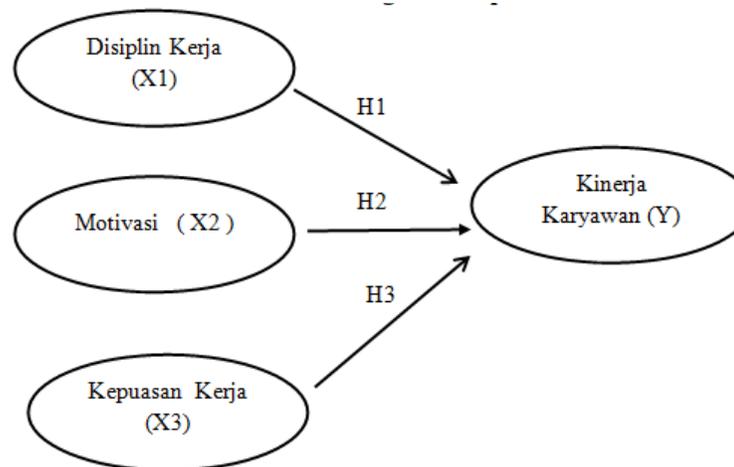
Disiplin Kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Saripuddin, 2019). Menurut Safitri (2013) Disiplin kerja adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang ada diorganisasi. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia.

Motivasi Kerja. Mengemukakan bahwa motivasi berasal dari kata latin “*movare*” yang berarti “dorongan” atau “daya penggerak”, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Hasibuan, 2014). Menurut Ridhotullah (2015) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Sunyoto (2013), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dari dalam diri seseorang.

Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Supriyadi, 2015). Menurut Titisari (2014), kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis Penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa survey. Untuk mendapatkan data yang lengkap, relevan dan saling menyempurnakan, disamping data primer berupa survey, peneliti juga menggunakan

data sekunder berupa data laporan kinerja karyawan tahun 2019 yang di keluarkan oleh Human Resource Departement Celebrity Fitness Teras Kota BSD. Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk dapat memahami, menjelaskan dan menganalisis korelasi antara variable independen terhadap variable dependen.

Tempat Penelitian. Penelitian ini dilakukan di Celebrity Fitness Teras Kota BSD yang berlokasi di JL. Pahlawan Seribu CBD Lot VII B Serpong Tangerang Selatan Banten. Adapun pemilihan tempat ini dengan pertimbangan bahwa belum adanya penelitian yang pernah dilakukan berkenaan topik pada penelitian ini di lingkungan Celebrity Fitness Teras Kota BSD.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi. Populasi dalam penelitian ini tepatnya di Celebrity Fitness yaitu berjumlah 110 karyawan.

Sampel. Dengan Rumus Slovin, Toleransi 5%, Maka jumlah sampel sebanyak 86 responden

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{110}{1 + (110)(0,0025)^2}$$

$$n = \frac{110}{1.275}$$

$$n = 86$$

Skala Pengukuran Variabel. Dalam penelitian ini penulis menetapkan skala pengukuran yaitu skala Likert dengan jenis ordinal, di mana penulis yang menentukan sendiri nilai range jawaban. Skala likert yang digunakan disesuaikan dengan jenis pertanyaan yang digunakan pada variabel, dengan rentang skor 1 sampai dengan 5: 1 (Sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (CukupSetuju), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

Teknik Pengumpulan Data. Pengumpulan data primer dan Pengumpulan data sekunder.

Tenik Analisis Data. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.2.8 PLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Uji Hipotesis. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berdasarkan hasil output PLS versi 3.2.8

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Variabel</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T. Statistic</i>	<i>P Values</i>	<i>Signifikansi</i>
H1	Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.365	3.774	0.000	Positif Signifikan
H2	Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.312	2.829	0.005	Positif Signifikan
H3	Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0.291	2.294	0.022	Positif Signifikan

Sumber: Data PLS Versi 3.2.8 (2020)

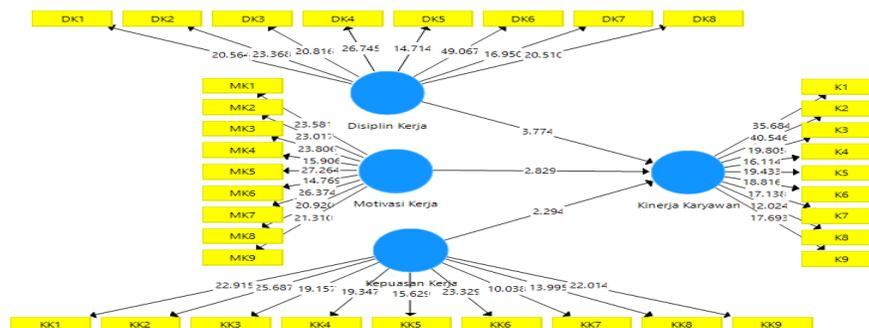
Adapun hasil dari pengujian hipotesis penelitian pada tabel 4 diatas, dijabarkan sebagai berikut:

H1: Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai T-Statistic 3,774 > T.table pada alpha 5% (1.96) dan nilai P-value 0,000 < alpha 0,50. Serta nilai original sampel 0,365 maka H diterima yang artinya deskripsi disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai T-Statistic 2.829 > T.table pada alpha 5% (1.96) dan nilai P-value 0,005 < alpha 0,50. Serta nilai original sampel 0,312 maka H diterima yang artinya deskripsi motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai T-Statistic 2.294 > T.table pada alpha 5% (1.96) dan nilai P-value 0,022 < alpha 0,50. Serta nilai original sampel 0,291 maka H diterima yang artinya deskripsi kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Gambar 2. Uji Bootstrapping



Sumber: Data PLS Versi 3.2.8, 2020

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Makmur Sejahtera, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu 3.774. Hal ini menunjukkan servant disiplin kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, karna semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.\

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu 2.829. Hal ini menunjukkan motivasi sangat berperan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu 2.294. Hal ini menunjukkan kepuasan kerja sangat berperan terhadap kinerja karyawan, karena semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Saran. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan maka peneliti dapat memberikan saran atau masukan kepada perusahaan dan peneliti berikutnya, antara lain:

Saran untuk Celebrity Fitness Teras Kota BSD

- a) Perusahaan harus memberikan teguran atau peringatan untuk karyawan, jika melanggar peraturan SOP kembali maka berikan sanksi-sanksi yang tegas bagi karyawan tersebut.
- b) Perusahaan harus memberikan dukungan kepada karyawan dan memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi sehingga karyawan akan termotivasi dengan target yang diberikan perusahaan.
- c) Perusahaan harus memberikan gaji yang sesuai dengan tingkat tinggi pekerjaan yang diberikan perusahaan sehingga karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Saran untuk peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian ini, saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

Fokus kepada variable-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti komitmen organisasi dan kerjasama yang telah dilakukan oleh para ahli dan peneliti terdahulu.

DAFTAR RUJUKAN

- Afifah, T. & Musadieg, M.A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47 (01), 122-129.
- Afriadi, A.D., Kusuma, A.R., & Irawan, B. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Sikap Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kutai Timur, *eJournal Administrasi Reform*, 6 (01), 143-154.
- Amalia, S. & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerlad Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10 (2), 119-127.
- Arisanti, K.D. , Santoso, A. , & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jimek*, 2 (01), 101-118.
- Aryani, Dwi. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Bika Parama Cipta, *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, Universitas Mercu Buana Meruya Jakarta.
- Ayer, J., Lyndon Pangemanan dan Yolanda Rori. 2016. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Supiori". *Jurnal Agri-Sosio Ekonomi Unsrat*, Vol. 12, No. 3. pp. 30-46.

- Baroroh, A. 2012. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), pp: 65-80.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Damayanti, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang), *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, (2), 75- 86.
- Driah, Erimuan. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Café Mouza Dine And Coffe (Studi Kasus Pada Coffe Mouza Dine And Coffe Cabang Citeurep, Bogor). *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Meruya Jakarta*.
- Eka Sumadhinata, Y. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Eduktif Di Salah Satu Universitas Swasta Bandung, *Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8, 1- 13.
- Fakhri, M. & Amalia, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, 10 (2), 119-127.
- Galih Rakasiwi. (2015). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar) . *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, Vol1, No.2.
- Ghozali, I. (2014). Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, Jr.J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., Sartetd, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, SAGE Publications, Callifornia
- Purnamasari, H (2016) Perilaku Organisasi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan, *Jurnal Politikom Indonesiana*, 1 (01). 154-163.
- Hardyanti, Maria. (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Abacus Kencana Industrires Bekasi, *Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Mercu Buana Meruya Jakarta*.
- Hasyim Aminu, M. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Sub Divre Ponorogo, *Jurnal Ilmu Manejemen*, 4 (3), 1-10.
- Hayati, W.F (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Radio Suara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi FM) Padang. 1-13.
- Ilham, Mukhamad. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Porong. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7 (2), 507-513.
- Imam, M.H., Mukzan, M.D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan Dan Jaringan Area Situbondo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 40 (02), 123-129.
- Ismawati, I. . Djaelani, A.K. , & Slamet, A. R. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). *Jurnal Riset Manajemen*. 50-63.
- Isniani, F.Z., Sunuharyo, B.S., & Aini, E.K . (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Organizational Citizenship Behavior

- (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Sahid Montana Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61 (03), 100-108.
- Istiqomah, Siti Noer dan Suhartini. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Dinas Perhubungan Yogyakarta Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *Jurnal Universitas Islam Indonesia*. Volume 19. Nomor 1, 89-97. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristine, E. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif*, 14 (02), 384-401.
- Lusiana, H. & Firdaus, .(2018). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). 4 (1), 112-122.
- Lusri, L., & Siagan, H.(2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya, *Agora*, 5 (01).
- Mansur, M. & Marfiah. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kualitas Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen & Akutansi*. 5 (2), 171-177.
- Meilany, P., & Ibrahim, M. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru). *Jom Fisip*, 2 (02), 1-11.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (1), 1071-1080.
- Murti, H. & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun, *Jurnal Riset Manajemen Dan Akutansi (JRMA)*, 1 (1), 10-17.
- Nor, R., Yani, Anhar., & Priono, S. (2108). Analisis Kinerja Pegawai Yang Di Pengaruhi Oleh Variabel Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Sekretariat KPU Kabupaten Pulang Pisau Dan Kabupaten Kapuas, *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 02 (01), 41-61.
- Nugrahanium, R.O. , Triasitty, R. , & Sunarso. (2018). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RRI Surakarta (Survei Pada Pegawai RRI Surakarta). *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 18 (03), 379-386.
- Prastika, M. & Mariaty , I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Kasus bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru), *Jom Fisip* 02 (01), 1-11.
- Purnawijaya Meissy, F. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. 7 (1).
- Purnomo, C. A. H, Djudi, M. & Mayowan, Y. (2017) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Tetap Tentrem Sejahtera Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 48 (01), 28-35.
- Ridhotullah S. dan Mohammad Jauhar. (2015). Pengantar Manajemen. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

- Sagala, E.J. & Nugraha, F. (2107). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Cirebon. *E-Proceeding of Management*, 4 (02), 1211-1223.
- Salbiyah, S. & Mahardhika, B.W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016, *Jurnal Balance*, 14 (02), 83-105.
- Saripuddin, J.,& Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.
- Shati, L.I. & Dewi, A. M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi kerja Pada Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8 (1), 15-26.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, cetakan ke-26*. Bandung: Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2013. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. edisi kedua. Yogyakarta : CAPS.
- Suparyadi, H. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi pertama. Jakarta: Kencana.
- Theodara, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, *Agora*, 3 (02), 187-195.
- Tiur, R. (2017).Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara II Medan, *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3 (02) 124-137.
- Turangan, Reynold Briando., Sifrid, S. Pangemanan., dan Maria, V. J. Tielung. 2016. Employee Performance Analysis Through Leadership Style, Motivation & Work Discipline At Waroeng Charity Manado. *Jurnal Emba*. 4(1): 1068-1076.
- Titisari, Purnamie. 2014. Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Tyas, R. D. & Sunharyo, B.S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62 (01), 172- 180.
- Zuyyina, Djailani, AR, & Khairudin. (2015). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia STKIP Muhammadiyah Aceh Tengah, *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3 (02), 31-39