



## Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pustaka Gemilang Motor

**Sari Lutfiah**

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: [viiah913@gmail.com](mailto:viiah913@gmail.com)

**Nurvi Oktiani**

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: [nurvi.nvk@bsi.ac.id](mailto:nurvi.nvk@bsi.ac.id)

Korespondensi penulis : [viiah913@gmail.com](mailto:viiah913@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this research is to find out how job satisfaction and work discipline impact the performance of PT employees. Gemilang Motor Library. This research uses quantitative methods. This research involved 30 employees in the human resources division of PT. Gemilang Motor Library, and the results show that work discipline and job satisfaction variables have a significant influence on employee performance. Work discipline and job satisfaction are important components in improving employee performance.*

**Keywords:** *Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. Pustaka Gemilang Motor. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini melibatkan 30 karyawan di divisi sumber daya manusia PT. Pustaka Gemilang Motor, dan hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### LATAR BELAKANG

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi agar pemimpin dan karyawan dapat bekerja sama dengan baik dan menyelesaikan tugas dengan cara terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan akan berusaha sebaik mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawannya. (Sadat et al., 2020) Disiplin kerja yang terjadi di PT. Pustaka Gemilang Motor pengawasan pimpinan kurang di lakukan sehingga menyebabkan adanya celah atau peluang untuk tidak disiplin. contohnya, masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu selama jam kerja, waktu yang ditentukan perusahaan yaitu pukul jam 08:00 WIB. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawannya, hingga para karyawan merasa puas hingga bisa menjalani kehidupan yang lebih baik. Jika kepuasan kerja tercukupi bagi karyawan dengan memberikan kompensasi dapat meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan, perusahaan harus lebih memperhatikan atas pemberian kompensasi kepada karyawan. Kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan,

bisa kompensasi langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi adalah bentuk terima kasih atas jasa dan kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan (Diastuti, 2021)

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kualitas dan jumlah output, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, dan sikap kerja kooperatif adalah semua indikator kinerja karyawan (Dianda et al., 2024)

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Sugiono dalam (Antika, 2021), ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan secara individu yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Novitasari (Afiyati, E. M. 2019) Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Jika seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya, mereka harus siap untuk melakukannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi.

### **Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Rivai dalam (Estiana et al., 2023), terdiri dari sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akanselalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuat secara efektif dan efesien.

5. Bekerja etis

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Luthans dalam (Hanafie & Bungo, 2019) kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal penting bagi mereka.

### **Indikator Kepuasan Kerja**

Adapun indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi dalam (Saputra, 2019) antara lain :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan

2. Upah

Jumlah bayaran yang di terima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

4. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Oleh karena itu, dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode survei dan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT. Pustaka Gemilang Motor yang berlokasi di Pademangan Jakarta Utara tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data, informasi, dan fakta yang terjadi di lapangan selama pelaksanaan penelitian ini.

### **Populasi dan sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan divisi SDM yang ada di PT. Pustaka Gemilang Motor berjumlah 30 orang. Pemilihan sampel ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*. Karyawan yang ada di PT. Pustaka Gemilang Motor, seluruhnya akan dijadikan sampel dikarenakan jumlah karyawan yang ada tidak terlalu banyak. Sesuai dengan jumlah populasi yang ada, sampel yang digunakanpun demikian jumlahnya yaitu sebanyak 30 orang pada bulan Februari 2024. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode sampel kuota.

Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain berkumpul. Pengolahan data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan SPSS versi 25. Pengujian yang akan dilakukan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan surveinya memperjelas apa yang diukur oleh survei tersebut.

2. Uji reliabilitas Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi data yang dimiliki dalam jangka waktu tertentu, yakni untuk mengetahui sejauh apa pengukuran yang digunakan dapat diandalkan atau dipercaya
3. Uji Asumsi Klasik Sebelum menguji hipotesis yang diajukan dalam suatu penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas
4. Regresi Linier Berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi ini dipakai untuk menguji variabel yang dioperasionalkan pada variabel kepuasan nasabah dalam persamaan linier.
5. Uji Hipotesis untuk mendapatkan jawaban atas rumusan masalah dan hipotesis penelitian, pengujian hipotesis harus dilakukan. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis ini dilakukan dengan Uji T dan Uji F.
6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur atau memvalidasi hasil dari kuesioner yang telah didapatkan. Untuk mendapatkan data pada penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Pustaka Gemilang Motor sebanyak 30 responden yang dianggap mewakili. Uji membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel.

**Tabel Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Indikator	Correlation	R Tabel	Keterangan
<b>Kinerja Karayawn (Y)</b>	Y.1	0,740	0,361	<b>VALID</b>
	Y.2	0,606	0,361	<b>VALID</b>
	Y.3	0,705	0,361	<b>VALID</b>
	Y.4	0,662	0,361	<b>VALID</b>
	Y.5	0,863	0,361	<b>VALID</b>
	Y.6	0,862	0,361	<b>VALID</b>
	Y.7	0,729	0,361	<b>VALID</b>
	Y.8	0,668	0,361	<b>VALID</b>
	Y.9	0,637	0,361	<b>VALID</b>
	Y.10	0,811	0,361	<b>VALID</b>

Sumber : Data di olah oleh penulis, 2024

**Tabel Validitas Disiplin Kerja**

Variabel	Indikator	Correlation	R Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,740	0,361	<b>VALID</b>
	X1.2	0,606	0,361	<b>VALID</b>
	X1.3	0,705	0,361	<b>VALID</b>
	X1.4	0,662	0,361	<b>VALID</b>
	X1.5	0,863	0,361	<b>VALID</b>
	X1.6	0,862	0,361	<b>VALID</b>
	X1.7	0,729	0,361	<b>VALID</b>
	X1.8	0,668	0,361	<b>VALID</b>
	X1.9	0,637	0,361	<b>VALID</b>
	X1.10	0,811	0,361	<b>VALID</b>

Sumber : Data di olah oleh penulis, 2024

**Tabel Validitas Kepuasan Kerja**

Variabel	Indikator	Correlation	R Tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja	X2.1	0,737	0,361	<b>VALID</b>
	X2.2	0,710	0,361	<b>VALID</b>
	X2.3	0,759	0,361	<b>VALID</b>
	X2.4	0,757	0,361	<b>VALID</b>
	X2.5	0,745	0,361	<b>VALID</b>
	X2.6	0,750	0,361	<b>VALID</b>
	X2.7	0,697	0,361	<b>VALID</b>
	X2.8	0,707	0,361	<b>VALID</b>
	X2.9	0,759	0,361	<b>VALID</b>
	X2.10	0,712	0,361	<b>VALID</b>

Sumber : Data di olah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Correlation item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y), Disiplin Kerja (X1), dan kepuasan kerja (X2) lebih besar dari nilai r tabel (0,361). Dengan demikian, maka seluruh item pernyataan variabel tersebut dinyatakan valid.

## 2. Uji Realibilitas

Untuk uji reliabilitas, kuesioner ini dijawab oleh 30 orang, yang merupakan karyawan PT. Pustaka Gemilang Motor. Kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas kuesioner. Nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 menunjukkan bahwa variabel itu reliabel. Akibatnya, variabel dianggap tidak dapat diandalkan jika koefisiennya kurang dari 0,6. Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas.

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbarch Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (x1)	0,902	Reliabel
Kepuasan Kerja (x2)	0,895	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,858	Reliabel

Sumber : Data di olah oleh penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai alpha cronbarch untuk variabel meliputi kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X1), dan nilai kepuasan kerja (X2) pada PT. Pustaka Gemilang motor lebih besar dari nilai r tabel sebesar 0,6 sehingga semua pernyataan untuk tiap variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

### 3. Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut. Jika nilai sig < 0,05 atau nilai t-hitung > t-tabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dan jika nilai sig > 0,05 atau nilai t-hitung < t-tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,105	3,838		2,633	,014
	(X1)	,312	,102	,398	3,072	,005
	(X2)	,394	,095	,537	4,145	,000

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

- aa. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) memiliki nilai signifikan sebesar  $0.005 < 0.05$  dan nilai hitung t sebesar 3.072 lebih besar dari tabel t 1.703. maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pustaka Gemilang Motor.
- ab. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai hitung t sebesar 4.145 lebih besar dari tabel t 1.703. maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X2) mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pustaka Gemilang Motor.

Berikut adalah rumus untuk mencari t tabel :

$$Df = n-k-1$$

$$= 30-2-1$$

$$= 27$$

#### 4. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut. Jika nilai sig < 0,05 maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. dan jika nilai sig > 0,05 maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	588.642	2	294,321	23,769	,000 <sup>b</sup>
	Residual	334.325	27	12,382		
	Total	922.967	29			

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji F (Simultan) di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $23.769 > F$  table 3.354 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) dan variabel Kepuasan kerja (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

#### 5. Uji Koefisien Determinasi Simultan R<sup>2</sup>

Uji koefisien determinasi parsial dilakukan dengan mengambil hasil dari R square. Hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan hasil pada tabel berikut :

**Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Simultan R<sup>2</sup>**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,799 <sup>a</sup>	,638	, 611	3.51886

Sumber : Output SPSS data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh sebesar 79,9% terhadap kinerja karyawan dan 20,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Gemilang Motor**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan fakta bahwa nilai T hitung  $3.072 > T$  tabel  $t$   $1.703$  dengan nilai signifikan  $0,00 > 0.05$ ,

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan Hasil penelitian (Riski Damayanti, 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pekerja di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang berhubungan dengan kinerja non medis mereka. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa  $t$  hitung persentase  $(2,309)$  lebih besar daripada  $t$  tabel  $(2,024)$ , dengan signifikansi  $0,026$  kurang dari  $\alpha$   $0.05$ .

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pustaka Gemilang Motor**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai hitung  $t$  sebesar  $4.145$  lebih besar dari tabel  $t$   $1.703$ .

Penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian terdahulu (Nurrohmat & Lestari, n.d.) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan kepuasan kerja pada karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan cukup puas.
2. Secara keseluruhan kinerja karyawan PT Kahatex Kabupaten Bandung dikategorikan baik.
3. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung.

mungkin, kemampuan gerakan kontraksi putus-putus otot atau segerombolan otot, kemampuan reaksi otot atau segerombolan otot dalam tempo cepat karena rangsangan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- aa. Berdasarkan hasil uji T (Parsial) menunjukkan bahwa nilai T hitung  $3.072 > T$  tabel  $t$   $1.703$  dengan nilai signifikan  $0,005 > 0.05$ . H1 : Disiplin Kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- ab. Berdasarkan hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai T hitung sebesar  $4.145 > T$  tabel  $t$   $1.703$  H2 : Kepuasan kerja terdapat pengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan.
- ac. Berdasarkan hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $23.769 > F$  table  $3.35$ . H3 : Berdasarkan hasil uji F (Simultan) Disiplin kerja (X1) dan Kepuasan kerja (X2) terdapat pengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y)

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka peneliti memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

Perusahaan diharapkan meningkatkan lagi kedisiplinan yang tertera di perusahaan, agar para karyawan tidak meyepelekan peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Jika para karyawan disiplin dalam mengikuti aturan perusahaan, maka kinerja karyawan pun meningkat dan dapat menguntungkan perusahaan.

Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya, seperti memenuhi kebutuhan karyawan yang diperlukan, gaji yang sesuai dengan pekerjaan, insentif dan fasilitas antar jemput bagi karyawan yang membutuhkan. Jika karyawan merasakan kepuasan kerjanya, akan meningkatkan motivasi dan semangat para karyawan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afiyati, E. M. (2019). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Antika, N. D. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *12(2)*, 99–108.

- Damayanti, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang).
- Dianda, R., Putri, Z., & Anshori, M. I. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan: Literature review. 2(2).
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. 18(2), 248–252.
- Estiana, R., Karomah, N. G., Saimima, Y. A., Indonesia, H. E., Kerja, D., & Karyawan, K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 12, 339–358. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Hanafie, R. H., & Bungo, M. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 2, 53–65.
- Mangkunegara. (2021). Manajemen sumber daya perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (n.d.). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 82–85.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis disiplin kerja karyawan. 18(1), 22–38.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 9(1), 23–29.
- Saputra, F. R. (2019). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Sari Perkasa Dumai.