

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. MITRA KARYA JAYA
PERDANA PEKANBARU**

*The Influence Of Work Motivation, Job Satisfaction And
Work Discipline On Employee Performance At Pt. Mitra
Karya Jaya Perdana Pekanbaru*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Comprehensive Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas
Lancing Kuning

Oleh:

ROKKY SINAGA

2061201008

MANAJEMEN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LANCANG KUNING
PEKANBARU
2024**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : ROKKY SINAGA
NIM : 2061201008
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MITRA KARYA JAYA PERDANA PEKANBARU

DISETUJUI

PEMBIMBING I

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

PEMBIMBING II

SAFRUL RAJAB, S.E., M.M
NIDN: 1002076101

DEKAN



Dr. DINI ONASIS, SE, SH, MM, MH, AK, CA, ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, SE, MSI
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

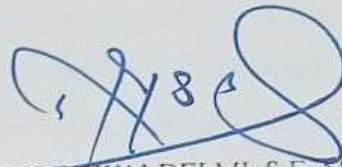
NAMA : ROKKY SINAGA
NIM : 2061201008
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN : MANAJEMEN
JUDUL : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MITRA KARYA JAYA PERDANA PEKANBARU

KETUA JURUSAN



Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.SI
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

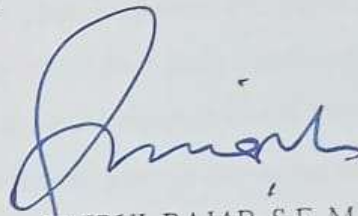


Dr. IDEL WALDELMY, S.E, M.SI
NIDN: 1008078602

ANGGOTA



Dr. AZNURIYANDI, S.E, M.SI
NIDN: 1021088602



SAFRUL RAJAB, S.E, M.M
NIDN: 1002076101



Dr. FATKHURAHMAN, S.E, M.SI, M.M
NIDN: 1020017801



SRI MARYANTI, S.E, M.SI
NIDN: 1001037502

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA KARYA
JAYA PERDANA PEKANBARU**

**OLEH:
ROKKY SINAGA
NIM: 2061201008
ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode deskripti kuantitatif dan metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan, dengan menggunakan rumus Slovin maka sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan aksidental sampling, dimana siapa saja yang bertemu dengan peneliti maka dapat dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan cara menyebar kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Mitra Karya Jaya Perdana yang ada di kota Pekanbaru. Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan SPSS. Berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,523 atau 52,3%, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,243 atau 24,3% dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,235 atau 23,5%. Berdasarkan uji secara simultan diperoleh hasil bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebesar 0,873 atau 87,3%, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin kerja dan kinerja

***The Influence Of Work Motivation, Job Satisfaction And Work Discipline On
Employee Performance At Pt. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru***

BY:

ROKKY SINAGA

NIM: 2061201008

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of work motivation, job satisfaction and work discipline partially and simultaneously on employee performance at PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru. The research method used in this research is the quantitative descriptive method and the analytical method used in this research is the multiple linear regression analysis method. The population in this study was 70 employees. Using the Slovin formula, the sample in this study was 70 employees. The sampling technique in this research is to use accidental sampling, where anyone who meets the researcher can be used as a sample. The data collection technique in this research is by distributing questionnaires to respondents, namely employees of PT. Mitra Karya Jaya Perdana in the city of Pekanbaru. Data processing in this research used SPSS. Based on partial tests, the results showed that work motivation had a positive and significant effect on employee performance by 0.523 or 52.3%, job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance by 0.243 or 24.3% and work discipline had a positive and significant effect on employee performance. of 0.235% or 23.5%. Based on simultaneous tests, the results showed that work motivation, job satisfaction and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru. The coefficient of determination value obtained in this research was 0.873 or 87.3%, it can be concluded that there is a strong and positive relationship between work motivation, job satisfaction and work discipline which simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Dana Tau Doctor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat digunakan seperlunya.

Pekanbaru, 13 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan



Rokky Sinaga

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru, yang merupakan salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Oral Comprehensive Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lannang Kuning.

Dalam penulisan ini menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun dalam penulisan. Hal ini tidak lepas keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki untuk ini penulis mengharapkan kritik dan saran guna menyempurnakan dan penulis.

Dalam penulisan skripsi ini penulis ingin menyampaikan dan mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya terutama kepada:

1. Bapak Prof.Dr. Junaidi, S.S., M. Hum Selaku Rektor Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Dr. Dini Onasis, S.E., S.H, M.M., M.H., Ak. CA., ACPA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Aznuriyandi, SE, M. Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
4. Bapak Drs.Nurmansyah. SR, MM Selaku Pembimbing I Yang Telah Banyak Memberikan Arahkan, Masukan, Dorongan Dan Semangat Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.

5. Bapak Safrul Rajab, SE, MM selaku pembimbing II yang telah Banyak Memberikan Arahan, Masukan, Dorongan Dan Semangat Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning Kota Pekanbaru.
7. Pimpinan PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk mendapatkan data-data untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Orang tua dari penulis Bapak Johannes Sinaga serta seluruh saudara/sdr kakak Patrisia Marlina Br Sinaga, S.T.P Adik Susi Yanti Br Sinaga Diploma (D2) Jurusan Adminitrasi Bisnis, Adik Judika Maya Br Sinaga, abang lamhot efan sinaga, abang nasip sinaga.
9. Rekan – rekan seperjuangan al amin, david, adipura, heni lestaida, yohana, marzuki, dan kawan – kawan seperjuangan lainnya.
10. Terakhir penulis ingin berterimakasih kepada peramita agsutina siahaan yang sudah membantu memberikan saran dan jalan dan mengingatkan dalam proses pengerjaan skripsi ini hingga selesai.

Akhir kata dari penulis mengucapkan banyak terimakasih, semoga tuhan yang maha esa memberikan rejeki dan kesehatan untuk kita semua dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, 13 Oktober 2024

Penulis



ROKKY SINAGA

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
PERNYATAAN.....	iii
I. KATA PENGANTAR	iv
II. DAFTAR ISI	vi
III. DAFTAR TABEL	ix
IV. DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Perumusan Masalah.....	11
1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	12
1.3.1. Tujuan Penelitian	12
1.3.2. Manfaat Penelitian	12
1.4. Sistematika Penulisan	13
BAB II TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN	
HIPOTESIS	15
2.1 Telaah Pustaka	15
2.1.1. Manajemen	15
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.3. Motivasi Kerja	22
2.1.4. Kepuasan Kerja	29
2.1.5. Disiplin Kerja	39

2.1.6. Kinerja	48
2.1.7. Penelitian Terdahulu	52
2.2. Kerangka Pemikiran	55
2.3. Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN	65
3.1. Obyek Penelitian	64
3.2. Populasi Dan Sampel	64
3.3. Teknik Pengambilan Sampel	65
3.4. Jenis Dan Sumber Data	65
3.5. Teknik Pengumpulan Data	66
3.6. Identifikasi Dan Operasional Variabel	67
3.7. Analisis Data	70
BAB IV GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	78
1.1. Sejarah Perusahaan PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.....	78
1.2. Struktur Organisasi.....	78
1.3. Aktivitas Perusahaan	81
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	83
5.1. Hasil Penelitian	83
5.2. Pembahasan.....	114
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	123
6.1. Kesimpulan	123
6.2. Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA	
BIOGRAFI PENULIS	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Tingkat Kinerja Karyawan Sejak Tahun 2019–2023 Pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.....	5
1.2. Tingkat Absensi Karyawan Pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru Tahun 2019–2023.....	6
1.3. Tingkat Keterlambatan Karyawan Sejak Tahun 2019–2023 Pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru	7
2.1. Jurnal Penelitian Terdahulu.....	52
3.1. Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel.....	67
3.2. Penilaian Interpretasi Mean Variabel Penelitian	71
3.3. Tingkat Korelasi Kekuatan Hubungan.....	76
5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	83
5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	83
5.4. Indikator Prestasi Yang Diraih.....	84
5.5. Indikator Pengakuan.....	85
5.6. Indikator Tanggung Jawab	86
5.7. Indikator Pengembangan Diri	87
5.8. Indikator Pekerjaan Itu Sendiri	88
5.9. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja.....	88
5.10. Indikator Kedudukan Kerja.....	89
5.11. Indikator Pangkat	90

5.12. Indikator Jaminan Finansial dan Sosial.....	91
5.13. Indikator Mutu Pengawasan.....	92
5.14. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja	93
5.15. Indikator Mematuhi Peraturan Perusahaan	94
5.16. Indikator Penggunaan Waktu Secara Efektif	95
5.17. Indikator Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar	96
5.18. Indikator Tanggung Jawab Pada Tugas Dan Pekerjaan.....	97
5.19. Indikator Tingkat Absensi.....	98
5.20. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Disiplin Kerja.....	98
5.21. Indikator Kuantitas.....	99
5.22. Indikator Kualitas.....	100
5.23. Indikator Produktivitas.....	101
5.24. Indikator Ketepatan Waktu	102
5.25. Indikator Efektivitas Biaya	103
5.26. Rekapitulasi Skor Indikator Variabel Kinerja.....	103
5.27. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	104
5.28. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X2).....	104
5.29. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	105
5.30. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	105
5.31. Hasil Uji Reliabilitas	106
5.32. Hasil Uji Normalitas	107
5.33. Hasil Uji Multikolinearitas.....	107
5.34. Hasil Uji Autokorelasi.....	108
5.35. Hasil Uji Heteroskedastisitas	109
5.36. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	110

5.37. Hasil Uji Parsial (Uji t)	111
5.38. Hasil Uji Simultan (Uji F).....	112
5.39. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	113
5.40. Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	114
5.41. Hasil Uji Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	115
5.42. Hasil Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	117
5.43. Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.....	118

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran	62
4.1. Struktur Organisasi	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karena kekuatan sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia salah satu ciri sumber daya yang kinerja baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang tinggi bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Maka dari itu, terutama pada perusahaan juga menginginkan atau memiliki suatu pencapaian kerja yang baik apakah itu organisasi maupun karyawannya. Jika organisasi bisa menilai atau terbenah dari sisi aturan maka organisasi dalam perusahaan tersebut dapat mengelola atau memperdayakan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) secara optimal. Karyawan merupakan sesuatu yang sangat berharga dan pokok pada perusahaan. Tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut (Nurmansyah;2018;99).

Faktor– faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain motivasi, kepuasan dan disiplin kerja.

Motivasi berasal dari kata motif. Hal ini dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk melakukan tindakan atau perbuatan. Motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku tersebut dipengaruhi oleh motivasi, harapan, dan insentif yang mereka inginkan. Sudaryo, Aribowo, & Sofiati dalam (Riqko, Muhammad Halilintar, 2022;06). Dalam mewujudkan hasrat karyawan untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi – motivasi tertentu kepada karyawan. Motivasi kerja menjadi tolak ukur tingkat produktivitas yang dapat menghasilkan perkembangan dalam proses aktivitas ekonomi. Menurut Nurmansyah (2018;109), Motivasi adalah suatu usaha atau kegiatan dari seorang manajer untuk menggerakkan dan menimbulkan semangat kerja bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Dengan adanya motivasi para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Selain faktor motivasi mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Susanto, 2019; 03). Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto dalam Sandika dan Andani;2020;164, mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki

kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Seseorang dengan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan tanggapan dengan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah dengan pekerjaannya akan memberikan tanggapan dengan sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan (Sandhi filay. H dan Satria tirtayasa;2020;26). Disiplin seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargai peraturan. Selain itu disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan atau organisasi dan normal – normal sosial yang berlaku.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Melia Andayani, 2020).

Sehubungan dengan itu PT. Mitra Karya Jaya Perdana adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa dagangan utama seperti bahan - bahan konstruksi, suku cadang dan aksesoris mobil, hasil pertanian, perkebunan dan kehutanan, yang didirikan oleh Bapak Kiki Hamdani pada tahun 1999, PT.Mitra Karya Jaya Perdana berlokasi di kota Pekanbaru – Riau, perusahaan PT.Mitra Karya Jaya Perdana memiliki total 22 dalam bidang usaha jasa dagang utama.

PT. Mitra Karya Jaya Perdana sebagai perusahaan jasa dagang utama yang menerapkan sistem jam kerja masuk dan pulang kerja karyawan, jam kerja karyawan mulai pukul 08:00-17.00 yang dimulai pada hari senin sampai sabtu.

Adapun untuk karyawan mendapat waktu istirahat 1 jam/hari, namun dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang secara mendadak cuti atau tidak kerja pada jam kerja di sebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan ataupun keadaan karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja. Hal ini diwajibkan dan diharuskan di patuhi karyawan di karenakan proses kinerja yang di lakukan secara kontiniu agar tidak kekurangan orang dalam menjalankan kinerja tersebut. Semakin sering terjadi hal yang diatas mengakibatkan tingginya tingkat kedisiplinan karyawan, ini membuktikan kinerja karyawan mengalami masalah, hal ini dapat kita lihat melalui data absensi karyawan PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.

Pada table dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan cenderung terjadi fluaktif (naik turun) hal ini dapat dilihat dengan tidak tercapainya target penjualan setiap tahunnya yang telah ditetapkan perusahaan, target tiap tahunnya adalah sama yaitu 165.000.000 pertahun. Pada tahun 2019 realisasinya hanya mencapai 100.000.000

dengan tingkat persentase 60% dan realisasi karyawan 1.587 kemudian tahun 2020 realisasinya mengalami kenaikan cukup signifikan namun belum mencapai target yakni mencapai angka 135.000.000 dengan tingkat persentase sebesar 81% dan realisasi karyawan 2.368. Selanjutnya pada 2021 realisasinya kembali menurun dan hanya mencapai 110.000.000 dengan persentase 66% dan realisasi karyawannya 1.746. Pada tahun 2022 adalah realisasinya terbesar selama lima tahun terakhir namun belum mencapai target yakni mencapai angka 155.000.000 dengan persentase 93% dan realisasi karyawannya 2.460. Pada tahun 2023 realisasinya 150.000.000 dengan persentase 90% dan realisasi karyawannya 2.381. Hal ini menjadi masalah bagi kinerja karyawan karena didalam (5) lima tahun terakhir dikarenakan banyak dan bahan yang terpenuhi dari table di atas masih cenderung membaik dikarenakan tidak jauh beda dari prediksi yang diterapkan.

Table 1.1
Tingkat Kinerja Karyawan Sejak Tahun 2019 – 2023 Pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru

Tahun	Jumlah karyawan (1)	Taksasi (2)	Realisasi (3)	Persentase %	Rata – Rata Kinerja Karyawan (3:1)
2019	63	165.000	100.000	60%	1.587
2020	57	165.000	135.000	81%	2.368
2021	63	165.000	110.000	66%	1.746
2022	63	165.000	155.000	93%	2.460
2023	70	165.000	150.000	90%	2.381

Sumber: PT. Mitra Karya Jaya Perdana

Dari tabel 1 lihat di bawah, bahwa tingkat absensi karyawan bagian kinerja PT. Mitra Karya Jaya Perdana di tahun 2019 terdapat total absensi 1.175 dengan persentase 0,18 dan tahun 2020 total absensi 1.362 dengan persentase 0,35 tahun

2021 dengan total absensi 1.258 dengan persentase 0,73 kemudian tahun 2022 total absensi 1.358 dengan persentase 1,53 dan di tahun 2023 dengan total absensi 1.054 dengan persentase 0,48.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Kerja Karyawan PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru
Tahun 2019 - 2023

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja/thn	Jumlah hari kerja	Jumlah absen			Total absen	Persentase (%)
				sakit	permissi	mangkir		
2019	63	303	19.089	835	306	34	1.175	0,18
2020	57	297	16.929	946	348	69	1.362	0,35
2021	63	296	18.648	784	338	136	1.258	0,73
2022	63	299	18.837	881	187	289	1.358	1,53
2023	70	303	19.089	870	92	92	1.054	0,48

Sumber: Data internal PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru

Hal ini penting sekali diperhatikan oleh pihak perusahaan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana memperhatikan suasana dan kinerja karyawan yang mendukung dan mendorong karyawan untuk memberikan hasil yang terbaik. Kinerja karyawan yang kondusif selain dapat memotivasi kerja karyawan, dapat juga meningkatkan semangat, dan kegairahan kerja karyawan yang bisa menjadikan produktivitas karyawan akan maksimal.

Dari data jumlah karyawan terlambat dari tahun 2019 hingga 2023 pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru sistem perhitungan absensi karyawan yakni menggunakan *fingerprint*, dimana setiap karyawan harus melakukan *fingerprint* pada saat jam masuk, jam istirahat dan jam pulang untuk menghitung

jumlah jam kerja karyawan dari acuan data *fingerprint* tersebutlah didapat jumlah karyawan yang terlambat

Tabel 1.3
Tingkat Keterlambatan Karyawan Sejak Tahun 2019 - 2023
PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah hari kerja pertahun	Jumlah hari kerja	Jumlah karyawan terlambat	Persentase
2019	63	303	19.089	14	0,73
2020	57	297	16.929	13	0,76
2021	63	296	18.648	12	0,64
2022	63	299	18.837	11	0,58
2023	70	303	19.098	10	0,52

Sumber: PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru

Data diatas dapat kita lihat setiap tahunnya mengalami turun naik, tentu hal ini dapat mengurangi terlambat karyawan. Pada tahun 2019 sebesar 0,73% tahun 2020 sebesar 0,76% tahun 2021 sebesar 0,64% tahun 2022 sebesar 0,58% tahun 2023 sebesar 0,52%. Maka dari table di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru naik turun.

Motivasi kerja adalah salah faktor yang semestinya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan kinerja karyawan. Karena adanya motivasi yang kondusif akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan. Ia tak ragu mengupayakan usaha terbaik agar

tugas tersebut selesai dengan baik. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Kepuasan kerja adalah salah satu faktor kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, pada perusahaan dan manajemen. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai – nilai penting dalam pekerjaan.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Karena semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja, maka semakin buruk disiplin kerja karyawan. Karyawan merasa kurang memiliki kemampuan, kurang mendapat perhatian dari lingkungannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sutrisno;2019;16), yang mendapatkan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penulis telah melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan di PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru pada tanggal 10 November 2023.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan kepada 30 orang karyawan di perusahaan. Hasil pra survei menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan pernyataan 1 terdapat jumlah skor 128 dan hasil presentasi 85,33%, dengan pernyataan 2 terdapat jumlah skor 130 dan hasil presentasi 88,67%, dengan pernyataan 3 terdapat jumlah skor 123 dan hasil presentasi 82%, dengan pernyataan 4 terdapat jumlah skor 119 dan hasil presentasi 79,33%. Yang dimana 4 pernyataan yang diajukan, semua pernyataan mendapatkan hasil presentasi 50%.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan yang menjadi faktor utama dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah pemberian kepuasan kerja, dalam beberapa penelitian yang telah dilakukan memberikan dampak positif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan seperti penelitian yang telah dilakukan oleh (Sutrisno;2019;77), yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT.Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru. Penulis telah melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan di perusahaan pada tanggal 10 November 2023.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan kepada 30 orang karyawan di perusahaan. Hasil pra survei menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan pernyataan 1 terdapat jumlah skor 129 dan hasil presentasi 86%, dengan pernyataan 2 terdapat jumlah skor 129 dan hasil presentasi 86%, dengan pernyataan 3 terdapat jumlah skor 122 dan hasil presentasi 81,33%, dengan pernyataan 4 terdapat jumlah skor 122 dan hasil

presentasi 81,33%. Yang dimana 4 pernyataan yang diajukan, semua pernyataan mendapatkan hasil presentasi 50%.

Selain motivasi kerja dan kepuasan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, yang dimana bahwa kinerja karyawan dengan semangatnya kinerja karyawan dapat waktu di perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurmansyah;2017;262), yang mendapatkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun dapat dilihat bahwa penulis telah melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan di perusahaan PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru. pada tanggal 10 November 2023.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan kepada 30 orang karyawan di perusahaan. Hasil pra survei menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan pernyataan 1 terdapat jumlah skor 131 dan hasil presentasi 87,33%, dengan pernyataan 2 terdapat jumlah skor 126 dan hasil presentasi 84%, dengan pernyataan 3 terdapat jumlah skor 110 dan hasil presentasi 73,33%, dengan pernyataan 4 terdapat jumlah skor 123 dan hasil presentasi 82%. Yang dimana 4 pernyataan yang diajukan, semua pernyataan mendapatkan hasil presentasi 50%.

Selain motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kinerja karyawan, yang dimana bahwa bergabung untuk bekerja sama tim dapat menambah kinerja dan semangat kinerjanya di perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurmansyah;2018;185), yang mendapatkan hasil penelitian bahwa kinerja

karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun dapat dilihat bahwa penulis telah melakukan pra survei kepada 30 orang karyawan di perusahaan PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru. pada tanggal 10 November 2023.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan kepada 30 orang karyawan di perusahaan. Hasil pra survei menunjukkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan pernyataan 1 terdapat jumlah skor 136 dan hasil presentasi 90,66%, dengan pernyataan 2 terdapat jumlah skor 128 dan hasil presentasi 85,33%, dengan pernyataan 3 terdapat jumlah skor 112 dan hasil presentasi 74,66%, dengan pernyataan 4 terdapat jumlah skor 122 dan hasil presentasi 81,33%. Yang dimana 4 pernyataan yang diajukan, semua pernyataan mendapatkan hasil presentasi 50%.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang yang telah di uraikan di atas untuk memperoleh penjelasan terhadap masalah yang di teliti, serta agar tidak menimbulkan perbedaaan tafsiran terhadap masalah yang di teliti, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru?
4. Apakah Motivasi kerja, Kepuasan kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin capai penulis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang di peroleh dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagi PT. Mitra Karya Jaya Perdana Kota Pekanbaru

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan masukanbermanfaat bagi perusahaan untuk langkah – langkah sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengubah pemikiran dan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman pembaca, maka penulis membagi kedalam 6 (enam) Bab yang telah di uraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, serta Sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Pada bab ini menjelaskan 3 sub yaitu, yang pertama telaah pustaka berisikan penjelasan landasan teori yang berhubungan dengan masalah yang akan dipecahkan dalam perumusan masalah. Yang kedua kerangka pemikiran berisikan tentang teori yang menjadi dasar hubungan antar variable yang akan di teliti. Yang ketiga hipotesis berisikan kesimpulan dan jawaban sementara dari perusahaan yang dirumuskan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan 7 sub yaitu objek penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, identifikasi dan operasionalisasi variable serta analisis data.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PT. MITRA KARYA JAYA PERDANA

Pada bab ini berisikan gambaran umum perusahaan tentang sejarah singkat dan struktur organisasi dari PT. Mitra Karya Jaya Perdana Pekanbaru.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari penelitian penulis.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini di kemukakan kesimpulan dan saran yang memungkinkan bermanfaat bagi perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain Prestasi yang di raih, pengakuan, Tanggung jawab, pengembangan diri dan pekerjaan itu sendiri. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator pengakuan, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator prestasi yang diraih. Adapun rata-rata skor untuk variabel motivasi kerja adalah 4,42 dengan kategori sangat setuju.
2. Dari hasil analisis deskriptif variabel kepuasan kerja yang memiliki 4 indikator penelitian antara lain kedudukan kerja, pangkat, jaminan finansial dan sosial dan mutu pengawasan. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator mutu pengawasan, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator jaminan finansial dan sosial. Adapun rata-rata skor untuk variabel insentif adalah 4,41 dengan kategori sangat setuju.
3. Dari hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain mematuhi peraturan perusahaan, penggunaan waktu yang efektif, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar, tanggung jawab pada tugas dan pekerjaan dan tingkat absensi. Indikator

dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan tingkat absensi sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator mematuhi peraturan perusahaan. Adapun rata-rata skor untuk variabel disiplin kerja adalah 4,36 dengan kategori sangat setuju.

4. Dari hasil analisis deskriptif variabel kinerja yang memiliki 5 indikator penelitian antara lain kuantitas, kualitas, produktivitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas biaya. Indikator dengan skor tertinggi dimiliki oleh indikator kuantitas, sementara indikator dengan skor terendah dimiliki oleh indikator produktivitas kerja. Adapun rata-rata skor untuk variabel kinerja adalah 4,38 dengan kategori sangat setuju. Dan berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien *adjusted r square* sebesar 0,873 atau 87,30%. Berdasarkan penelitian tersebut pengaruh variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,873 (87,30%).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian adapun beberapa saran adalah sebagai berikut:

1. Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan atau referensi dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia bagi mahasiswa dan peneliti selanjutnya di Universitas Lancang Kuning Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Selain itu juga dapat menambah kepustakaan dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya Manajemen Sumber

Daya Manusia dan semoga penelitian ini dapat menyumbang pemikiran baru bagi seluruh akademisi yang membutuhkan.

2. Perusahaan PT. Karya Jaya Perdana Pekanbaru

- a. Prestasi yang diraih merupakan indikator variabel Motivasi kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan mampu memberikan prestasi kepada karyawan yang memiliki kontribusi yang baik, bertujuan agar karyawan lebih termotivasi dengan adanya prestasi yang diberikan Perusahaan kepada karyawan.
- b. Jaminan Finansial dan Sosial merupakan indikator variabel Kepuasan Kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan memberikan Jaminan Finansial dan Sosial yang lebih layak lagi agar karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
- c. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan Tingkat absensi merupakan indikator variabel Disiplin Kerja dengan skor terendah dalam penelitian ini. Disarankan agar Perusahaan lebih memberikan aturan atau sanksi yang ketat kepada karyawan agar lebih disiplin lagi dalam melakukan pekerjaan sesuai standar dan memberikan aturan atau sanksi yang ketat kepada karyawan dengan Tingkat absensi yang tinggi agar karyawan lebih disiplin lagi, karena disiplin merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

d. Produktivitas Kerja merupakan indikator variabel Kinerja dengan skor terendah dalam penelitian ini, disarankan agar perusahaan memperhatikan tingkat produktivitas setiap karyawan agar kinerja karyawan lebih terjamin.

3. Penelitian Selanjutnya

Sehubungan dengan keterbatasan penulis, penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, terdapat kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel. Sebagai bahan masukan untuk peneliti selanjutnya, perlu memperbanyak variabel independen diluar dari variabel yang telah dibahas di penelitian ini, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Edy Sutrisno, (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Harbani, Pasalong (2018), *Kepimpinan Birokrasi*, Bandung, Alfabeta
- Heru Setiawan, Ratu Hedy Syahidah, Budiarti, (2022), *Pengantar Manajemen Panduan untuk lebih memahami dan mengerti konsep manajemen*, Pt. Refika Aditama, Anggota IKAPI, Bandung
- Kasmir (2019), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Prenamedia Gorup
- Mahendro Sumardjo, Donni Juni Priansa (2018), *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*, Alfabeta, CV, Bandung
- Mangkunagara (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung Remaja Rosdakarya, Jolas.
- Maruli Tua Sitorus (2020), *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Maupun Terhadap Motivasi Kerja*, Scopindo, Media Pustaka.
- Nurmansyah (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru: Unilak Press.
- _____ (2017), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pekanbaru: Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru: Unilak Press.
- _____ (2020), *Pengantar Manajemen Modern*, Alfabeta, Bandung
- _____ (2018), *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep-Teori & Peneliti*. Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru: Unilak Press.
- _____ (2019), *Pengantar Manejemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru: Unilak Press.

- _____(2023), ***Metodologi Riset Manajemen Bisnis, konsep-teori & aplikasi***, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru: Unilak Press.
- _____(2020), ***Audit Sumber Daya Manusia, Konsep-Teori & Praktik***, Universitas Lancang Kuning, Pekanbaru: Unilak Press.
- Rivai, Malayadi Deddy (2018), ***Kepimpinan dan perilaku Organisasi***, Jakarta, Rajawali.Press
- Robbins. S. P & Coulter.M (2018), ***Management, New Jersey: Pearson Education***.Inc.
- Sinambela, Ujan Poltak (2018), ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Jakarta, Bumi.
- Sudaryo (2018), ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja***, Fisne, Univ Indo, Membangun.
- Sule dan Kurniawan (2019), ***Pengantar Manajemen Edisi Pertama***, Jakarta: Prenamedia. Group
- Suparno Eko Widodo (2018), ***Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia***, Pustaka Pelajar, Jakarta
- Sutrisno (2019), ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, cetak ke sebelah, Pranada.media Group, Jakarta.
- Sutrisno, Edy (2017), ***Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana***, Surabaya
- Wibowo (2018), ***Perilaku Dalam Organisasi***, Rajawali. Pers, Jakarta.

Jurnal:

- Sandhi Fialy. H & Satria Tirtayasa (2020), ***Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamo***, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.Vol.3, No.1, Hal:120-135
- Sandika, Andani (2020), ***Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan***, Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol.2, No.1/2020, Hal.162-172.
- Susanto, Natalia (2019), ***Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*** pada Divisi Penjualan PT. Tembaka, AGORA. Vol.7, No.1: 1-6