SIMBA
SEMINAR INOVASI MANAJEMEN BISNIS DAN AKUNTANSI 5

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ayu Wulan Nurhayati
Universitas PGRI Madiun
Awulan6278@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to provide empirical evidence of the influence of work discipline, competence, and job satisfaction on employee performance at the Sumber Murah Collection store, Jiwan and Maospati branches. This research was conducted on all employees of the Sumber Murah Collection store using the probability sampling method using the entire population which was also used as a sample or saturated sampling technique and obtained as many as 119 employees from 2 branches, namely Jiwan and Maospati. This research was conducted for 6 months. This research method uses a quantitative approach using IBM SPSS Statistics version 24. The results of this study are work discipline has a significant effect on employee performance, competency variables have a significant effect on employee performance, job satisfaction variables have a significant effect on employee performance, it can also be seen that work discipline variables , competency and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance at the Sumber cheap collection store.

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

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris pengaruh disiplin kerja, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan store sumber murah collection cabang jiwan dan maospati. penelitian ini dilakukan pada seluruh karyawan store sumber murah collection denan menggunakan metode probability sampling dengan menggunakan seluruh populasi yang juga dijadikan sebagai sampel atau teknik pengambilan sampel jenuh dan diperoleh sebanyak 119 karyawan dari 2 cabang yaitu Jiwan dan Maospati. penelitian ini dilakukan selama 6 blan. metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan IBM SPSS Statistic versi 24. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, juga dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan store sumber murah collection.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

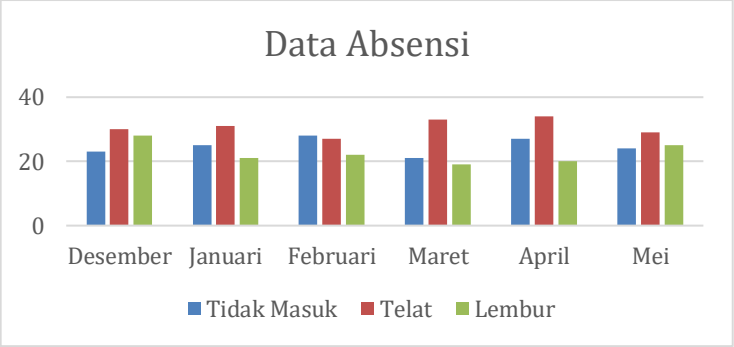
PENDAHULUAN

Dunia kerja di era globalisasi saat ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpikiran maju, cerdas, inovatif dan mampu bekerja dengan semangat tinggi dalam menghadapi perkembangan zaman. Bermacam-macam perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan tujuan untuk

mencapai kelangsungan hidupnya. Pengambilan suatu keputusan yang baik dengan menunjukkan kinerja dan kemampuan seseorang untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup pekerjaan dan jabatan. Sehingga karyawan tidak terlepas dari keahlian dalam proses menentukan seorang karyawan untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Salah satu cara untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah melalui upaya-upaya tersebut, yaitu mendorong budaya disiplin kerja, memberikan pelatihan dan meningkatan kompetensi. Kualitas pegawai dapat dinilai dari disiplin kerja sehari-hari. Diharapkan dengan disiplin kerja yang tinggi maka kontribusi perusahaan yang mendatangkan keuntungan akan meningkat.

Sumber Murah Collection merupakan usaha bergerak dibidang produk yang jenis produk yang mampu memberikan kualitas produk yang baik dengan harga yang relatif terjangkau, seperti baju, sepatu, handuk, perlengkapan bayi, accesories, mainan anak-anak dan serta peralatan rumah tangga pengalaman berbelanja yang membuat konsumen merasa nyaman saat berbelanja dengan pelayanan yang ramah, yang diberikan oleh karyawan Sumber Murah Collection kepada konsumen.

Perencana dan pelaksana pembangunan melalui perusahaan yang dijalankan dimana mereka bekerja untuk lebih produktif dalam menyelesaikan tugas. Untuk itu sebagai karyawan juga dituntut untuk memiliki sikap mental, tekad dan semangat, disiplin dan kinerja yang tinggi untuk memastikan apa yang dikerjakan dalam tugas sesuai dengan rencana dan kebutuhan perusahaan. Berikut tabel data absensi karyawan Sumber Murah Collection:



Sumber: diolah manajer *store* Sumber Murah *Collection*

Gambar diatas menunjukkan data absensi karyawan pada bulan Desember dengan total karyawan yang tidak masuk sebanyak 23 orang, dan pada bulan Januari 25 orang, bulan Februari 28 orang, bulan Maret 21 orang, bulan April 27 orang, bulan Mei 24 orang dari 119 karyawan Store Sumber Murah Collection di dua cabang, pada bulan April mengalami peningkatan dari bulan Maret, akan tetapi mengalami penurunan bulan Mei. Akan tetapi karyawan yang terlambat pada bulan maret, April dan Mei cukup tinggi dibandingkan bulan Desember Januari dan

Februari, karyawan yang terlambat pada bulan Maret sebanyak 33 orang, pada bulan April 35 orang dan bulan Mei sebanyak 31 orang. Semakin tinggi jumlah karyawan yang tidak masuk dan terlambat akan menyebabkan penurunan dalam disiplin kerja pada Store Sumber Murah Collection.Penelitian ini adalah adanya hasil penelitian sebelumnya.

Sumber: diolah manajer *store* Sumber Murah *Collection*

Gambar diatas menunjukkan bahwa pendapatan pada bulan April dan juga Mei. Akan tetapi pada bulan Februari terlihat bahwa pendapatan store Sumber Murah Collection mengalami penurunan jika dibandingkan dengan bulan Desember 2021 dan Januari 2022. Pendapatan perusahaan sangat penting bagi karyawan, karena pendapatan perusahaan juga dapat mempengaruhi gaji karyawan untuk memenuhi kebutuhannya, hal ini juga merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan. Pendapatan juga akan mendorong kinerja karyawan untuk dapat bekerja dengan hasil kerja untuk hasil yang maksimal. Perusahaan mengharapkan tidak hanya karyawan mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan membahas mengenai disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagaimana dinyatakan bahwa penelitian berpengaruh positif dari Sungguh Ponten (2020), Farisi, et al. (2020), Sadat et al. (2020), Belti & Osnardi (2020), Muslimat & Wahid (2021) dan wahyudi (2019) yang menyatakan bahwa penelitian berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja kinerja karyawan. Penelitian yang dilakuan oleh Arifin et al. (2019) menunjukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian oleh Manullang et al. (2020) (Manullang et al. (2020), Ahmadi & Sulistyono (2019), Sugiono et al. (2019), dan Mogot et al. (2019).

Sedangkan p.enelitian yang dilakukan oleh Yulianty et al. (2021) menunjukkan hasil yang berbanding terbalik yaitu kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Londok et al. (2019) sama seperti dengan hasil yang ditunjukkan Syamsir et al. (2018), Marimin & Santoso (2020), Mardiyana et al. (2019) mempunyai hasil yang sama yaitu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fauziek & Yanuar (2021) memperoleh hasil kepuasan kerja yang tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama dengan penelitian dilakukan oleh Kristine (2017).

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Kinerja Karyawan

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang seseorang lakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Manajemen kinerja adalah kegiatan umum yang ditujukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap individu dan kelompok kerja di perusahaan wahyudi (2019). Kinerja dapat diartikan sebagai pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum dan sesuai dengan ketentuan moral dan etika. Kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi. Sehingga hal ini harus diperhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan dalam menjaga tingkat produktivitas karyawannya.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja pegawai adalah suatu sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang ditetapkan oleh suatu instansi atau organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi keberhasilan dan keberhasilan instansi tersebut. Disiplin kerja menurut Susanto (2019) adalah sikap hormat, hormat, patuh dan patuh terhadap aturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu mematuhinya dan tidak menghindari sanksi jika melanggar tugas dan wewenangnya. ia diberi. Indikator yang dapat dijadikan tolak ukur disiplin kerja seorang pegawai adalah: kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap

standar ketenagakerjaan, kepatuhan terhadap jadwal kerja, etos kerja. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Muslimat & Wahid (2021). Kemudian disiplin menjadi penting untuk mendorong karyawan mengikuti dan mematuhi instruksi kerja, aturan yang telah ditetapkan di perusahaan. Tujuan utamanya adalah untuk memobilisasi karyawan yang disiplin. Sehingga karyawan dapat menghidupi dirinya sendiri terhadap aturan perusahaan.

Kompetensi

Kompetensi adalah kualitas utama seseorang yang berhubungan dengan dan memiliki dampak langsung pada kinerja manusia. Pegawai yang berkompeten relatif lebih mudah untuk dikembangkan dan disebarkan karena pada umumnya pegawai yang berkompeten sudah memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya serta memiliki kesiapan yang tinggi untuk melaksanakan tugas tersebut secara efektif (Arifin 2019). Menurut Krisnandi & Saputra (2021) berpendapat bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan pekerjaan tersebut.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga telah diartikan sikap emosional yang menyenangkan dan kecintaan terhadap pekerjaan seseorang. Sikap ini tercermin dari semangat kerja, disiplin dan prestasi kerja. Oleh karena itu kepuasan merupakan evakuasi yang menggambarkan suatu perasaan senang atau tidak puas terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja dan kesenangan karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaannya dianggap sebagai salah satu faktor penting karena mereka dapat berhubungan langsung dengan kinerja karyawan (Syardiansah et al. 2020). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan ketika melihat pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang harus dihadapi di lingkungan kerja (Sudiyanto 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh antara variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan

koesioner dengan *google Form*. Pupulasi merupakan semua karyawan pada Store Sumber Murah Collectionkeseluruhan berjumlah 119 orang dan sampel penelitian adalah seluruh populasi yang berjumlah 119 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 1 Uji Validitas dan Reliabelitas

Variabel	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Disiplin kerja (X1)	X1.1	0,694	0,1801	Valid
	X1.2	0,774		Valid
	X1.3	0,686		Valid
	X1.4	0,580		Valid
	X1.5	0,522		Valid
	X1.6	0,694		Valid
	X1.7	0,774		Valid
	X1.8	0,686		Valid
	X1.9	0,580		Valid
	X1.10	0,522		Valid
	X1.11	0,694		Valid
	X1.12	0,774		Valid
	X1.13	0,686		Valid
Kompetensi (X2)	X2.1	0,658	0,1801	Valid
	X2.2	0,744		Valid
	X2.3	0,542		Valid
	X2.4	0,506		Valid
	X2.5	0,554		Valid
	X2.6	0,580		Valid
	X2.7	0,621		Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,549	0,1801	Valid
	X3.2	0,652		Valid
	X3.3	0,375		Valid
	X3.4	0,486		Valid

	X3.5	0,433		Valid
	X3.6	0,553		Valid
	X3.7	0,667		Valid
	X3.8	0,613		Valid
	X3.9	0,253		Valid
	X3.10	0,255		Valid
	X3.11	0,557		Valid
	X3.12	0,486		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,641	0,1801	Valid
	Y.2	0,683		Valid
	Y.3	0,576		Valid
	Y.4	0,480		Valid
	Y.5	0,560		Valid
	Y.6	0,599		Valid
	Y.7	0,681		Valid
	Y.8	0,683		Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui r hitung dari semua variabel (Disiplin kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hitung > dari r tabel (0,1801) uji ini membuktikan bahwa semua pertanyaan layak dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data dinyatakan berdistribusi normal jika signifikansi lebih besar 0.05. Pengujian normalitas menggunakan SPSS dapat diperoleh dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		119
Normal Parameters[a,b]	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,08339875
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,053
	Negative	-,080

Kolmogorov-Smirnov Z	,875
Asymp. Sig. (2-tailed)	,428
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo* dengan *financial distress* sebagai variabel dependen menghasilkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,875 atau lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,125	1,480		-,760	,449
	Disiplin Kerja	,319	,032	,553	10,107	,000
	Kompetensi	,387	,089	,323	4,363	,000
	Kepuasan Kerja	,113	,050	,132	2,283	,024
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model pada variabel bebas (X) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Hasil Uji Determinasi (Uji R) dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Determinasi (Uji R)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936[a]	,876	,873	1,097
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan dari tabel 4 hasil uji determinasi (Uji R) dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,873 atau 87,3%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1, X2, dan X3 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 12,7% dipengaruhi oleh faktor variabel lain.

Uji Simultan (Uji F)

Penelitian ini menggunakan uji simultan (Uji F) untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara bersama-sama (simultan). Hasil Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut :

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	977,077	3	325,692	270,425	,000[b]
	Residual	138,503	115	1,204		
	Total	1115,580	118			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi						

Sumber: Output SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5 diketahui dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak Ha diterima yang artinya variabel X1, X2 dan X3 jika diuji secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel Y.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepasan Kerja Secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan secara bersama-sama Disiplin Kerja, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan *Store* Sumber Murah *Collection*

Saran bagi peneliti selanjutnya dapat menambah sampel yang lebih banyak lagi maupun dapat menambah jumlah variabel penelitian yang digunakan. Sehingga dapat mengetahui pengaruh kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Slamet, and Sulistyono Sulistyono. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pertanahan Kabupaten Bogor." *Jurnal Manajemen Kewirausahaan* 15(2): 203.

Arifin, Samsul, Arif Rachman Putra, and Cahya Fajar Budi Hartanto. 2019. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)* 1(1): 22–29.

Belti, Juliyanti, and Osnardi. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu." *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis* 1(2): 109–16.

Farisi, Salman, Juli Irnawati, and Muhammad Fahmi. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau." *Jurnal Humaniora* 4(1): 15–33.

Fauziek, Elizabeth, and Yanuar Yanuar. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 3(3): 680.

Krisnandi, Herry, and Nanda Agung Saputra. 2021. "Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Oikonomia: Jurnal Manajemen* 17(1): 13–26. http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1226/996.

Kristine, Erline. 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(2): 384–401.

Londok, Ribkha Novelin, William Agustinus Areros, and Sandra Asaloei. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis* 9(1): 122.

Manullang, Ahmad Kennedy, Tiara Puspa, and Amalia Kusuma Wardini. 2020.

"Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Tapanuli Tengah." *Jurnal Makro Manajemen* 5(2): 107–19.

Mardiyana, Afton Sutanto, and Abdul Choliq Hidayat. 2019. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 9(2): 100–113.

Marimin, Agus, and Harun Santoso. 2020. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Pada Kinerja Karyawan Bank Muamalat Surakarta." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 6(3): 703.

Mogot, Happy Y., Christoffel Kojo, and Victor P K Lengkong. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7(1): 881–90.

Muslimat, Ade, and Hariyaty Ab Wahid. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 4(2): 120.

Sadat, Pamed Abdul, Susi Handayani, and M. Kurniawan. 2020. "Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Inovator* 9(1): 23.

Sudiyanto, Totok. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Banyuasin." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 17(1): 93.

Sugiono, Edi, Sugito Efendi, and Jamaluddin Al-Afgani. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasaan Kerja Pt. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) i Jakarta." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi)* 5(1): 718–34.

Sungguh Ponten Pranata. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Sei Semayang." *Manajemen* 13(2): 39–48.

Susanto, Natalia. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka." *Agora* 7(1): 6–12.

Syamsir, Mutmainnah, Hasmin Tamsah, and Ramli Hatma. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar." *Jurnal Mirai Management* 3(2): 78–91.

Syardiansah, Syardiansah, Zulkarnen Mora, and Safriani Safriani. 2020. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan." *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial* 12(2): 438.

wahyudi. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Andalah Jaya Tugumulyo." *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting ...* 2(3): 351–60. http://repository.um-palembang.ac.id/id/eprint/4065/.

Yulianty, Puspa Dewi, Sari Laelatul Qodriah, Pebi Kurniawan, and Hani Indriyanti. 2021. "Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elfaatih Global Indonesia." *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)* 2(2): 51–61.