

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. PANGESTU PERCETAKAN DAN  
DESAIN GRAFIS MOJOKERTO**

**Oleh:**

**Agus Irawan Aryanto**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [Agusirawanaryanto@gmail.com](mailto:Agusirawanaryanto@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif explanatory yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan determinasi dengan bantuan *software* SPSS 25.

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

**ABSTRACT**

*Research aims to determine the influence of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance on CV. Pangestu Printing and graphic design. This type of research is quantitative explanatory aimed at explaining the influence of variables independent of dependent variables. The population in this study is all employees of CV. Pangestu Printing and graphic design. Sampling is done with the technique of saturated samples. The number of samples in this study was 35 employees. The data collection techniques in this study are by using questionnaires. The methods used are multiple linear regression analyses with validity tests, reusability Test, classical assumption tests and determinations with the help of SPSS 25 software.*

**Keywords : work motivation, work discipline, job satisfaction, employee performance.**

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan atau organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi mengharapkan agar para pegawai mampu menampilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Apabila kinerja sumber daya manusia tinggi, secara otomatis kinerja organisasi akan tinggi.

Percetakan (*printing*) merupakan teknologi atau seni yang memproduksi salinan dari sebuah image dengan sangat cepat, seperti kata-kata atau gambar-gambar (*image*) di atas kertas, kain, dan permukaan-permukaan lainnya. Setiap harinya, milyaran bahan cetak diproduksi, termasuk buku, kalender, buletin, majalah, surat kabar, poster, undangan pernikahan, perangko, kertas dinding, dan bahan kain. Ini karena hasil percetakan dapat dengan cepat mengomunikasikan pemikiran dan informasi ke jutaan orang.

Karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tanpa peran karyawan, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, suatu perusahaan tidak akan berjalan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka

organisasi tersebut akan memperoleh banyak keuntungan. Dengan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang melakukan mendesain, mencetak, sablon, dll. CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis berlokasi di Jl. Empunala No. 30 Kota Mojokerto – Jawa Timur.

### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis?

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain Penelitian merupakan suatu rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dalam penelitian ini terdapat variabel *independent* (yang memengaruhi) dan *dependent* (dipengaruhi).

### Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis yang terletak di Jl. Empunala No. 30 Margelo, Balongsari Kec. Magersari, Mojokerto, Jawa Timur. Penelitian ini dilaksanakan sepanjang bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2020.

### Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur besarnya dan dapat dihitung secara pasti. Dalam penelitian ini data kuantitatif yaitu berupa pernyataan dari responden dalam kuesioner yang diolah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian

skor. Sedangkan data kualitatif adalah data yang tidak bisa diukur nilainya karena berupa penjelasan atau uraian yang berhubungan dengan penelitian sehingga dapat di tarik sebuah kesimpulan.

### Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 1. Data primer

Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara). Data primer ini dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner (angket) dan observasi.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara peneliti mempelajari berbagai sumber bacaan, buku-buku referensi, atau hasil penelitian lain untuk menunjang penelitian.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis yaitu sebanyak 35 orang. Data penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sensus. Alasannya karena jumlah karyawan yang terdapat di CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis itu sendiri hanya terdapat 35 karyawan. Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## Metode Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji auto korelasi) analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Berdasarkan dari hasil uji validitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai *pearson correlation* yang positif dan  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan dikatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan didapatkan nilai Cronbach Alpha dari variabel  $X_1=0,817$ ;  $X_2=0,869$ ;  $X_3=0,767$ ,  $Y=0,837$ . Jadi dari seluruh variabel yang diujikan nilainya diatas 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas Data

Dari hasil pengujian dengan metode one sample kolmogorov-smirnov (one sample K-S) test diperoleh nilai signifikansi 0,200 (Asymp. Sig. (2-tailed)) yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

### Uji Multikolinieritas

Dari hasil uji multikolinieritas dihasilkan nilai  $X_1$  sebesar 0,463,  $X_2$  sebesar 0,914,  $X_3$  sebesar 0,492. dimana semua nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan semua nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot terlihat bahwa titik titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka pada sumbu Y. Hal ini dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Table 1  
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.383	3.317		.417	.679
	Motivasi Kerja	.252	.083	.420	3.056	.005
	Disiplin Kerja	.241	.086	.274	2.801	.009
	Kepuasan Kerja	.341	.119	.384	2.874	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

$$Y = 1,383 + 0,252 (X_1) + 0,241 (X_2) + 0,341 (X_3) + e$$

Berdasarkan table di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 1,383 artinya jika semua variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) bernilai 0 (nol), maka besarnya perubahan kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah 1,383 dengan asumsi variabel-variabel lain dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.
- 2) Variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,252, berarti mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,252 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- 3) Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,241, berarti mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,241 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.
- 4) Variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,341, berarti mengandung arti bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan ( $Y$ )

sebesar 0,341 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain adalah tetap.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t (Parsial)

**Table 2**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.383	3.317		.417	.679
	Motivasi Kerja	.252	.083	.420	3.056	.005
	Disiplin Kerja	.241	.086	.274	2.801	.009
	Kepuasan Kerja	.341	.119	.384	2.874	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Maka dengan melihat tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Dapat dilihat pada tabel 2 variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  3,056 > 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.
- 2) Dapat dilihat pada tabel 2 variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  2,801 > 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.
- 3) Dapat dilihat pada tabel 2 variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai  $t_{hitung}$  2,874 > 2,039 dan nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan

kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

**Table 3**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.764	3	89.921	27.699	.000 <sup>b</sup>
	Residual	100.636	31	3.246		
	Total	370.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 3 diatas diperoleh  $F_{hitung}$  27,699 sedangkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2,91 yang diperoleh dengan melihat tabel F dengan ketentuan rumus  $df1 = k - 1$  dan  $df2 = n - k$  ( dimana k adalah jumlah keseluruhan variabel X + Y dan n adalah jumlah sampel). Maka dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  27,699 >  $F_{tabel}$  2,91 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 <sup>a</sup>	.728	.702	1.802

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan pada tabel 4 diatas dapat kita lihat nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,702 atau 70,2%. yang artinya variabilitas variabel independent motivasi kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 70,2%, sedangkan sisanya 29,8% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dengan demikian besarnya pemberian motivasi yang diterima oleh karyawan akan berdampak positif bagi kinerja yang ada.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dengan demikian disiplin yang diterapkan akan mempengaruhi kinerja yang ada, dengan

kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu tidak akan stabil sehingga kinerja dapat terganggu.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dengan demikian kepuasan yang dirasakan karyawan merupakan kunci kesuksesan kinerja yang ada, dengan merasakan kepuasan karyawan akan senantiasa memiliki kecintaan terhadap pekerjaan maka, dengan sendirinya kinerja yang baik akan dihasilkan oleh karyawan.
4. Motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (Simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pangestu Percetakan dan Desain Grafis. Dengan demikian meningkatkan motivasi berupa bentuk penghargaan kepada para karyawan, dengan sendirinya akan meningkatkan disiplin serta kepuasan dan senantiasa akan tercipta dan dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

### **1. Bagi Perusahaan**

Dari hasil penelitian ini, didapat saran yang dikemukakan oleh peneliti, yaitu, CV.

Pangestu Percetakan dan Desain Grafis perlu meningkatkan lagi variabel disiplin kerja karena mempunyai pengaruh terkecil terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan variabel motivasi dan kepuasan kerja. Untuk variabel motivasi dan kepuasan kerja karyawan sendiri tetap harus dijaga dengan baik. Dengan demikian diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan atau masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

### **2. Bagi Akademis**

Bagi kalangan akademisi diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang memiliki tema berkenaan dengan motivasi kerja disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan atau hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian yang lain, sehingga dapat diperoleh temuan lainnya bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

## **Daftar Pustaka**

- Alamsyah, M. B., & Setyowati, E. (2019). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( studi kasus pada PT. United Indo Surabaya). Jurnal Hasil Penelitian LPPM Untag Surabaya , 4 (1), 10-18.*

- Can, A., & Yasri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4 (1), 1-26.
- Firmansyah, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bima. *Manajemen SDM*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jagakarsa: PT Buku Seru.
- Hidayahati, D. N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Juke Abadi Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 4 (1), 22 – 32.
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Kadugede Kuningan, Jawa Barat. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3 (2), 249-254.
- Lasut, J. R., & dkk. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank sulutgo. *Jurnal EMBA*, 6 (4), 3993 – 4002.
- Lumentut, D. M., & Dotulong, O. L. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. 3 (1), 74-85.
- Sajangbati, I. A. (2013). Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung. *Jurnal EMBA*, 1 (4), 667-678.
- Sarbini, A., & dkk. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang. *e – Jurnal Riset Manajemen*, 8 (1), 1-13.
- Siagian. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, P. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Hubungan Industri*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7 (1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Badan Kepegawaian. 2 (2), 155-162.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.