

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT FINACCEL TEKNOLOGI
INDONESIA**

Havviz Rizky, Yanthy Herawati Purnama
Universitas Dian Nusantara

Correspondence		
Email: 11119156@mahasiswa.undira.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 16 September 2023	Accepted: 25 September 2023	Published: 26 September 2023

ABSTRAK

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Finacel Teknologi Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif kausal. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Finacel Teknologi Indonesia sebanyak 40 orang responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dengan metode skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, menggunakan alat pengolahan data SPSS 26. Tahap pertama dalam penelitian ini menentukan indikator setiap variabel dan menyusun pernyataan yang akan di jadikan kuisioner, selanjutnya setelah data terkumpul dilakukan uji validitas pertanyaan setiap variabel berikut dengan reliabilitasnya. Tahap kedua menguji hubungan antara motivasi kerja, kompensasi, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Tahapan selanjutnya akan mengukur hasil penelitian dari setiap hubungan variable. Hasil penelitian secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, SPSS Versi 26.

ABSTRACT

The main objective of this research is to determine the influence of work motivation, compensation, work discipline on job satisfaction of PT employees. Finacel Technology Indonesia. This research uses a descriptive quantitative causal approach research design. The objects in this research are employees of PT. Finacel Teknologi Indonesia as many as 40 respondents. The data collection tool uses a questionnaire with the Likert scale method. Data analysis in this research uses multiple linear regression analysis, classical assumption testing, and hypothesis testing, using SPSS 26 data processing tools. The first stage in this research is determining the indicators for each variable and compiling statements that will be used as a questionnaire, then after the data has been collected, a test is carried out. The validity of the questions for each variable along with its reliability. The second stage examines the relationship between work motivation, compensation, work discipline and employee job satisfaction. The next stage will measure the research results of each variable relationship. The partial research results show that work motivation has a positive and significant effect on job satisfaction. The partial research results show that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. The partial research results show that work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction. The research results of work motivation, compensation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction.

Keywords: Work Motivation, Compensation, Work Discipline, Job Satisfaction, SPSS Version 26.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor paling penting dalam setiap organisasi. Meskipun berbagai sumber daya lain tersedia, organisasi tidak dapat berfungsi tanpa peran aktif sumber daya manusia. Hal ini karena manusia merupakan kekuatan penggerak dan penentu arah suatu organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memfokuskan pada sumber daya manusia sebagai sumber daya penting dalam operasinya. Faktor sumber daya manusia harus diperhatikan oleh perusahaan,

terutama di era globalisasi di mana penekanan pada keunggulan bersaing menjadi penting. Persaingan yang tinggi memaksa setiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya di lingkungan yang sangat kompetitif, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia. Hal ini mendorong setiap perusahaan untuk bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif (Sa'adah et al., 2021). Menurut Sinambelan bahwa Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang diciptakan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang dilengkapi oleh hal-hal yang dari luar selain dirinya sendiri (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Lestari et al., 2020).

Menurut (Lestari et al., 2020) mengemukakan kepuasan kerja adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang di hubungan dengan realitas-realitas yang dirasakankaryawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Sa'adah et al., 2021). Penelitian yang meneliti (Pranata, 2022) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang menunjukkan bahwa kepuuasan keirja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

PT. Finaccel Teknologi Indonesia merupakan perusahaan teknologi yang berbasis di Indonesia yang menyadari pentingnya sumber daya manusia. Robbins mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima (Alexandri & Basudani, 2020).

Kajian Pustaka Dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Pranata, 2022) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber daya lainnya ecara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu: *man, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *man* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia, manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau personalia. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan, unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan, dengan demikian fokus yang dipelajari hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja (Hasibuan, 2019).

Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Kurniawan & Riantobi, 2022) kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja yaitu suatu rasa yang manfaatnya besar baik untuk kepentingan individu, industri maupun masyarakat. “Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang diciptakan oleh usahanya sendiri (*internal*) dan yang dilengkapi oleh hal yang dari luar selain dirinya sendiri (*eksternal*), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri” (Imam & Rismawati, 2019).

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi dan Indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Alshitri, 2019) adalah:

- 1) *Pay* (kepuasan terhadap gaji). Kepuasan terhadap gaji merupakan salah satu indikator dari kepuasan kerja. Gaji adalah upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.
- 2) *Promotion* (kepuasan terhadap promosi). Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.
- 3) *Workers* (kepuasan terhadap rekan kerja). yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.
- 4) *Nature of work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri). Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. *Nature of work* juga menjadi salah satu indikator kepuasan kerja.

Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi memuat cara untuk mengarahkan pengetahuan dan potensi bawahan, untuk bekerja sama agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan. “Motivasi merupakan dorongan yang diberikan suatu perusahaan kepada karyawannya agar dapat melakukan aktivitas dengan lebih baik lagi, dengan itu motivasi sebagai dasar seseorang menciptakan suatu perilaku” (Lestari & Rusman, 2022). Koldalkar dalam Hamali (2020:130) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Menurut (Erwan & Kurniawan, 2022) kata Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

McClelland dalam (Nuriman, 2021) teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan akan Prestasi meliputi atas: 1. Kepuasan gaji adalah karyawan yang menerima gaji dengan puas akan gaji yang diberikan oleh perusahaan dan gaji tersebut dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. 2. Penghargaan adalah Suatu hadiah yang diberikan perusahaan oleh karyawan dikarenakan karyawan memiliki prestasi yang baik maka untuk itu karyawan tersebut mendapatkan penghargaan dari perusahaan. 3. Kemampuan bekerja merupakan karyawan yang mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
2. Kebutuhan akan Kekuasaan meliputi atas : 1. Keinginan melebihi orang lain, keinginan untuk melebihi apa yang karyawan capai atas prestasi tersebut sehingga karyawan lain ingin melebihi batas keinginan karyawan tersebut. 2. Memperoleh atas hasil kerja, karyawan memperoleh hasil kerja yang maksimal maka untuk itu dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap karyawan di dalam perusahaan.
3. Kebutuhan akan afiliasi meliputi atas : 1. Adanya pengakuan di masyarakat, Karyawan harus mendapatkan pengakuan di masyarakat akan kebijakan yang harus dipatuhi didalam bekerja. 2. Fasilitas yang memadai, fasilitas kerja yang ada diperusahaan harus memadai sehingga karyawan bekerja secara efektif.

Pengertian Kompensasi

Menurut (Nuriman, 2021) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Kompensasi tidak saja dapat di berikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang- kadang sukar dinilai dengan uang, tetapi

lebih mudah bila diberikan dalam wujud materiil. Menurut Robinns (2019) (Nuriman, 2021) Kompensasi adalah satu alasan dan motivasi utama karyawan dalam bekerja. Keberhasilan menentukan kompensasi yang layak dan adil turut menentukan bagaimana kualitas kerja SDM dalam perusahaan. Kompensasi yang memadai akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan karyawan.

Dimensi dan Indikator Kompensasi

Menurut (Kurniawan & Riantobi, 2022) dimensi kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung

a. Gaji :Sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Upah:Imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Tunjangan: Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis.

d. Insentif: Imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

a. Pensiun Penuh: Pensiun penuh mengacu pada situasi di mana seseorang berhenti bekerja dan pensiun sepenuhnya untuk menikmati waktu luang atau pensiun. Umumnya, pensiun penuh terjadi ketika seseorang mencapai usia tertentu dan memenuhi persyaratan pensiun yang ditetapkan oleh organisasi atau skema pensiun tertentu.

b. Pensiun Dini: Pensiun dini mengacu pada keputusan untuk berhenti bekerja dan pensiun sebelum mencapai usia pensiun normal atau sebelum menyelesaikan masa kerja yang diperlukan untuk pensiun. Pensiun dini dapat bersifat sukarela atau sebagai bagian dari program pensiun yang ditawarkan oleh perusahaan atau institusi.

c. Pesangon: Sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atau kompensasi ketika dia harus meninggalkan perusahaan atau komunitas. Uang pesangon biasanya diberikan dalam situasi tertentu, seperti pemutusan hubungan kerja secara sukarela atau pemutusan hubungan kerja yang tidak terkait dengan pelanggaran atau pelanggaran oleh karyawan.

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Prananta (2022) disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja sama secara kooperatif dengan para karyawan.

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut Handayani (2020) disiplin kerja dibagi dalam tiga dimensi di antaranya adalah :

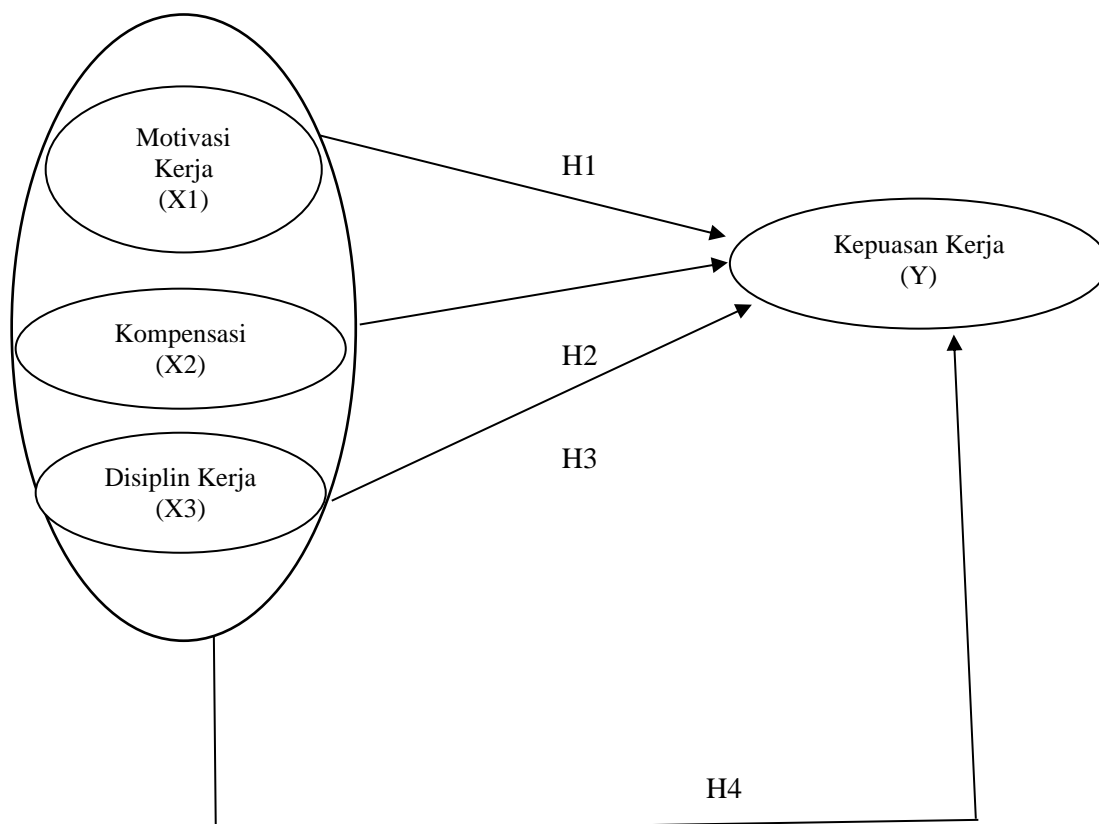
1. Ketepatan Waktu adalah karyawan harus datang tepat waktu dalam bekerja dan mengikuti jam kerja yang berlaku diperusahaan.
2. Kepatuhan Waktu adalah karyawan harus taat dan patuh pada peraturan yang berlaku diperusahaan sehingga tingkat kedisiplinan dalam bekerja semakin baik.
3. Tanggung Jawab adalah suatu pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan untuk

melakukan pekerjaan pada perusahaan dan karyawan tidak lalai dalam bekerja.

Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Ditinjau dari jenis hubungan variabel, yaitu hubungan sebab akibat yaitu suatu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Kerangka pemikiran akan memberikan manfaat berupa persepsi yang sama antara peneliti dan pembaca terhadap jalur pemikiran peneliti, dalam rangka membentuk hipotesis risetnya secara logis.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Metode Penelitian

Waktu dan Tempat Penelitian

Proses ini dibutuhkan waktu penelitian mulai dari Januari 2023 hingga agustus 2023. Untuk memperoleh data guna penyusunan penelitian. Penulis mengambil tempat penelitian di PT. Financell Teknologi Indonesia Jakarta di Jl. Gatot Subroto No. Kav 50-52, RW.7, Petamburan, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10260.

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) desain kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini merupakan penelitian untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen yaitu pengaruh motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja.

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Finaccel Teknologi Indonesia yang berjumlah 40 karyawan pada Bagian Divisi Field Collection. Sampel dari penelitian ini seluruh pegawai pada PT. Finaccel Teknologi Indonesia, Jakarta. Jika populasi relatif kecil ($n < 100$), maka sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel adalah 40 karyawan PT. Finaccel Teknologi Indonesia.

Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator pada variabel dependen dan variabel independen tersebut adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social.

Metode Analisis Data

Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 26, terhadap 40 responden yang merupakan karyawan PT. Finaccel Teknologi Indonesia. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen, Imam Ghozali (2018). Teknik pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan Korelasi Bivariate Pearson, taraf signifikan 0,05 apabila nilai signifikannya $\geq 0,05$ maka instrumen pertanyaan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai signifikannya $\leq 0,05$ maka instrumen pertanyaan tersebut tidak valid. Kemudian di uji reliabilitasnya Menurut Ghazali (2018) Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Analisis inferensi dengan regresi linier berganda, yang tahapannya yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas residual dengan uji Kolmogorov-Smirnov, multikolinieritas mengacu pada nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) atau *Tolerance*, heteroskedastisitas dengan metode grafik dan uji hipotesis dilakukan dengan langkah uji kelayakan model uji parsial dengan uji t dan uji simultan (Uji F).

Hasil dan Pembahasan

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

No	Keterangan	Kategori	Jumlah Responden	(N = 40) Persentase %
1.	Jenis kelamin	Laki-laki	25	62,5%
		Perempuan	15	37,5%
2.	Usia	18 – 21 Tahun	8	20,0%
		22 – 25 Tahun	13	32,5%
		26 – 30 Tahun	15	37,5%
		31 – 40 Tahun	4	10,0%
3.	Pendidikan	SMA/SMK	20	50,0%
		D3	15	37,5%
		S1	5	12,5%
4.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	3	7,5%
		2 – 3 Tahun	17	42,5%
		4 – 5 Tahun	13	32,5%
		> 5 Tahun	7	17,5%

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 1. profil responden, diketahui bahwa mayoritas responden penelitian ini yaitu laki-laki dengan persentase 62,5% sementara jumlah responden perempuan 37,5%, dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan. Selanjutnya dari usia, mayoritas pada 18 – 21 tahun yaitu sebanyak 20,0%, lalu selanjutnya 22– 25 tahun sebanyak 32,5%, 26 - 30 tahun sebanyak 37,5% dan 31- 40 tahun sebanyak 10,0%. Berdasarkan pendidikan akhir, lulusan SMA/SMK dengan persentase sebanyak 50,0%, selanjutnya lulusan D3 sebanyak 37,5%, dan lulusan S1 sebanyak 12,5%. Berdasarkan lama bekerja, < 1 tahun yaitu sebanyak 7,5%, 2-3 tahun sebanyak 42,5%, 4 – 5 tahun sebanyak 32,5%, dan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 17,5%.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Butir Pertanyaan	Rtabel	Rhitung (Pearson Correlation)	Keterangan
X1.1	0,312	0,839	Valid
X1.2	0,312	0,811	Valid
X1.3	0,312	0,717	Valid
X1.4	0,312	0,711	Valid
X1.5	0,312	0,768	Valid
X1.6	0,312	0,857	Valid
X1.7	0,312	0,859	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 2. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel motivasi kerja memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r-tabel 0,312, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid sehingga data layak digunakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kompensasi

Butir Pertanyaan	Rtabel	Rhitung (Pearson Correlation)	Keterangan
X2.1	0,312	0,835	Valid
X2.2	0,312	0,764	Valid
X2.3	0,312	0,804	Valid
X2.4	0,312	0,835	Valid
X2.5	0,312	0,847	Valid
X2.6	0,312	0,560	Valid
X2.7	0,312	0,839	Valid
X2.8	0,312	0,850	Valid
X2.9	0,312	0,731	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 3. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kompensasi memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r-tabel 0,312, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid sehingga data layak digunakan.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Butir Pertanyaan	Rtabel	Rhitung (Pearson Correlation)	Keterangan
X3.1	0,312	0,871	Valid
X3.2	0,312	0,932	Valid

X3.3	0,312	0,916	Valid
X3.4	0,312	0,919	Valid
X3.5	0,312	0,911	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 4. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel disiplin kerja memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r-tabel 0,312, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid sehingga data layak digunakan.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	Rtabel	Rhitung (<i>Pearson Correlation</i>)	Keterangan
Y1	0,312	0,917	Valid
Y2	0,312	0,922	Valid
Y3	0,312	0,924	Valid
Y4	0,312	0,917	Valid
Y5	0,312	0,879	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 5. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan variabel kepuasan kerja memiliki nilai r-hitung (*pearson correlation*) lebih besar dari r-tabel 0,312, maka dapat disimpulkan data dinyatakan valid sehingga data layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha Standar</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	7	0,898	0,60	<i>Reliabel</i>
Kompensasi (X2)	9	0,918	0,60	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X3)	5	0,947	0,60	<i>Reliabel</i>
Kepuasan Kerja (Y)	5	0,948	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 6. di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pertanyaan memiliki reliabilitas yang tinggi maka dapat disimpulkan bahwa item-item pertanyaan dapat dikatakan *reliabel*.

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual	
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.62683592
Most Extreme Differences	Absolute		.159
	Positive		.157
	Negative		-.157
Test Statistic			.066
Asymp. Sig. (2-tailed)			.546 ^c

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Pada tabel 7. nilai *kolmogorov-smirnov* adalah sebesar 0,066 dengan nilai signifikan sebesar 0,546. Residual data berdistribusi normal jika signifikansi $> \alpha = 0,05$ dari pengujian diatas dapat dilihat bahwa untuk signifikansinya adalah 0,546 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribus normal.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinieritas

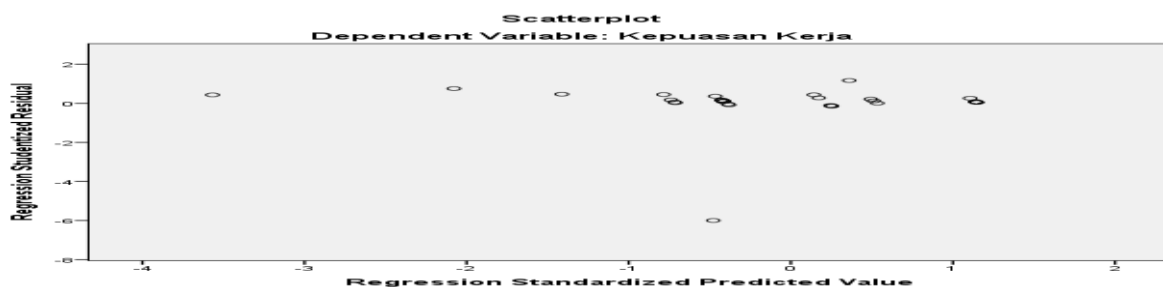
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	.148	6.772
	Kompensasi	.114	8.764
	Disiplin Kerja	.350	2.854

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan pada tabel 8. diatas menunjukkan bahwa nilai *variance inflation factor (VIF)* dari model analisis pada penelitian ini berada kurang angka 10 dan pada nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,1, maka dapat disimpulkan masing-masing variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot



Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Pada gambar 2. diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga berdasarkan ketentuan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terjadi hereteroskedastisitas di dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1 (Constant)	7.438	.768		3.180	.858			
	Motivasi Kerja	.273	.062	.296	2.176	.023	.148	6.772
	Kompensasi	.057	.052	.100	3.080	.017	.114	8.764
	Disiplin Kerja	1.004	.055	.971	8.299	.000	.350	2.854

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 9. diatas persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:
 a. Konstanta sebesar 7,438 artinya menyatakan bahwa jika variabel independen tetap maka nilai kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 7,438.

- b. Koefisien regresi variabel motivasi kerja adalah sebesar 0,273 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami peningkatan 1 dalam satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,273. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.
- c. Koefisien regresi variabel kompensasi adalah sebesar 0,057 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap sama dan kompensasi mengalami kenaikan 1 dalam satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,057. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.
- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 1,004 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap sama dan kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 dalam satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,004. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.438	.768		3.180	.858		
Motivasi Kerja	.273	.062	.296	2.176	.023	.148	6.772
Kompensasi	.057	.052	.100	3.080	.017	.114	8.764
Disiplin Kerja	1.004	.055	.971	8.299	.000	.350	2.854

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

A. Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang positif atau searah, hal ini berarti bila Motivasi kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 2,176 sedangkan t-tabel sebesar 1,687, maka t-hitung (2,176) > t-tabel (1,687). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,023 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

B. Kompensasi mempunyai hubungan yang positif atau searah, hal ini berarti bila kompensasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel Kompensasi sebesar 3,080 sedangkan t-tabel sebesar 1,687, maka t-hitung (3,080) > t-tabel (1,687). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,017 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

C. Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif atau searah, hal ini berarti bila disiplin kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 8,299 sedangkan t-tabel sebesar 1,687, maka t-hitung (8,299) > t-tabel (1,687). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya adalah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.042	3	135.014	325.492	.000 ^b
	Residual	14.933	36	.415		
	Total	419.975	39			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

Sumber: Hasil Olahan Data Dengan SPSS 26, 2023

Berdasarkan tabel 11. diatas menunjukkan bahwa hasil dari signifikan F sebesar 0,000 lebih rendah dari α 0,05 dengan nilai F-hitung sebesar 325,492, artinya seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Maka hipotesis keempat yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian**1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa t -hitung (2,176) > t -tabel 1,687, dengan taraf signifikan $0,023 < 0,05$. Nilai 2,176 lebih besar dari 1,687 menunjukkan t -hitung lebih besar dari t -tabel. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel motivasi kerja ini merupakan variabel yang mendukung kepuasan kerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan motivasi kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal serta dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan tidak memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja maka akan terjadi penurunan kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Nurlaila (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian ini diperkuat oleh (Sa'adah et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa t -hitung (3,080) > t -tabel 1,687, dengan taraf signifikan $0,017 < 0,05$. Nilai 3,080 lebih besar dari 1,687 menunjukkan t -hitung lebih besar dari t -tabel. Artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi ini merupakan variabel yang mendukung kepuasan kerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan kompensasi yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini, karyawan merasa puas besaran pesangon yang diberikan perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dengan adanya pemberian pesangon yang sesuai diharapkan karyawan maka pegawai akan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh (Syarif et al., 2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dan hasil penelitian ini diperkuat oleh Trabella Pranata (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa t -hitung (8,299) > t -tabel 1,687, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 8,299 lebih besar dari 1,687 menunjukkan t -hitung lebih besar dari t -tabel. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel disiplin kerja ini merupakan variabel yang mendukung kepuasan kerja karyawan didalam penelitian ini dikarenakan disiplin kerja yang diberikan oleh responden lebih mewakili terjadinya peningkatan dalam kepuasan kerja karyawan tersebut. Dalam hal ini, karyawan harus mematuhi peraturan yang ada diperusahaan sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik serta memperoleh hasil yang maksimal. Apabila karyawan tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian dari Mohammad Benny Alexandri dan Wahid Akbar Basudani (2020) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mendukung penelitian ini oleh (Rizal et al., 2019) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil uji secara simultan (bersama-sama) menunjukkan bahwa hasil dari signifikan F sebesar 0,000 lebih rendah dari α 0,05 dengan nilai F-hitung sebesar 325,492, artinya seluruh variabel independen berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen. Maka hipotesis keempat yang menyatakan motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, karyawan harus memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga mendapatkan hasil yang optimal, adanya pemberian pesangon yang sesuai diharapkan karyawan maka pegawai akan merasa senang dan termotivasi dalam bekerja dan karyawan harus mematuhi peraturan perusahaan, taat kepada tata tertib yang ada apabila karyawan tidak mematuhi peraturan maka akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja pada karyawan.

Hasil penelitian dari Marius dan Febriana (2022) mengatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh Ginting dan Siagian (2021) mengatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Finacel Teknologi Indonesia Jakarta, maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti jika motivasi kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti jika kompensasi meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan secara parsial. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.
4. Motivasi Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada perusahaan agar menciptakan suasana yang harmonis sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal serta dapat meningkatkan semangat kerja yang tinggi pada karyawan dalam bekerja.
2. Disarankan kepada perusahaan agar memberikan pesangon yang sesuai harapan karyawan sehingga karyawan rajin dan giat dalam bekerja sehingga karyawan puas akan pesangon yang diberikan perusahaan.
3. Disarankan agar karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi mencapainya tujuan yang diharapkan perusahaan, sehingga karyawan bekerja secara efektif dan efisien serta karyawan puas akan hasil kerjanya.

4. Disarankan kepada karyawan agar memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja, karyawan rajin dan giat dalam bekerja serta karyawan harus mematuhi peraturan yang ada diperusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara produktif dan karyawan merasa puas akan hasil kerja yang telah di capainya.

Daftar Pustaka

- Affini, D. N., & Perkasa, D. H. (2021). RELATIONSHIP MODEL OF WORKLOAD, WORK MOTIVATION, AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF SHARIA BANKING EMPLOYEES IN JAKARTA. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754-771.
- Aleixandri, M. B., & Basuidani, W. A. (2020). Peingaruhi Buidaya Organisasi, Kompeinsasi, Keipeimimpinan, Disiplin Keirja Dan Motivasi Teirhadap Keipuiasan Keirja Dan Dampaknya Pada Produiktivitas Karyawan (Stuidi Kasuis Pada Pt. Panairsan Pratama). *Reisponsivei*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.24198/reisponsivei.v3i1.28919>.
- Alfijar, A., & Kornelius, Y. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV. DESI BAR DAN KARAOKE KOTA PALU. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(2), 149-161.
- Andrianto, S., Komardi, D., & Priyono, P. (2023). Leadership, Work Motivation, and Work Discipline on Job Satisfaction and Teacher Performance of Dharma Loka Elementary School Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(1), 30-38.
- Arikunto, Suharsimi. 2019. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arif, M., Mauilana, T., & Leismana, M. T. (2020). *Juurnal Huimaniora*. 4(1), 106–119.
- Azhar, M. Ei., Nuiridin, D. Ui., & Siswadi, Y. (2020). *Juurnal Huimaniora*. 4(1), 46–60.
- Buidiman, J., & Steivein. (2021). *Juurnal Ilmiah, Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia*. 5(1), 79–85.
- Butarbutar, B., & Nawangsari, L. C. (2022). The effect of compensation and work discipline on employee performance through work motivation (Case study: Secretariat of DPRD DKI Jakarta Province). *Dinasti International Journal Of Education Management And Social Science*, 3(4), 468-486.
- Eilbuidah, R. P. (2021). <http://ejournal.binawakya.or.id/indeix.php/MBI Vol.15 No.11 juni 2021 Opein Jouirnal Systeims>. 15(11), 5651–5658.
- Febrian, W. D. F., & Ilosa, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BCA FINANCE JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 243-254.
- Garaika, G. (2020). Peingaruhi Kompeinsasi, Motivasi Keirja dan Keipuiasan Keirja Seibagai Variabeil Inteirveining Teirhadap Kineirja. *Juurnal Ilmiah Manajeimein Dan Bisnis*, 21(1), 28–41. <https://doi.org/10.30596/jimb.v21i1.4181>
- Ghazali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.Edisi Kedelapan*.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Adent Air Bersih Medan Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 96-107.
- Handayani, R., & Soliha, V. (2020). *Juurnal Ilmiah, Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia*. 3(2), 166–178.

- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9 Revisi (Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imam, H., & Rismawati, R. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(8).
- Kuirniawan, I. S., & Riantobi, A. P. (2022). Peingaruh Motivasi Keirja Intrinsik, Disiplin Keirja dan Kompeinsasi Teirhadap Keipuiasan Keirja Karyawan KSP Kopeirasi Kredit Guirui Keiluibagolit Kabuipatein Floreis Timuir. *J-MAS (Jurnal Manajeimein Dan Sains)*, 7(2), 1188. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.543>
- Leistari, A., Ruisman, T., & Maydiantoro, A. (2020). Peingaruh Kompeinsasi, Disiplin Keirja dan Motivasi Keirja teirhadap Kineirja Karyawan meilaluii Keipuiasan Keirja. *Eiconomic Eiduication and Eintreipreineuirship Jouirnal*, 3, 19–30.
- Lijan Poltak Sinambeila. (2019). *Manajeimein Suimbeir Daya Manuisia Meimbanguin Tim Keirja yang Solid uintuik Meiningkatkan Kineirja*, Jakarta: PT Buimi Aksara.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Muilyanto, M., & Nawangsari, L. C. (2020). Peingaruh Motivasi Keirja, Keipuiasan Keirja, Dan Kompeinsasi Teirhadap Disiplin Keirja Karyawan Kontrak Di Politeiknik Neigeiri Jakarta Deipok Jawa Barat. *Eikonomi & Bisnis*, 19(1), 1–10. <https://doi.org/10.32722/eib.v19i1.3007>.
- Nurlaila, P. (2022). PERFORMANCE MODEL: Satisfaction, Commitment and Reward Based. *KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri*, 1(1), 19-26.
- Nuriman, H. (2021). The Analysis Of Competence And Career Development Impact On Work Motivation And Its Implication Toward Employee's Performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 10-17.
- Prawira, I. (2020). Peingaruh Kompeinsasi, Keipeimpinan dan Fasilitas Keirja Teirhadap Keipuiasan Keirja Peigawai Indra Prawira. 3(1), 28–40.
- Prayuidi, A. (2021). Keipuiasan Keirja Dan Motivasi Keirja Peingaruhnya Teirhadap Produktivitas Keirja Karyawan Pd. Peimbanguinan Kota Meidan. *Jurnal Ilmui Manajeimein MEiTHONOMIX*, 4(2), 75–84.
- Purnama, Y. H., & Purwanto, S. (2023). The Influence of Job Training, Teamwork, and Competence on Employee Career Development. *Dinasti International Journal of Management Science*, 4(6), 1185-1195.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). PEiNGARUiH KOMPEiNSASI , MOTIVASI , DAN DISIPLIN STUiDI PADA DINAS KEiSEiHATAN KABUiPATEiN JOMBANG. 4(1), 55–64.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. (2022). Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Manajemen Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Syarif, S. H., & Hiya, N. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEST INDONESIA (MESTINDO) MEDAN. *LITERASI JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, 2(1), 75-89.

- Tabella, P. (2022). Peingaruh Lingkungan Kerja, Keipuiasan Kompeinsasi, dan Motivasi Kerja Teirhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Sawit Graha Manuinggal-Buimi Borneio Eistatei. *Jurnal Eikonomi Manajeimein Dan Akuintansi*, 1(1), 88–101.
- Wiyono, E.(2019).*Metode Penelitian Manajemen Bisnis*. Jakarta:PT.Cipta Karya.