

Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Dan Disiplin Sebagai Variabel Moderator di PT. Vetco Gray Indonesia

Nurhandika Sepvia Putri^{1*}, Ramli², Sajiyo³

¹²³ Universitas Batam, Kota Batam, Kepulauan Riau, Indonesia, 29464
Email Address : nurhandikasevapiaputri@gmail.com¹

ABSTRAK : Menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah karena pada kenyataannya saat ini masih ada beberapa tenaga kerja yang sering bermasalah dengan kedisiplinan dan kehadiran di tempat kerja. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia dalam kegiatan usaha Perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan perilaku karyawan terhadap kinerja dan disiplin. Metode penelitian yang dipakai adalah analisis regresi linier berganda dengan jumlah populasi 170 dan sampel sebanyak 119 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja setelah dipengaruhi oleh variabel moderasi disiplin menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi kerja setelah dipengaruhi oleh variabel moderasi disiplin menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Variabel perilaku karyawan setelah dipengaruhi oleh variabel moderasi disiplin menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. translasi ke bahasa Inggris yang baik dan benar untuk artikel ilmiah.

Kata kunci: Kinerja, Disiplin, Kepuasan Kerja, Motivasi, Perilaku Karyawan.

ABSTRACT : Creating good employee performance is not an easy task because, in reality, there are still employees who frequently encounter issues related to discipline and attendance at work. Considering the significant role and position of human resources in the Company's business activities, a high level of work discipline is required. This study aims to examine the influence of job satisfaction, work motivation, and employee behavior on performance and discipline. The research method used is multiple linear regression analysis with a population of 170 employees and a sample of 119 employees. The results of the study show that the job satisfaction variable, when moderated by discipline, has a significant effect on performance. The work motivation variable, when moderated by discipline, also has a significant effect on performance. Furthermore, the employee behavior variable, after being moderated by discipline, demonstrates a significant influence on performance.

Keywords: Performance, Discipline, Job Satisfaction, Motivation, Employee Behavior.



1. Pendahuluan

Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan dapat memanfaatkan potensi karyawan secara optimal, meningkatkan produktivitas, membangun budaya kerja yang positif, dan mencapai keunggulan kompetitif. Menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena pada kenyataan saat ini masih ada beberapa tenaga kerja yang sering bermasalah dengan kedisiplinan atau kehadiran di tempat kerja. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk mencapai tujuan perusahaan salah satu cara yang dapat ditempuh ialah memotivasi para karyawan agar memberikan kinerja sebaik mungkin kepada perusahaan. Didalam perusahaan tentunya tingkatan memberikan motivasi kepada karyawan berbeda-beda karena dorongan seseorang dalam bekerja sesuai dengan kebutuhan yang harus dipenuhinya. Oleh itu untuk memotivasi karyawan tentunya perusahaan juga harus mengerti dengan kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Selain itu tempat kerja yang nyaman juga akan memotivasi karyawan bekerja lebih baik.

PT. Vetco Gray Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang tidak hanya berkualitas pekerjaannya

secara kognitif dan praktikal tetapi juga perilaku untuk menanamkan kedisiplinan. Baik karyawan office maupun lapangan masih ada yang datang terlambat dan tidak sesuai dengan

schedule jam kerja yang sudah ditetapkan di Peraturan Perusahaan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas rendah disiplin karyawan masih belum mencapai kata tinggi, untuk mempertahankan karyawan agar tetap senantiasa bekerja dengan baik dan memiliki hasil kinerja yang maksimal perusahaan harus memperhatikan tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan memperhatikan bagaimana kedisiplinan karyawan tersebut untuk memaksimalkan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Oleh karena itu, melalui latar belakang inilah penulis ingin melakukan penelitian tentang bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja Dan Disiplin Sebagai Variable Moderator di PT. Vetco Gray Indonesia.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan Adalah penelitian kuantitatif dengan mengumoukan data melalui kuesioner yang terstruktur kepada respon. Menurut Sugiono (2018) penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data memakai instrumen, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis.

2.1 Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilakukan di PT. Vetco Gray Indonesia yang berlokasi di Jl. Kerapu Kav. 14-15, Tanjung Sengkuang, Kec. Batu Ampar. Peneliti mengambil lokasi penelitian tersebut karena di peneliti sudah bekerja ditempat tersebut selama 5 bulan dan mengamati apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja, dan perilaku karyawannya. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret sampai Agustus 2025.

2.2 Alat dan Bahan

Pada penelitian ini, pengambilan analisis data menggunakan alat yaitu IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Software versi 24.

2.3 Prosedur Penelitian

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan

dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (explanatory research). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen (kepuasan kerja, motivasi kerja, dan perilaku karyawan), variabel dependen (kinerja karyawan), dan (disiplin kerja) sebagai variabel moderator yang memoderasi hubungan tersebut menggunakan data kuantitatif dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang terstruktur kepada responden yaitu karyawan PT. Vetco Gray Indonesia.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden atau sampel dengan teknik wawancara yang mana mengarah kepada kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert (1-5) yang kemudian akan dibagikan kepada karyawan PT. Vetco Gray Indonesia melalui [link https://forms.office.com/r/Wn9RZ5ABMs](https://forms.office.com/r/Wn9RZ5ABMs)
2. Data Sekunder dalam penelitian ini yang menjadi sumber data adalah jurnal, artikel, literatur serta situs internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

2.5 Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau setidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, pada setiap pertanyaan apabila r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) maka instrumen itu dianggap valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka instrumen dianggap tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:268) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil-hasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas dan di uji merupakan pernyataan atau pertanyaan yang sudah valid. Dalam penelitian ini digunakan metode Cronbach's Alpha ($\alpha > 0,70$ = reliabel). Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah jika nilai cronbach's alpha $\alpha > 0,70$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,70$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliable.

3. Uji Persial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yang di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan

kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kemelesetan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018: 99).

4. Uji Koefisien Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan perilaku karyawan terhadap kinerja. Kemudian mengetahui apakah disiplin kerja memoderasi pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja. Serta apakah interaksi antara disiplin kerja dan variabel independen signifikan secara statistik.

Peneliti melakukan pengambilan data dengan menyebar kuesioner dengan skala yang diberi skor berdasarkan model likert yang telah dimodifikasi. Adapun kategori jawaban untuk skala kepuasan kerja, motivasi karyawan, dan perilaku karyawan terhadap kinerja dan disiplin adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Tabel Skala Likert

No	PERNYATAAN		
	JAWABAN	SIMBOL	NILAI
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Validitas Butir Angket akan menggunakan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

R_{xy} adalah Koefisien korelasi antara skor item (X) dan skor total (Y).

N adalah Jumlah responden.

$\sum X$ adalah Jumlah seluruh skor untuk item tertentu (X).

$\sum Y$ adalah Jumlah skor total dari semua item (Y).

$\sum X^2$ adalah jumlah kuadrat dari skor item.

$\sum Y^2$ adalah jumlah kuadrat dari skor total.

$\sum XY$ adalah jumlah perkalian dari skor item dan skor total.

5. Model Regresi Linier Berganda Tanpa Moderasi

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y adalah Kinerja Karyawan.

X_1 adalah Kepuasan Kerja.

X_2 adalah Motivasi Kerja.

X_3 adalah Perilaku Karyawan.

ε adalah error.

6. Model Regresi Linier Berganda Tanpa Dengan Moderasi

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 Z + \beta_5 X_1 Z + \beta_6 X_2 Z + \beta_7 X_3 Z + \varepsilon$$

Keterangan:

Y adalah Kinerja Karyawan.

X_1 adalah Kepuasan Kerja.

X_2 adalah Motivasi Kerja.

X_3 adalah Perilaku Karyawan.

Z adalah Disiplin Kerja

$X_1 Z, X_2 Z, X_3 Z$ Adalah Variable Interaksi (moderasi)

ε adalah error.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1.1 Profil Responden

Profil responden pada penelitian ini adalah karyawan berdasarkan kode pembayaran gaji didomisili oleh kode Othsal dengan jumlah 68 responden atau sebesar 57,1% dan untuk kode Hourly dengan jumlah 51 responden atau sebesar 42,9% yang disajikan dalam bentuk table dan grafik sebagai berikut:

Tabel1. Profil responden berdasarkan kode gaji

Jenis Karyawan Berdasarkan Kode Pembayaran Gaji				
		Frekuensi	Persen	Persen Valid
Valid	Othsal	68	57,1	57,1
	Hourly	51	42,9	42,9
	Total	119	100,0	100,0

Sumber: Data diolah, 2025

3.1.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel menggunakan SPSS

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan	119	24	55	45.57	4.822
Motivasi	119	44	75	62.32	5.810
Perilaku	119	42	70	58.48	5.364
Kinerja	119	45	75	63.15	5.620
Disiplin	119	42	70	59.61	5.313
Valid N (listwise)	119				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di atas,

dapat disimpulkan bahwa dengan mean > standar deviasi maka dapat diartikan penyebaran data kecil dengan variasi rendah. Variable kepuasan kerja (X1) bisa dideskripsikan nilai minimum 24, nilai maximum 55, nilai rata-rata 45,57, dan standar deviasi 4,822. Selanjutnya variable Motivasi karyawan (X2) bisa dideskripsikan nilai minimum 44, nilai maximum 75, nilai rata-rata 62,32, dan standar deviasi 5,810. Pada variable perilaku karyawan (X3) bisa dideskripsikan nilai minimum 42, nilai maximum 70, nilai rata-rata 58,48, dan standar deviasi 5,364. Kemudian variable kinerja (Y) bisa dideskripsikan nilai minimum 45, nilai maximum 75, nilai rata-rata 63,15, dan standar deviasi 5,620. Dan yang terakhir adalah variable disiplin (Z) bisa dideskripsikan nilai minimum 42, nilai maximum 70, nilai rata-rata 59,61, dan standar deviasi 5,313.

3.1.3 Analisis Hasil Pengukuran (Moderasi Regresi)

1. Uji Normalitas Residual

Pada proses ini digunakan untuk menguji apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan adalah Kolmogorov- Smirnov dengan kriteria p-value > 0,05 maka data normal. Dalam penelitian ini telah didapatkan p-value sebesar 0,079 yang artinya data residual normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas menggunakan SPSS One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39893084
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.075
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.079 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2025

2. Uji Multikolinearitas

Pada proses ini digunakan untuk menguji hubungan antar variable independent. Indikatornya yaitu VIF < 10 dan Tolerance > 0.1 maka tidak ada multikolinearitas, sedangkan jika

VIF > 10 dan Tolerance < 0.1 maka ada multikolinearitas. Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai tolerance variabel Kepuasan (0,365), Motivasi (0,242), Perilaku (0,361), dan Disiplin (0,408). Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independent tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1. Selanjutnya hasil dari perhitungan varian inflation factor (VIF) Kepuasan (2,743), Motivasi (4,126), Perilaku (2,771), dan Disiplin (2,450) menunjukkan bahwa variabel-variabel independen tersebut memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dalam hal ini bisa ditarik kesimpulan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.566	2.741	1.301	.196		
	Kepuasan	.079	.077	.068	1.021	.309	.365
	Motivasi	.049	.079	.050	.620	.536	.242
	Perilaku	.705	.070	.673	10.118	.000	.361
	Disiplin	.196	.066	.186	2.967	.004	.408

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

3. Uji Heterokedastistas

Pada proses ini digunakan untuk menguji apakah varians residual bersifat konstan. Metode yang digunakan adalah uji Glejser dengan kriteria p- value > 0,05. Dalam penelitian ini telah didapatkan nilai signifikansi pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.610	1.703	1.533	.128	
	Kepuasan	-.030	.047	-.094	.636	.526
	Motivasi	-.083	.044	-.318	1.899	.060
	Perilaku	.036	.044	.125	.822	.413
	Disiplin	.062	.038	.218	1.638	.104

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah, 2025

4. Uji Validitas

Pada proses ini digunakan untuk mengukur instrumen dengan tepat. Di bawah ini adalah hasil uji validitas uji coba kevalidan data

kuesioner dengan validitas korelasi pearson dengan 30 sampel responden dari 5 indikator variable. Dikatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table, begitu juga sebaliknya dikatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r table. Pada uji coba validitas ini akan digunakan sampel sebanyak 30 responden yang mana N sebagai responden = 30, dengan rumus $(df) = N - 2 = 30 - 2 = 28$, maka didapat r table berdasarkan tingkat signifikansi adalah 0,361. Jika nilai r hitung $>$ r table = valid. jika nilai r hitung $<$ r table = tidak valid. Terdapat 75 butir pertanyaan dengan jawaban valid 69 dan jawaban tidak valid 6. Variabel X1 memiliki 1 kriteria tidak valid pada pernyataan ke-10, variable X2 memiliki semua kriteria valid, variable X3 memiliki 1 kriteria tidak valid pada pernyataan ke-8, variable X4 memiliki kriteria semua valid dan variable X5 memiliki 1 kriteria tidak valid pada pernyataan ke-14.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X1.1	0.519	0.361	Valid	X2.1	0.778	0.361	Valid
X1.2	0.531	0.361	Valid	X2.2	0.519	0.361	Valid
X1.3	0.583	0.361	Valid	X2.3	0.776	0.361	Valid
X1.4	0.424	0.361	Valid	X2.4	0.434	0.361	Valid
X1.5	0.708	0.361	Valid	X2.5	0.576	0.361	Valid
X1.6	0.683	0.361	Valid	X2.6	0.392	0.361	Valid
X1.7	0.456	0.361	Valid	X2.7	0.586	0.361	Valid
X1.8	0.568	0.361	Valid	X2.8	0.713	0.361	Valid
X1.9	0.728	0.361	Valid	X2.9	0.479	0.361	Valid
X1.10	0.578	0.361	Tidak Valid	X2.10	0.553	0.361	Valid
X1.11	0.599	0.361	Tidak Valid	X2.11	0.651	0.361	Valid
X1.12	0.697	0.361	Tidak Valid	X2.12	0.449	0.361	Valid
X1.13	0.738	0.361	Valid	X2.13	0.535	0.361	Valid
X1.14	0.534	0.361	Valid	X2.14	0.558	0.361	Valid
X1.15	0.646	0.361	Valid	X2.15	0.524	0.361	Valid
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X3.1	0.489	0.361	Valid	X4.1	0.658	0.361	Valid
X3.2	0.445	0.361	Valid	X4.2	0.458	0.361	Valid
X3.3	0.492	0.361	Valid	X4.3	0.722	0.361	Valid
X3.4	0.291	0.361	Valid	X4.4	0.726	0.361	Valid
X3.5	0.624	0.361	Valid	X4.5	0.71	0.361	Valid
X3.6	0.636	0.361	Valid	X4.6	0.643	0.361	Valid
X3.7	0.533	0.361	Valid	X4.7	0.759	0.361	Valid
X3.8	-0.2142	0.361	Tidak Valid	X4.8	0.633	0.361	Valid
X3.9	0.406	0.361	Valid	X4.9	0.77	0.361	Valid
X3.10	0.746	0.361	Valid	X4.10	0.693	0.361	Valid
X3.11	0.446	0.361	Valid	X4.11	0.58	0.361	Valid
X3.12	0.625	0.361	Valid	X4.12	0.618	0.361	Valid
X3.13	0.629	0.361	Valid	X4.13	0.554	0.361	Valid
X3.14	0.805	0.361	Valid	X4.14	0.735	0.361	Valid
X3.15	0.519	0.361	Valid	X4.15	0.642	0.361	Valid
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria				
X5.1	0.454	0.361	Valid				
X5.2	0.644	0.361	Valid				
X5.3	0.822	0.361	Valid				
X5.4	0.594	0.361	Valid				
X5.5	0.454	0.361	Valid				
X5.6	0.411	0.361	Valid				
X5.7	0.583	0.361	Valid				
X5.8	0.646	0.361	Valid				
X5.9	0.719	0.361	Valid				
X5.10	0.662	0.361	Valid				
X5.11	0.56	0.361	Valid				
X5.12	0.701	0.361	Valid				
X5.13	0.619	0.361	Valid				
X5.14	0.259894	0.361	Tidak Valid				
X5.15	0.517	0.361	Valid				

Sumber: Data diolah, 2025

Metode yang digunakan adalah Korelasi

Pearson dan p-value signifikan $<$ 0.05. Dalam penelitian ini telah didapatkan uji validitas untuk seluruh sampel yaitu 119 responden. Digunakan rumus untuk mencari r table dengan $df = (N-2) = 119-2 = 117$. Dapat dilihat pada standarisasi tabel yang dipakai, maka untuk Df 117 didapat r table sebesar = 0,1801.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Semua Sampel

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X1.1	0,651	0,1801	Valid
X1.2	0,562	0,1801	Valid
X1.3	0,591	0,1801	Valid
X1.4	0,577	0,1801	Valid
X1.5	0,613	0,1801	Valid
X1.6	0,614	0,1801	Valid
X1.7	0,658	0,1801	Valid
X1.8	0,647	0,1801	Valid
X1.9	0,658	0,1801	Valid
X1.10	0,582	0,1801	Valid
X1.11	0,696	0,1801	Valid
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X2.1	0,535	0,1801	Valid
X2.2	0,380	0,1801	Valid
X2.3	0,544	0,1801	Valid
X2.4	0,363	0,1801	Valid
X2.5	0,590	0,1801	Valid
X2.6	0,605	0,1801	Valid
X2.7	0,525	0,1801	Valid
X2.8	0,653	0,1801	Valid
X2.9	0,634	0,1801	Valid
X2.10	0,498	0,1801	Valid
X2.11	0,691	0,1801	Valid
X2.12	0,622	0,1801	Valid
X2.13	0,575	0,1801	Valid
X2.14	0,565	0,1801	Valid
X2.15	0,567	0,1801	Valid
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X3.1	0,697	0,1801	Valid
X3.2	0,602	0,1801	Valid
X3.3	0,669	0,1801	Valid
X3.4	0,411	0,1801	Valid
X3.5	0,717	0,1801	Valid
X3.6	0,617	0,1801	Valid
X3.7	0,602	0,1801	Valid
X3.8	0,611	0,1801	Valid
X3.9	0,692	0,1801	Valid
X3.10	0,610	0,1801	Valid
X3.11	0,656	0,1801	Valid
X3.12	0,612	0,1801	Valid
X3.13	0,572	0,1801	Valid
X3.14	0,541	0,1801	Valid
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X4.1	0,688	0,1801	Valid

X4.2	0,610	0,1801	Valid
X4.3	0,610	0,1801	Valid
X4.4	0,605	0,1801	Valid
X4.5	0,741	0,1801	Valid
X4.6	0,701	0,1801	Valid
X4.7	0,778	0,1801	Valid
X4.8	0,665	0,1801	Valid
X4.9	0,730	0,1801	Valid
X4.10	0,598	0,1801	Valid
X4.11	0,631	0,1801	Valid
X4.12	0,667	0,1801	Valid
X4.13	0,649	0,1801	Valid
X4.14	0,644	0,1801	Valid
X4.15	0,655	0,1801	Valid
Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Kriteria
X5.1	0,399	0,1801	Valid
X5.2	0,413	0,1801	Valid
X5.3	0,374	0,1801	Valid
X5.4	0,574	0,1801	Valid
X5.5	0,386	0,1801	Valid
X5.6	0,556	0,1801	Valid
X5.7	0,587	0,1801	Valid
X5.8	0,647	0,1801	Valid
X5.9	0,607	0,1801	Valid
X5.10	0,535	0,1801	Valid
X5.11	0,534	0,1801	Valid
X5.12	0,504	0,1801	Valid
X5.13	0,463	0,1801	Valid
X5.14	0,387	0,1801	Valid
X5.15	0,765	0,1801	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

5. Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara One Shot (pengukuran sekali saja) yaitu pengukurannya dilakukan hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Jika Cornbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, pada uji coba reliabilitas 30 responden ini mendapatkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.749 maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian ini reliabel

Tabel 8. Hasil Uji Coba Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.749	76

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam penelitian ini telah didapatkan semua variabel sudah diuji dengan koefisien

reliabilitas yaitu variabel kepuasan kerja (X1) adalah 0,842, variabel motivasi karyawan (X2) adalah 0,842, variabel perilaku karyawan (X3) adalah 0,872, variabel kinerja (Y) adalah 0,910, dan variabel disiplin (Z) adalah 0,756. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel X1, X2, X3, Y, dan Z reliabel.

Tabel 9. Uji Reliabilitas pervariabel penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
kepuasan kerja	0,842	11
motivasi karyawan	0,842	15
perilaku karyawan	0,872	14
Kinerja	0,910	15
disiplin	0,756	15

Sumber: Data diolah, 2025

6. Uji T

Pada proses ini digunakan untuk menguji variabel independen terhadap dependen secara parsial. Kriteria yang digunakan adalah p-value $< 0,05$ maka signifikan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan t-statistik. Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai pengaruh antar variabel. Untuk nilai probabilitas dan nilai p-value dengan alpha 5% adalah $< 0,05$. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96.

Tabel 10. T- Tabel menggunakan Rule of Thumb

Kriteria	Rule of Thumb
Signifikan	t-value 1.65 (signifikan level = 10%)
(2-tailed)	t-value 1.96 (signifikan level = 5%)

Tabel 11. Hasil Uji T menggunakan SPSS

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.955	2.707		2.200	.030
Kepuasan Kerja	.098	.079	.084	1.228	.222
Motivasi Kerja	.107	.079	.111	1.365	.175
Perilaku Karyawan	.788	.066	.752	11.918	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

1. Pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) terhadap variable kinerja (Y)
Variabel kepuasan kerja dengan t hitung adalah 1,228 sedangkan t tabel adalah 1.960.

Signifikansi penelitian ini juga menunjukkan angka $0,222 > 0,05$ maka jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig} > 0,05$ jadi tidak terdapat pengaruh secara langsung terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pengujian pengaruh variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variable kinerja (Y). Variabel motivasi kerja dengan $t \text{ hitung}$ adalah 1.365 sedangkan $t \text{ tabel}$ adalah 1.960. Signifikansi penelitian ini juga menunjukkan angka $0,175 > 0,05$ maka $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig} > 0,05$ jadi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja.
3. Pengujian pengaruh variabel perilaku karyawan (X3) terhadap variable kinerja (Y). Variabel perilaku karyawan dengan $t \text{ hitung}$ adalah 11,918 sedangkan $t \text{ tabel}$ adalah 1.960. Signifikansi penelitian ini juga menunjukkan angka $0,000 < 0,05$ maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai $\text{sig} < 0,05$ jadi terdapat pengaruh terhadap kinerja. Dapat disimpulkan bahwa perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan

7. Uji F

Pada proses ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap dependen secara simultan. Kriteria yang digunakan adalah $p\text{-value} < 0,05$ maka signifikan

Tabel 12. Hasil Uji F (Anova) menggunakan SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2995.765	3	998.588	156.987	.000 ^b
	Residual	731.512	115	6.361		
	Total	3727.277	118			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Perilaku Karyawan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam penelitian ini telah didapatkan bahwa nilai F hitung 156.987 dengan signifikansi yang menunjukkan 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa

terdapat pengaruh secara bersama- sama (simultan) atau parsial variabel kepuasan kerja, motivasi kerja, dan perilaku karyawan terhadap variabel kinerja (Y).

8. Keofisien Determinasi (R²)

Pada proses ini digunakan untuk mengukur proporsi varians variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen. Kriteria yang digunakan adalah nilai R² semakin mendekati 1 maka semakin baik.

Dalam penelitian ini telah didapatkan bahwa R Square yaitu sebesar 0,804 atau 80,4%. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari kepuasan kerja, motivasi karyawan, dan perilaku karyawan memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya 19.6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan oleh peneliti.

Tabel 13. Hasil Uji R² menggunakan SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.804	.799	2.522

a. Predictors: (Constant), Perilaku Karyawan, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

9. Analisis Regresi Linier Berganda Tanpa Moderas

Tabel 14. Hasil Uji Analisi Regresi Linier Berganda Menggunakan SPSS

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9.596	4.026		2.384
	Kepuasan Kerja	.404	.083	.338	4.851
	Motivasi Kerja	-.130	.064	-.130	2.018
	Perilaku Karyawan	.745	.066	.669	11.299

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Dengan hasil perhitungan regresi linier berganda pada gambar di atas, dapat diketahui hubungan antara variable independent dan dependen yang dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,596 + 0,404 X_1 - 0,130 X_2 + 0,745 X_3$$

1. Diketahui nilai signifikansi variable kepuasan kerja sebesar 0,000 ($< 0,05$) maka

berkesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja.

2. Diketahui nilai signifikansi variable motivasi kerja sebesar 0,046 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja.

Diketahui nilai signifikansi variable perilaku karyawan sebesar 0,000 ($<0,05$) maka berkesimpulan bahwa perilaku karyawan berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja.

Tabel 15. Model Summary Uji Analisis Regresi Linier Berganda menggunakan SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.815 ^a	.665	.656	2.774

a. Predictors: (Constant), Perilaku Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah, 2025

Diketahui nilai R Square sebesar 0,665 maka memiliki arti bahwa sumbangan kepuasan kerja, motivasi, dan perilaku terhadap kinerja Adalah sebesar 66,5%.

10. Analisis Regresi Linier Berganda Dengan Moderasi

Berikut Adalah hasil uji moderasi dari masing-masing variable

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variable moderator

Tabel 16. Hasil Uji Moderasi Variabel

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	11.581	3.794		3.052	.003
	Kepuasan Kerja	.341	.085	.292	4.026	.000
	Disiplin	.605	.077	.572	7.872	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 17. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	67.073	22.633		2.963	.004
	Kepuasan Kerja	-.915	.512	-.785	-1.787	.077
	Disiplin	-.351	.392	-.332	-.896	.372
	X1Z	.021	.009	1.784	2.485	.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil output SPSS di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap

kinerja dengan disiplin sebagai variable moderator pada output pertama karena nilai signifikansi < 0.05 dan setelah dipengaruhi oleh variable moderasi ($X1*Z$) pada output kedua nilai signifikansi menjadi $0.014 < 0.05$ artinya disiplin mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan signifikan

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan disiplin variable moderator

Tabel 18. Hasil Uji Moderasi Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9.358	3.668		2.551	.012
	Motivasi Kerja	.413	.076	.427	5.455	.000
	Disiplin	.471	.083	.445	5.680	.000

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	46.196	23.513		1.965	.052
	Motivasi Kerja	-.212	.402	-.220	-.529	.598
	Disiplin	-.142	.395	-.134	-.360	.720
	X2Z	.010	.007	1.139	1.586	.116

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil output SPSS di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variable moderator pada output pertama karena nilai signifikansi < 0.05 sedangkan setelah dipengaruhi oleh variable moderasi ($X2*Z$) pada output kedua nilai signifikansi menjadi $0.116 > 0.05$ artinya disiplin tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan

3. Pengaruh perilaku karyawan kinerja dengan disiplin variable sebagai moderator

Tabel 19. Hasil Uji Moderasi Variabel Perilaku Karyawan Terhadap Kinerja

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		t	Sig.
1	(Constant)	4.525	2.703			1.674	.097
	Perilaku Karyawan	.759	.061	.724		12.440	.000
	Disiplin	.239	.062	.226		3.881	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.626	16.493		.523	.602
	Perilaku Karyawan	.686	.297	.654	2.306	.023
	Disiplin	.170	.279	.161	.610	.543
	X3Z	.001	.005	.126	.252	.801

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil output SPSS di atas menunjukkan

bahwa perilaku karyawan berpengaruh terhadap kinerja dengan disiplin sebagai variable moderator pada output pertama karena nilai signifikansi < 0.05 sedangkan setelah dipengaruhi oleh variable moderasi ($X3*Z$) pada output kedua nilai signifikansi menjadi $0.801 > 0.05$ artinya disiplin tidak mampu memoderasi pengaruh perilaku karyawan terhadap kinerja secara signifikan.

Dengan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan moderasi pada gambar di atas, dapat diketahui nilai R Square sebelum adanya moderasi yaitu 0.665 atau 66.5%, setelah adanya variable moderasi maka meningkat menjadi 0,824 atau sebesar 82.4% maka dapat disimpulkan dengan adanya disiplin maka memperkuat hubungan antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan perilaku karyawan terhadap kinerja

Tabel 20. Model Summary Analisis Regresi Linier Berganda Setelah Dimoderasi Menggunakan SPSS

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.814	2.423

a. Predictors: (Constant), X3Z, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Perilaku Karyawan, X1Z, X2Z

Sumber: Data diolah, 2025

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) di PT. Vetco Gray Indonesia

Hasil Uji T pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi $0,222 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dapat pula dijelaskan bahwa jika kepuasan kerja meningkat maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor- faktor lain seperti stress kerja, lingkungan kerja, disiplin, serta kompetensi yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Vetco Gray Indonesia, berdasarkan persentase kuesioner pun, nilai indikator-indikator yang didapat pada variabel kepuasan kerja cukup rendah. Hal ini dapat terjadi karena karakteristik pekerjaan tidak mementingkan kepuasan

melainkan lebih mengutamakan hasil kerja karyawan tersebut. Maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak dapat memprediksi kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Subakti, A.G (2013), bahwa faktor kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

3.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) di PT. Vetco Gray In

Hasil Uji T pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi $0,175 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja. Hal ini dapat pula dijelaskan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Vetco Gray Indonesia. Berdasarkan persentase kuesioner pun, nilai indikator-indikator yang didapat pada variabel motivasi kerja cukup rendah. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andi Kafrawi Jafar (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3.2.3 Pengaruh Perilaku Karyawan (X3) terhadap Kinerja (Y) di PT. Vetco Gray Indonesia

Hasil Uji T pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara perilaku karyawan terhadap kinerja. Hal ini dapat pula dijelaskan bahwa jika perilaku karyawan meningkat maka akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini perilaku karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Vetco Gray Indonesia karena sikap dan tindakan mereka secara langsung berdampak pada produktivitas, kualitas kerja, kolaborasi tim, dan kepuasan pelanggan. Perilaku positif seperti inisiatif, kerja sama, dan empati mendorong efektivitas dan pencapaian tujuan organisasi, sementara perilaku negatif seperti kelalaian, konflik, atau kurangnya komitmen justru dapat menurunkan kinerja, moral, dan retensi karyawan.

Berdasarkan pernyataan di kuesioner

karyawan memiliki kemampuan hubungan social yang baik untuk bekerja sama antar pekerja, memiliki kualitas kerja yang sesuai harapan Perusahaan, selalu berperilaku positif di lingkungan kerja, dapat mengontrol emosi, mampu professional dalam bekerja dapat diartikan bisa membedakan urusan pribadi dan urusan di tempat kerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Silvia Regina (2024) bahwa perilaku karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.2.4 Disiplin (Z) memoderasi pengaruh Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) di PT. Vetco Gray Indonesia

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja setelah dipengaruhi oleh variable moderasi yaitu disiplin dengan rumus ($X1*Z$) menunjukkan nilai signifikansi $0.014 < 0.05$ yang artinya disiplin mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dengan signifikan. Hal ini dapat pula dijelaskan bahwa variabel moderasi yaitu disiplin mampu memperkuat dan memperlemah variabel independen (kepuasan kerja) dan variabel dependen (kinerja).

3.2.5 Disiplin (Z) memoderasi pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) di PT. Vetco Gray Indonesia

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja setelah dipengaruhi oleh variable moderasi yaitu disiplin dengan rumus ($X2*Z$) menunjukkan nilai signifikansi $0.116 > 0.05$ yang artinya disiplin tidak mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini dapat pula dijelaskan bahwa variabel moderasi yaitu disiplin tidak mampu memperkuat dan memperlemah variabel independen (motivasi kerja) dan variabel dependen (kinerja).

3.2.6 Disiplin (Z) memoderasi pengaruh Perilaku Karyawan (X1) terhadap Kinerja (Y) di PT. Vetco Gray Indonesia

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa perilaku karyawan setelah dipengaruhi oleh

variable moderasi yaitu disiplin dengan rumus ($X3*Z$) menunjukkan nilai signifikansi $0.801 > 0.05$ artinya disiplin tidak mampu memoderasi pengaruh perilaku karyawan terhadap kinerja secara signifikan. Hal ini dapat pula dijelaskan bahwa variabel moderasi yaitu disiplin tidak mampu memperkuat dan memperlemah variabel independen (perilaku karyawan) dan variabel dependen (kinerja).

Daftar Pustaka

- Almira Amara Putri, Sri Nawatmi. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Darya Varia Laboratoria TBK. Semarang. Jurnal Ilmiah MEA. Vol. 8 No. 1.
- Aminah, Andi Irfan, Claudya Armelia. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liny Jaya Informatika Makassar. Jurnal Manuhara. Vol. 2 No. 1.
- Andriyani (2023) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Pekalongan. Jurnal Manajemen Diponegoro. Vol. 10 No. 1.
- Anisa Setyawati, Kiswanul Arifin. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Perseroda) Di Kabupaten Tabalong. Jurnal STIA Tabalong. Vol. 7 No. 1.
- Arum Dani. (2023). Analisis Perilaku Kerja Karyawan Pada PT Bumi Nyiur Swalayan (BNS) Pusat. Sulawesi Tengah. Vol 1 No. 2.
- Bagia, I. Wayan. (2016). Perilaku Organisasi. Graha Ilmu. Bali.
- Bryson, J.M. (2003). Strategi perencanaan strategis bagi organisasi sosial. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan Damanik, Ferderika Antonia Boimau. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Resource Depatment Hotel Veranda Jakarta. Jurnal Sains Terapan Pariwisata Vol.4, No. 2, 202-214.
- Dyah Ayu Paramitha, Lie Liana. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rattan House Furniture Semarang. Jurnal Manajemen dan Bisnis.

- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Evan Devian Permana Saputra, R. Adjeng Mariana Febrianti. (2025). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 6 No. 4.
- Evi Citrawati. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Ian Nurpatra Suryawan, Andia Salsabilla. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Gorontalo. *Jurnal Magister Univ Gorontalo*. Vol. 8 No. 1.
- Janny Adriani Djari, Firdaus Sitepu. (2017). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Semarang. Vol. 7 No. 1.
- Jelaskan Wau, Samalua Waoma, Ferdinand T. Fau. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol. 4 No. 2.
- Newstrom, Davis, et all. (2002). *Organizational Behavior at Work 11th Edition*. New York. Mc Graw – Hill.
- Oktaviani Usman, dkk. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo*. *Jurnal Mirai Management*. Vol. 7 No. 3.
- Rides Sujatmiko, Novri Anggi Putra. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Agricon Pco Terminix Pekanbaru*. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*. Vol. 4 No. 3.
- Ridha Putri, Zulfadil, Yusni Maulida. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT Subentra Kota Pekanbaru*. *Jurnal Ekonomi KIAT*. Vol. 31 No. 2.
- Robbins, S. P and Judge, T.A. (2015). *Organizational Behavior 16th Edition*. Pearson International.
- Sandhi Fialy Harahap, Satria Tirtayasa. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 3 No. 1.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vidia Aulia, Trianasari. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina*. *JMPP*. Vol 4 No. 1.
- Waffa Karimah, dkk. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Candratex Sejati Kabupaten Bandung*. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol. 4 No. 2.