

Pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Dharma Mandiri

Ni Kadek Diana Arista ⁽¹⁾

Gusti Alit Suputra ⁽²⁾

Putu Atim Purwaningrat ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia

e-mail: dianaaristaaa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline, work professionalism, and job satisfaction on employee performance at PT. Sari Dharma Mandiri, both partially and simultaneously. This study used a quantitative descriptive method with data collection techniques through interviews and questionnaires compiled based on a Likert Scale. The study population was all 49 employees of PT. Sari Dharma Mandiri. Data were analyzed using multiple linear regression techniques. The results of the study indicate that: 1) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance; 2) Work professionalism has a positive and significant effect on employee performance; 3) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance; and 4) Work discipline, work professionalism, and job satisfaction simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The conclusion of this study indicates that optimal improvement in work discipline, work professionalism, and job satisfaction can improve employee performance at PT. Sari Dharma Mandiri. This research provides a practical contribution to government organization management in efforts to improve employee performance through managing internal organizational factors.

Keywords: *Work Discipline; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan kuesioner yang disusun berdasarkan Skala Likert. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sari Dharma Mandiri yang berjumlah 49 orang. Data dianalisis menggunakan teknik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2). Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 4). Disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sari Dharma Mandiri. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen organisasi pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor internal organisasi.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan elemen fundamental dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Sartika (2024), kinerja merupakan perwujudan nyata dari kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Penilaian terhadap kinerja ini dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mampu memenuhi tanggung jawabnya tersebut. PT. Sari Dharma Mandiri, yang bergerak di bidang energi khususnya SPPBE, membutuhkan kinerja optimal untuk menjamin kelancaran distribusi elpiji dalam jumlah besar kepada berbagai pelanggannya.

Berdasarkan observasi, kinerja karyawan PT. Sari Dharma Mandiri belum optimal. Hal ini tercermin dari seringkalnya pekerjaan tidak diselesaikan secara tepat waktu, teliti, cermat, dan akurat. Hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan memperkuat temuan ini, yang menyatakan masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu dan kurang bertanggung jawab. Akibatnya, beban kerja menumpuk dan harus ditanggung oleh karyawan lain, yang pada akhirnya menghambat produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Rendahnya kinerja tersebut diduga kuat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja yang lemah. Perusahaan telah memiliki peraturan dan tata tertib, namun dalam implementasinya masih dijumpai banyak pelanggaran. Contoh nyatanya adalah absensi yang tidak teratur, keterlambatan datang kerja, pulang lebih awal, serta perilaku tidak disiplin lainnya seperti bersantai dan meninggalkan ruangan selama jam kerja berlangsung. Menurut Syafwandi (2022), disiplin kerja adalah sikap untuk menaati peraturan organisasi, yang menjadi syarat untuk mencapai tujuan perusahaan.

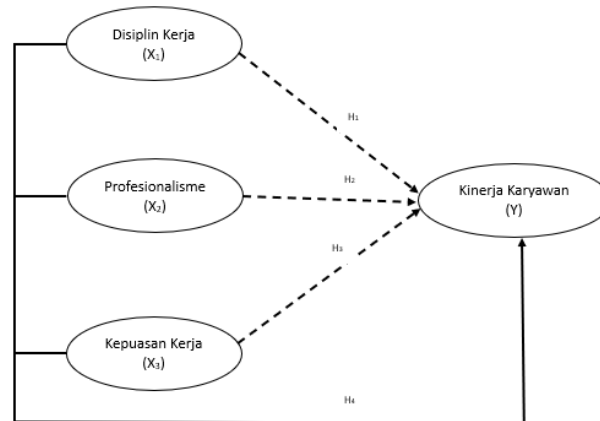
Selain disiplin, dua faktor lain yang diduga mempengaruhi adalah profesionalisme dan kepuasan kerja. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa karyawan kurang profesional, ditandai dengan ketidakmampuan mengambil keputusan cepat, penempatan yang tidak sesuai potensi, dan kurangnya gagasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara bersamaan, tingkat kepuasan kerja juga rendah karena karyawan tidak menyenangi pekerjaannya, merasa tidak dihargai kontribusinya oleh atasan, serta jenjang karir dan sistem gaji yang dianggap tidak mendorong prestasi.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh dari ketiga variabel tersebut, yaitu disiplin kerja, profesionalisme kerja, dan kepuasan kerja, terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Dharma Mandiri. Ketiga faktor ini didukung oleh banyak penelitian sebelumnya (seperti Putra et al, Aini, dan Fajri et al) yang membuktikan adanya

pengaruh positif dan signifikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi atas permasalahan kinerja yang sedang dihadapi oleh perusahaan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Kerangka berfikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 sebagai berikut:



Sumber: Kajian teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Gambar 1 Pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme Kera dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri.
- H2: Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadapn kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri
- H4: Disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri.

Desain Peneletian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Sari Dharma Mandiri beralamat di Jalan Gatot Subroto Timur No. 86 Penatih Denpasar Timur, Kota Denpasar. Penelitian ini mengambil objek penelitian adalah karyawan yang ada di PT. Sari Dharma Mandiri dan membahas tentang pengaruh Disiplin Kerja, Profesionalisme Kerja dan Kepuasan Kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sari. Dharma Mandiri sebanyak 49 orang. Mengingat jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 49 orang dan sifatnya relatif homogen maka dalam penelitian ini menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam

penelitian ini sebanyak 49 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

Hasil dan Analisis

Uji Asumsi Klasik

**Tabel 1 Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.75250119
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.067
	Negative	-.070
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah, 2025

Hasil *Asym. Sig* diperoleh sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2 Hasil Pengujian Uji Multikolineritas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.538	2.379		.646	.521		
X1	.334	.102	.347	3.274	.002	.852	1.174
X2	.282	.068	.439	4.132	.000	.851	1.176
X3	.393	.096	.422	4.100	.000	.907	1.103

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai dalam penelitian ini karena syarat untuk tidak terjadi multikolinieritas sudah dipenuhi yakni nilai *tolerance* $> 0,10$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

**Tabel 3 Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.756	1.438			1.221	.228
X1	-.055	.062		-.139	-.893	.377
X2	-.030	.041		-.112	-.719	.476
X3	.060	.058		.157	1.039	.305

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,253. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,248. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,461 artinya lebih besar dari 0,05. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS diringkas sebagai berikut:

Tabel 4 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.538	2.379		.646	.521
X1	.334	.102	.347	3.274	.002
X2	.282	.068	.439	4.132	.000
X3	.393	.096	.422	4.100	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *IBM SPSS Statistics 25* diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah : $Y = 1,538 + 0,334 X_1 + 0,282 X_2 + 0,393 X_3$ sehingga memberikan informasi bahwa nilai koefisien regresi bertanda positif artinya ada hubungan searah, jika disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Analisis Determinasi

Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 5 Tabel Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.540	1.80998

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 5 di atas besarnya kontribusi/sumbangan disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri adalah sebesar 54,0% sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas.

Uji t (t-test)

Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (t_{test}) dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6 Hasil Analisis Statistik Uji t (t-test)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.538	2.379		.646	.521
X1	.334	.102	.347	3.274	.002
X2	.282	.068	.439	4.132	.000
X3	.393	.096	.422	4.100	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah, 2025

Uji signifikansi parsial (t_{h1}) variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai $t_{1\text{-hitung}} = 3,274 > t_{\text{-tabel}} = 1,67943$. Maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri.

Uji signifikansi parsial (t_{h2}) variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai $t_{2\text{-hitung}} = 4,132 > t_{\text{-tabel}} = 1,67943$. Maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara profesionalisme kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri.

Uji signifikansi parsial (t_{h3}) variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai $t_{3\text{-hitung}} = 4,100 > t_{\text{-tabel}} = 1,67943$. Maka kesimpulannya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan uji F ($F_{\text{-test}}$) dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7 Hasil Analisis Statistik Uji F ($F_{\text{-test}}$) pada Tabel Anova
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.212	3	64.737	19.761	.000 ^b
	Residual	147.420	45	3.276		
	Total	341.633	48			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data diolah, 2025

Nilai nilai $F_{\text{-hitung}} = 19,761 > F_{\text{-tabel}} = 2,81$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri. Disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidakdisiplinan dalam bekerja tidak hanya merugikan perusahaan tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari perusahaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, pihak perusahaan perlu memperhatikan disiplin kerja karyawannya, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri. Pernyataan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo & Vidiawati (2022), Wijaya *et al* (2024) serta Erna & Mashyuni (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme kerja di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara profesionalisme kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri. Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri. Karyawan yang profesional cenderung memiliki kemampuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan perusahaan. Hal ini menunjukkan apabila karyawan semakin profesional dalam bekerja maka kinerja akan semakin meningkat. Kondisi ini terjadi karena seorang yang profesionalisme dalam bekerja maka akan memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Badrianto & Gusramlan (2023), Agustin & Maulana (2024) serta Laliatu (2024) hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja di uji secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri. Hal ini berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri. Salah satu yang meningkatkan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dari pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja sehingga meningkatkan kinerja, maka dari itu setiap karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri harus memiliki kepuasan kerja baik yang akan mendorong kinerja dari setiap karyawan yang ada, tentunya hal ini tidak bisa hanya dimiliki oleh satu atau dua orang pegawai saja, karena tiap pekerjaan saling berkaitan satu sama lain. Penelitian ini didukung oleh Rahwana *et al* (2023), Wamnebo & Ridlwan (2023) serta M. Shalahuddin *et al* (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja, Profesionalisme Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisa dan data-data di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Dharma Mandiri, serta dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, dengan meningkatkan disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erna & Mashyuni (2024) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan, dengan disiplin kerja karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan Laliatu (2024) dimana profesionalisme kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hubungan yang sangat kuat, semakin baik karyawan maka semakin baik profesionalisme kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung oleh M. Shalahuddin *et al* (2023) dimana hasil dari penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2). Profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan 4). Disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja, profesionalisme kerja dan kepuasan kerja yang optimal dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sari Dharma Mandiri. Penelitian ini memberikan kontribusi praktis bagi manajemen organisasi pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan faktor-faktor internal organisasi.

Referensi

- Agustin, F., & Maulana, R. (2024). Pengaruh Disiplin Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Benteng Purwa Putra Cabang Sukabumi. In *Jurnal Ilmu Manajemen Retail (JIMAT)* (Vol. 5, Issue 1).
- Agustriani, R., Ratnasari, S. L., & Zamora, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 6(1), 104–122.
- Aini, P. H. N. (2021). *Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Dan Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dprd Kota Makassar*.
- Amin, M., Profesionalism, ... Pengaruh, Daya, S., Amin, M., Tinggi, S., Administrasi, I., Said, N., Masohi, P., Kunci, K., Karyawan, K., Pekerjaan, K., & Daya Manusia, S. (n.d.). *Pengaruh Profesionalisme Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kairatu Kabupaten Seram Bagian Barat*.
- Azhari, R. (n.d.). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Surabaya Supriyatin Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Badrianto, Y., & Gusramlan, R. (2023). *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://lenteranusa.id/>
- Erna Ryan Indrawati, P., & Ayu Mashyuni, I. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 12).
- Fajri, C., Amelya, A., Ekonomi dan Bisnis, F., Kerja, D., Kerja, K., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad Kata kunci. In *JiIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* (Vol. 5, Issue 1). <http://Jiip.stkipyapisdompu.ac.id>
- Lalihat, G. , P. G. , & R. P. (2024). *Pengaruh Profesionalisme Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Provinsi Maluku*.
- M. Shalahuddin, Vanesha Rahmania, Firmansyah, Grace Twenty Agustine, & Santi Oktavianti. (2023). *JMEC+Januari+2023+Shalahuddin*.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. In *Productivity* (Vol. 2, Issue 2).

- Prasetyo, H., & Vidiawati, L. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trans Retail Indonesia*.
- Putra, G. S., Fernos, J., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Padang, K. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang*. <https://doi.org/10.46306/vls.v3i2>
- Rohiman Taopik, A., & Zulina Ayunani, F. (2023). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jawa Elang Tangguh Jakarta*. 6(2).
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Syafwandi, A. U. , & U. A. (2022). (2022). *Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyatdaerah (DPRD) Kabupaten Bogor*.
- Tampubolon, A. H., Putu, N., & Lestari, N. E. (2023). *Pengaruh Komunikasi Kerja Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kehutanan Dan Lingkungan Hidup Provinsi Bali*. 5(1), 1–11. <http://jamas.triatmamulya.ac.id/>
- Wamnebo, N., & Ridlwan Muttaqin. (2023a). Pengaruh Kompetensi , Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Mitra Global Prima Di Kota Cimahi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2880–2889. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i6.1742>
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. In *Jurnal Ilmiah Mahasiwa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).
- Wijaya, V., Wangdra, Y., Putera Batam, U., & Soeprapto Muka Kuning, J. R. (2024). *Pengaruh Reward, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batamitra Sejahtera* (Vol. 24, Issue 1).