

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN EFARINA TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Asahan
tia.tanjung92@gmail.com
andirasyid@graha-kirana.com

Abstract

This research aims to examine the influence of work discipline and job satisfaction on Efarina TV employee performance. The research method used in this research is a quantitative research method, namely a research method based on the philosophy of positivism. The number of samples in this study was determined using total sampling/complete enumeration, so all members of the population were used as research samples with a total of 83 samples. The data collection technique used by the author in this research is through distributing questionnaires. Data analysis in this research was divided into three stages. First, data quality testing, assumption testing, hypothesis testing. The research results show that (1) Work discipline influences employee performance at PT. Efarina T; (2) Job satisfaction influences employee performance at PT. Efarina TV; (3) Work discipline and job satisfaction have a simultaneous effect on employee performance at PT. Efarina TV.

Keywords: *work discipline; Job satisfaction; performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan total *sampling/complete enumeration*, jadi seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan jumlah 83 orang sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran Kuisisioner. Analisis data

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021

dalam penelitian ini dibagi dalam tiga tahap. Pertama pengujian kualitas data, melakukan pengujian asumsin, melakukan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina T; (2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina TV; (3) Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina TV.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja

I. Pendahuluan

Setiap organisasi baik level nasional maupun internasional melakukan persaingan yang ketat dalam menuju kesuksesan. Untuk melakukannya, organisasi harus mampu mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif. Organisasi harus menyadari dengan penuh realistis agar sumber daya manusia tetap up to date. Dengan demikian para pimpinan memerlukan perhatian khusus pada semua fungsi sumber daya manusia karena sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam berbagai bidang organisasi yang terkait dengan pencapaian tujuan organisasi akan membuat keberlangsungan organisasi berhasil dengan lama (Muchtari, 2016). Oleh karena itu, mendorong organisasi untuk melatih karyawannya sebagai salah satu cara mempersiapkan dalam menyesuaikan dengan kemampuan yang lebih tinggi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya (Sedarmayanti, 2011). Kinerja juga bermakna hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut (Priansa, 2014).

Untuk mengukur pencapaian pelaksanaan kinerja dalam suatu organisasi dapat diukur dengan melihat pencapaian dari indikator indikator kinerja yang ditetapkan organisasi. Secara umum indikator kinerja menurut (Afandi, 2018) yaitu, kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisien, disiplin, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, dan Kreatifitas.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021

Selain itu menurut (Sutrisno, 2018) pelaksanaan kinerja dapat di ukur dengan melihat pencapaian dari elemen-elemen dan unsur efektifitas dan efisiensi kegiatan, Otoritas dan tanggung jawab, Kreativitas dan Inovasi.

Fenomena yang terjadi di PT. Efarina TV yang merupakan salah satu stasiun televisi yang berada di daerah Sumatera Utara yaitu berkaitan dengan kinerja karyawan khususnya para jurnalis informasi. Hasil informasi yang diperoleh dari masyarakat Kabupaten Simalungung melalui wawancara yang dilakukan penulis, diperoleh opini masyarakat bahwa Karyawan jurnalis PT. Efarina TV yang belum mampu secara optimal merangkai informasi dan berita yang dapat menarik minat masyarakat menjadikan evarina TV sebagai sumber informasi utama. Selain itu masyarakat juga mengemukakan kemampuan update informasi local maupun nasional yang dilakukan PT. Evarina TV belum mampu bersaing dengan media informasi lain bahkan untuk sekelas social media sekalipun.

Dalam lingkungan organisasi, baik organisasi pemerintah dan organisasi swasta, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja sebuah organisasi. Menurut (Sopiah, 2018) factor yang mempengaruhi kinerja berupa faktor individu, paktor pemimpin, factor rekan atau kelompok kerja, factor sistem kerja dan situasi lingkungan.

Penelusuran lebih lanjut yang dilakukan peneliti terhadap kinerja karyawan PT. Evarina TV diperoleh informasi tentang disiplin kerja karyawan. Menurut (Sinambella, 2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain (Mangkunegara, 2020) mengemukakan bahwa "Dicipline is management action to enforce organization standars". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Fenomena yang terjadi terkait disiplin kerja karyawn PT. Evarina TV terjadi pada sisi ketaatan para karyawan dalam mengikuti peraturan sebagai mana dijelaskan dala SOP perusahaan. Selain itu, penulis juga memperoleh informasi dari beberapa karyawan PT. Efarina TV yang memberikan opini penurunan kinerja karyawan lebih jelasnya diakibatkan dari ketidak mampuan perusahaan untuk mensejahterakan karyawan sehingga semangat kerja dari karyawan menurun akibat ketidak puasan mereka kepada perusahaan. Kepuasan kerja dalam

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

*Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021*

pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya

Menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018) kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi. Selain itu kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2017).

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan penulis dengan merujuk pada penelitian terdahulu yang relevan dengan variable penelitian yang digunakan. penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018), kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Kemudian penelitian Penelitian yang dilakukan oleh (Damayanti, Hanafi, & Cahyadi, 2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Vita Rinika, 2021) Pengaruh Kepuasan Kerja juga menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Rialmi, 2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh dengan judul (Patmarina & Erisna, 2012) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja diperoleh hasil bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Atas dasar permasalahan dan teori serta rujukan dari penelitian terdahulu, maka penulis menarik judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Efarina TV.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021

II. Metode

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018).

Sebagai mana penelitian ini dilakukan pada PT. Efarina TV Kota Medan maka, objek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Efarina TV Kota Medan dengan jumlah 83 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan total *sampling/ complete enumeration*, jadi seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

Didalam penelitian ini penulis menggunakan data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara). Data primer dapat diartikan sebagai sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran Kuisisioner. Kuisisioner (daftar pertanyaan) merupakan alat komunikasi antara peneliti dengan yang diteliti (responden) yang dibagikan oleh peneliti untuk diisi oleh responden. Skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala social (Sudaryono, 2017). Analisis data dalam penelitian ini dibagi dalam tiga tahap. Pertama pengujian kualitas data, melakukan pengujian asumsin, melakukan pengujian hipotesis.

III. Diskusi dan Hasil

Berdasarkan perumusan masalah dan hipotesis yang telah ditentukan dari data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan uji asumsi klasik yang telah dilakukan. Diketahui bahwa data terdistribusi normal, tidak terdapat multikolinearitas, tidak terjadi autokorelasi dan tidak terdapat heteroskedastisitas. Dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil analisis regresi berganda dengan persamaan regresi $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021

Untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari nilai statistik T, nilai statistik F dan nilai koefisien determinasi.

Untuk mencari nilai t hitung digunakan program SPSS, sedangkan untuk menentukan signifikan tidaknya nilai tersebut dilihat dari nilai sig atau dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan derajat signifikan 0,05.

Tabel 1. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.081	3.182		.654	.515
	x1	.231	.077	.373	3.010	.003
	x2	.555	.070	.977	7.886	.000

(Sumber : Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil nilai sig Variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,003 < 0,05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak. Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai t hitung yakni 3,010 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1.664. Jadi t hitung $>$ t tabel dapat disimpulkan bahwa Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut (Mangkunegara, 2020) disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Disiplin kerja dimaksudkan untuk memenuhi tujuan-tujuan sehingga pelaksanaan kerja menjadi lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur, tertib, dan pelaksanaan pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Maka dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021

bertujuan untuk memperbaiki efektivitas dan mewujudkan kemampuan kerja dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia, Atikah, & Azijah, 2020) bahwa Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2020) juga menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh oleh (Muslimat & Wahid, 2021) bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil nilai sig Variabel Kepuasan Kerja (X_2) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai t hitung yakni 7,886 lebih besar dari nilai t tabel yakni 1.664. Jadi t hitung $>$ t tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Variabel Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya (Sopiah, 2018).

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya dapat diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan turnover kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan turnover pegawai besar maka kepuasan kerja karyawan pada suatu organisasi kurang”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) dengan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Azhari, Resmawan, & M.Ikhsan, 2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021

Uji F atau uji signifikan dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X_1 , dan X_2 untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Nilai F dihitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Tabel 2. Uji Simultasn (F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	601.423	2	300.712	43.919	.000 ^a
	Residual	547.758	80	6.847		
	Total	1149.181	82			

(Sumber: Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai F hitung sebesar (43,919) lebih Besar dari F tabel 3.11. Jadi F hitung > F tabel maka variabel X_1 Disiplin Kerja dan, Kepuasan Kerja X_2 berpengaruh secara simultan terhadap variable Kierjan karyawan Y.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aulia & Trianasari, 2021) secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Juwita & Permatayuny, 2021) bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prasetyo & Marlina, 2019) bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X (bebas) dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variable bebas (X) menerangkan variabel terikat (Y). Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021

bahwa pengaruh variable bebas (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 3. Coefisien Determinasi R-Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.723 ^a	.523	.511	2.617

(Sumber : Diolah Peneliti)

Berdasarkan tabel di peroleh nilai R square sebsar 0.523 lebih besar dari 0 (nol). Dapat disimpulkan bahwa variabel X1, dan X2 berpengaruh terhadap Y. Kemampuan dari pariabel independen dalam menjelaskan variabel dependen baik atau kuat.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini maka peneliti menyimpulkan hasil dari penelitian ini (1) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina T; (2) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina TV; (3) Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Efarina TV.

V. Bibliografi

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Aulia, V., & Trianasari. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit Spa'n Resort Lovina. *JMPP*, 4(1), 21-34.
- Azhari, Z., Resmawan, E., & M.Ikhsan. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *JEBI*, 23(2), 187-193.
- Damayanti, R., Hanafi, A., & Cahyadi, A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *JEMBATAN*, 15(2).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021

- Juwita, K., & Permatayuny, N. R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKUNTABILITAS*, 14(2), 88-95.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muchtar, B. (2016). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Jakarta: Prenada Media.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS*, 4(2), 120-127.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19-37.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja. *JIBM*, 3(1), 21-30.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wisata Angkasa Permai. *SEMARAK*, 3(2), 1-11.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS*, 3(3).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO*, 1(1).
- Sinambella, I. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sopiah. (2018). *Prilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kencana Prenada Group.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Efarina TV

Adetia Azmi Tanjung, Mhd. Andi Rasyid
Vol. 000 No. 000 Tahun 2021

- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 1(1).
- Vita Rinika, T. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indo Perdana Lloyd Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8(2), 437-368.