

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BUANA CENTRA SWAKARSA
CILEGON BANTEN**

Ipan Hilmawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

email : gipanhilmayah@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Buana Centra Swakarsa Cilegon-Banten. Dari permasalahan penelitian ini dilakukan penelusuran penelitian terdahulu maka dirumuskan 3 hipotesis yaitu H1,H2,H3. Metode dalam penelitian ini yaitu Deskriptif yang menggunakan sampel penelitian sebanyak 82 responden dengan instrumen penelitian kuisioner yang disusun berdasarkan indikator Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengolahan data menunjukan bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Centra Swakarsa, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Centra Swakarsa, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Buana Centra Swakarsa.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted to examine the Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Buana Centra Swakarsa Cilegon-Banten. From the problem of this research, the previous research was conducted, then three hypotheses were formulated, namely H1, H2, H3. The method in this study is descriptive that uses a sample of 82 respondents with questionnaire research instruments compiled based on indicators of Work Discipline (X1), Work Motivation (X2), Job Satisfaction (X3), and Employee Performance (Y). The results of data processing show that partially Work Discipline has a significant positive effect on employee performance at PT Buana Centra Swakarsa, Work motivation has a significant positive effect on employee performance at PT Buana Centra Swakarsa, Job Satisfaction significant negatively affects employee performance at PT Buana Centra Swakarsa.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik industri maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Berbagai aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia pada akhirnya akan mempengaruhi output yang bersangkutan. Mengingat perannya yang penting bagi perusahaan, maka perusahaan perlu melakukan suatu mekanisme pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan suatu kepuasan kerja terhadap karyawan. Untuk menciptakan suatu kinerja karyawan yang tinggi, maka dibutuhkan adanya peningkatan optimal dan

maksimal dan mampu mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh karyawan untuk menciptakan tujuan suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil atas yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Mathis dan Jackson, 2014). Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2014). Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2014) mengungkapkan bahwa “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Edy Sutrisno, 2016)

Kinerja Karyawan

Menurut (Rivai, 2015) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Disiplin Kerja

Menurut (Pandi Afandi, 2016) Disiplin kerja adalah suatu peraturan atau tata tertib yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi disahkan oleh pemilik modal atau dewan komisaris, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang bergabung dalam organisasi tersebut tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2016) Mengemukakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Kepuasan Kerja

Menurut (Jajang Amiroso, 2015) Kepuasan kerja merupakan faktor dianggap memiliki pengaruh kinerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu set perasaan bahagia dan tidak

bahagia dan emosi dari seseorang pekerja yang berkaitan dengan seberapa baik pekerjaan memberikan sesuatu yang dianggap penting untuk pekerjaan.

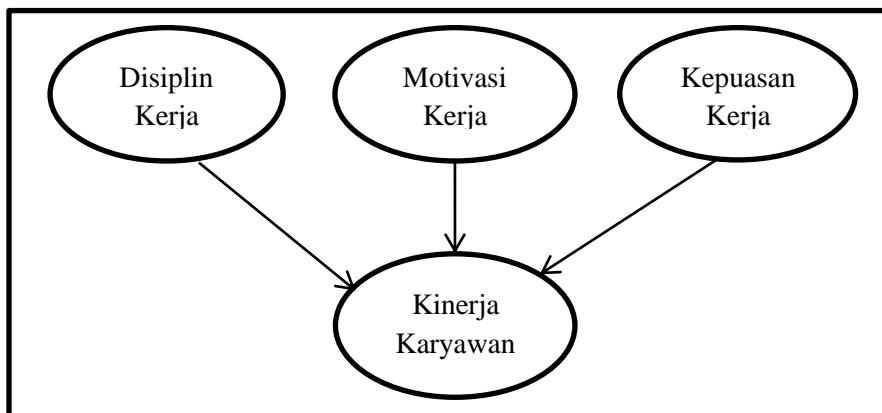
Penelitian Terdahulu

Nova Syafrina (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekan Baru”. Metode analisis data yang digunakan adalah uji reliabilitas, dan koefisien determinasi. Sedangkan uji Hipotesis digunakan uji regresi linear sederhana dan uji t. Hasil penelitian ini adalah bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Dengan ketentuan t hitung lebih besar dari t tabel.

Henry Sidanti (2015) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil di sekretariat DPRD kabupaten Madiun”. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dan pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup untuk mengungkap variabel variabel yang diteliti. Hasil penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Framellta Mariana (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada kantor Pelayanan kekayaan Negara Manado”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien determinasi, dan koefisien korelasi. Hasil penelitian ini adalah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Pemikiran



Pengembangan Hipotesis

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang ciri-ciri variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan

Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Buana Centra Swakarsa. Dilihat dari permasalahan yang diteliti, jenis penelitian ini merupakan penelitian kausalitas (causal analysis) yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh sebab-akibat antara dua atau lebih variabel.

Populasi

Menurut Sugiono (2016) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan di PT. Buana Centra Swakarsa sejumlah 443 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiono (2016) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Misal karna keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi sehingga yang diambil harus dapat mewakili populasi. Menggunakan Rumus Slovin sebagai berikut:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \frac{443}{1 + 443 (10\% \times 2)} \\ &= 81,58379373849 \\ &= 82 \text{ Responden} \end{aligned}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji Validitas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada Disiplin Kerja (X1) menghasilkan nilai Pearson korelasi lebih besar dari $> 0,3$ yaitu Pert_1 ($0,760 > 0,3$), Pert_2 ($0,771 > 0,3$), Pert_3 ($0,756 > 0,3$), Pert_4 ($0,755 > 0,3$). Dengan tingkat signifikan kurang dari $\leq 0,05$ yaitu Pert_1 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_2 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_3 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_4 sig ($0,000 \leq 0,05$). Hasil ini menunjukkan seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel XI memiliki nilai Validitas tinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji Validitas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai Pearson korelasi lebih besar dari $> 0,3$ yaitu Pert_1 ($0,812 > 0,3$), Pert_2 ($0,792 > 0,3$), Pert_3 ($0,824 > 0,3$), Pert_4 ($0,748 > 0,3$), Pert_5 ($0,782$). Dengan tingkat signifikan kurang dari $\leq 0,05$ yaitu Pert_1 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_2 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_3 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_4 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_5 sig ($0,000 \leq 0,05$). Hasil ini menunjukkan seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel X2 memiliki nilai Validitas tinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji Validitas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada Kepuasan Kerja (X3) menghasilkan nilai Pearson korelasi lebih besar dari $> 0,3$ yaitu Pert_1 ($0,774 > 0,3$), Pert_2 ($0,837 > 0,3$), Pert_3 ($0,817 > 0,3$). Dengan tingkat signifikan kurang dari $\leq 0,05$ yaitu Pert_1 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_2 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_3 sig ($0,000 \leq 0,05$). Hasil ini menunjukkan seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel X3 memiliki nilai Validitas tinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data Uji Validitas, dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan pada Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai Pearson korelasi lebih besar dari $> 0,3$ yaitu Pert_1 ($0,713 > 0,3$), Pert_2 ($0,774 > 0,3$), Pert_3 ($0,779 > 0,3$), Pert_4 ($0,821 > 0,3$), Pert_5 ($0,750 > 0,3$). Dengan tingkat signifikan kurang dari $\leq 0,05$ yaitu Pert_1 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_2 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_3 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_4 sig ($0,000 \leq 0,05$), Pert_5 sig ($0,000 \leq 0,05$). Hasil ini menunjukkan seluruh pernyataan yang terdapat pada variabel Y memiliki nilai Validitas tinggi.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas X1 (Disiplin Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,885	4

Hasil Uji Reliabilitas X2 (Motivasi Kerja)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,899	5

Hasil Uji Reliabilitas X3 (Kepuasan Kerja)

Reliability Statistics

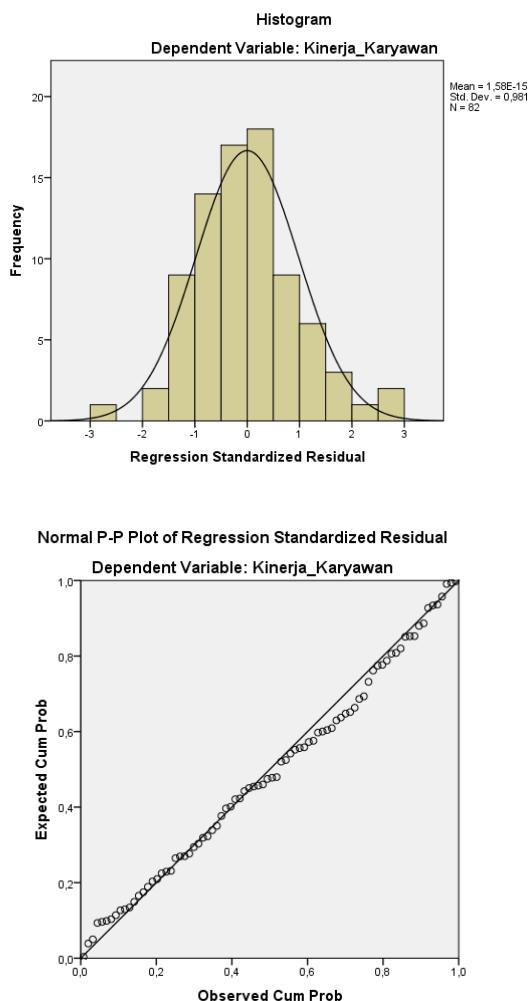
Cronbach's Alpha	N of Items
,824	3

Hasil Uji Reliabilitas Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	5

Hasil Uji Normalitas



Dari gambar diatas maka dapat dipastikan bahwa model yang digunakan adalah berdistribusi normal, karena kurva diatas membentuk Lonceng yang kedua sisinya melebar. Dan dari gambar Probality Plot dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar di garis diagonal dan mengikuti arah garis, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut sudah berdistribusi normal.

Hasil Uji Linieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	3,756	3,304		,259
	Disiplin_Kerja	,396	,133	,301	,004
	Motivasi_Kerja	,455	,137	,468	,001
	Kepuasan_Kerja	,086	,133	,053	,517
	Z	11,457	26,033	,071	,440

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel, terlihat bahwa nilai T hitung untuk variabel Z sebesar 0,440 dan nilai signifikannya 0,661. maka dapat disimpulkan bahwa model tersebut memenuhi asumsi Linearitas karena nilai T hitung $Z \leq T$ tabel yaitu $0,440 \leq 1,96$ dan nilai signifikansi nya yaitu $0,661 \geq 0,05$.

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,627	2,071		,208		
	Disiplin_Kerja	,424	,116	,323	,000	,795	1,257
	Motivasi_Kerja	,501	,087	,516	5,784	,000	,781
	Kepuasan_Kerja	,076	,130	,047	,585	,560	,977

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Dari hasil perhitungan nilai tolerance pada tabel 4.35 diatas, menunjukan bahwa variabel independen memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$ yaitu X1 ($0,795 > 0,10$), X2 ($0,781 > 0,10$), X3 ($0,977 > 0,10$). Dengan demikian dalam model ini tidak ada korelasi antar variabel independen dan Pada tabel coefficient correlations, nilai korelasi antar variabel bebas tidak lebih dari $> 0,50$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model bebas dari gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,497	1,225		,225
	Disiplin_Kerja	,174	,069	,298	2,535
	Motivasi_Kerja	-,161	,051	-,372	-3,134
	Kepuasan_Kerja	,055	,077	,077	,721

a. Dependent Variable: Abresid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (X1) yaitu $0,013 > 0,05$, Motivasi Kerja (X2) yaitu $0,002 > 0,05$, Kepuasan Kerja (X3) yaitu $0,473 > 0,05$. Selanjutnya dapat dilihat bahwa variabel bebas dihasilkan nilai t hitung kurang dari t tabel yaitu Disiplin Kerja $2,535 < 1,96$, Motivasi Kerja $-3,134 < 1,96$, Kepuasan Kerja $0,721 < 1,96$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,627	2,071	1,268	,208
	Disiplin_Kerja	,424	,116	,323	,000
	Motivasi_Kerja	,501	,087	,516	,000
	Kepuasan_Kerja	,076	,130	,047	,560

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

persamaan regresi di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2,627 artinya bahwa jika Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 0, maka indeks Kinerja Karyawan (Y) nilainya 2,627.
2. Jika Disiplin Kerja naik 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,424 dan sebaliknya. Jika Disiplin Kerja turun 1% maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,424.
3. Jika Motivasi kerja naik 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,501 dan sebaliknya. Jika kepuasan kerja turun 1% maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,501.
4. Jika Kepuasan Kerja naik 1% maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,076 dan sebaliknya. Jika Kepuasan Kerja turun 1% maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,076.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,718 ^a	,515	,497	2,574676

a. Predictors: (Constant), Kepuasan_Kerja, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh koefisien determinasi R Square sebesar 0,515 pada variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Hal ini berarti presentase pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 51,5% sedangkan sisanya yaitu 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	2,627	2,071	1,268	,208
	Disiplin_Kerja	,424	,116	,323	,000
	Motivasi_Kerja	,501	,087	,516	,000
	Kepuasan_Kerja	,076	,130	,047	,560

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Hipotesis 1: Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Centra Swakarsa

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Buana Centra Swakarsa

$T_{tabel}(5\%) = t(0,05 : 78) = 1,665$

T_{hitung} variabel Disiplin Kerja = 3,653

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,653 > t$ tabel $1,665$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y.

Hipotesis 2: Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Centra Swakarsa

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Buana Centra Swakarsa

$T_{tabel}(5\%) = t(0,05 : 78) = 1,665$

T_{hitung} variabel Motivasi Kerja = 5,784

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,784 > t$ tabel $1,665$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y.

Hipotesis 3: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0 : \beta = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Buana Centra Swakarsa

$H_1 : \beta \neq 0$, artinya terdapat pengaruh positif dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Buana Centra Swakarsa

$T_{tabel}(5\%) = t(0,05 : 78) = 1,665$

T_{hitung} variabel Kepuasan Kerja = 0,585

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X_3 terhadap Y adalah sebesar $0,560 < 0,05$ dan nilai t hitung $0,585 > t$ tabel $1,665$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X_3 terhadap Y.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 pada variabel Disiplin Kerja yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tsbel}$ ($3,653 > 1,665$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang artinya terdapat pengaruh. Maka H_1 diterima, yang berbunyi Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Buana Centra Swakarsa.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 pada variabel Motivasi Kerja yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tsbel}$ ($5,784 > 1,665$) dan $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) yang artinya berpengaruh signifikan. Maka H_2 diterima, yang berbunyi Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Buana Centra Swakarsa.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 pada variabel Kepuasan Kerja yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tsbel}$ ($0,585 < 1,665$) dan $sig < 0,05$ ($0,560 > 0,05$) yang artinya tidak ada pengaruh. Maka H_3 ditolak, yang berbunyi Kepuasan Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Buana Centra Swakarsa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator: Human Resources Management. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2014. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya kerja terhadap Kinerja tenaga pengajar. Jurnal Economia, Volume 09 Nomor 2 Oktober 2014.
- Badriyah, S.E., M.M. Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gaya Media.
- Busro, Dr. Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media.
- Cahyani, Nur dan ahyar Yuniarwan. 2015. Pengaruh Profesionalisme pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2015 Hal 10-23 Vol 17 No 1 ISSN:1412-3126.
- Fahmi, Irham. 2016. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Juniantara, Wayan dan I Gede Riana. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4. 09 (2015) : 611-628 ISSN : 2337-3067.
- M. Ag, Dr. Badrudin. 2014. Dasar – Dasar Manajemen. Bandung: ALFABETA, cv.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Jakarta: Rosda.

- MM, Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq, MH. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal WIGA Vol 2 Nomor 1 Maret 2014 ISSN NO 2088-0944.
- Nur, Saina. 2016. Konflik Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate. Jurnal Emba Vol 1 Nomor 3 September 2016, Hal 739-749 ISSN 2303-1174.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- S.E., M.M, Dr. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta: Rajawali pers.
- Sajangbati, Vonne A.S. 2014. Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai PT Pos Indonesia (persero) Cabang Bitung. Jurnal EMBA Vol.1 Nomor 4 Desember 2014 Hal. 667-678 ISSN 2303-1174.
- Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Komala di dumai. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. VI Nomor 2 Mei 2014.
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Sondan P, Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, S.H., S.E., M.M, Drs. Danang. 2015. Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Caps (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.