

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ASA HOTEL & RESTAURANT LARANTUKA

The Effect of Work Discipline and Job Satisfaction on Employee Performance of Asa Hotel & Restaurant Larantuka

Christine N. N. Adu^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}
^{1,2,3,4})Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} natasyaadu29@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimueno@staf.undana.ac.id,
^{c)} ria.nafie@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 34 karyawan dengan menggunakan teknik sampel sampling jenuh dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 25 sebagai pengolahan data pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis deskriptif disiplin kerja yang diterapkan pada Asa Hotel & Restaurant Larantuka berada pada tingkatan yang baik, kepuasan kerja pada Asa Hotel & Restaurant Larantuka baik, dan kinerja karyawan pada Asa Hotel & Restaurant Larantuka baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asa Hotel & Restaurant Larantuka, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asa Hotel & Restaurant Larantuka. Secara simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Asa Hotel & Restaurant Larantuka.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini timbul berbagai perkembangan dari berbagai aspek terutama teknologi. Globalisasi pun memengaruhi persaingan dari berbagai bidang, yang tentunya semakin ketat terutama pada sektor bisnis. Untuk tetap bertahan, perusahaan harus bisa meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan Perusahaan. Dalam pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang harus dikelola dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Handoko (2014) menyatakan bahwa SDM adalah potensi yang menjadi aset penting bagi organisasi dan perlu dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan harus dikelola dengan sebaik mungkin sehingga mampu meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu (Sinambela, 2012). Kinerja pegawai sangat diperlukan, sebab dengan kinerja maka akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin dalam melakukan pekerjaan, serta kepuasan dalam bekerja adalah ciri dari karyawan yang memiliki kinerja optimal, untuk itu suatu organisasi haruslah

memerhatikan kedua hal tersebut. Disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Agustini, 2019). Disiplin yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, lebih teratur, dan lebih bertanggung jawab, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja yang dihasilkan. Dalam mewujudkan kinerja yang baik, perusahaan tidak hanya cukup memiliki faktor disiplin, melainkan juga perusahaan harus mampu memberikan kepuasan kerja karyawan yang mampu menciptakan kinerja perusahaan yang sesuai target yang dicapai. Seperti yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015) bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

Salah satu perusahaan yang memperhatikan kinerja karyawan dengan melihat faktor disiplin kerja dan kepuasan kerja adalah Asa Hotel & Restaurant Larantuka, yang merupakan salah satu hotel berbintang 3 yang terletak di Larantuka, ibu kota Kabupaten Flores Timur, Nusa Tenggara Timur. Hotel yang memiliki pemandangan pantai ini, mendapat izin usaha dari pemerintah pada tahun 2007. Berdasarkan hasil wawancara sementara yang dilakukan melalui media telepon dengan karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka, didapati informasi bahwa masih ada karyawan yang tidak mematuhi tata aturan yang berlaku di Hotel. Hal ini bisa tercermin dari tingkat kehadiran karyawan yaitu adanya karyawan yang hadir tidak tepat waktu dan juga tidak hadir dengan alasan tertentu. didapati informasi bahwa karyawan merasa besarnya gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan, serta suasana kerja yang kondusif dikarenakan rekan kerja yang mendukung, namun karyawan juga mengungkapkan sedikit ketidakpuasan terkait kesempatan promosi yang terbatas, yang membuat mereka merasa kurang termotivasi untuk mengembangkan diri.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015) mendefinisikan istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Menurut Sinambela, dkk (2012) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang mengacu pada standar dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terdapat beberapa indikator dari kinerja yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kemampuan bekerja sama dan kehadiran (Mathis dan Jackson, 2012).

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Hasibuan, 2017). Menurut Siagian (2008) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen. Berdasarkan

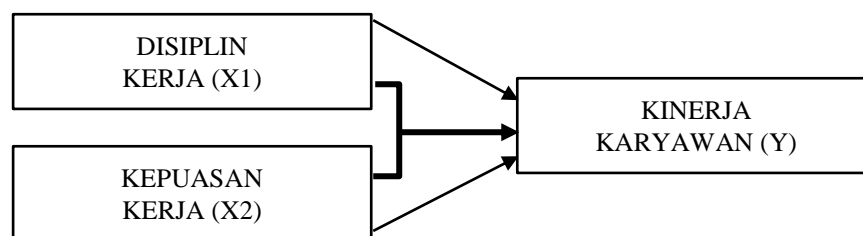
konsep tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berlaku di perusahaan. Terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab (Agustini, 2019).

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai dalam diri individu. Menurut Robbins (2015) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang positif karyawan terhadap pekerjaannya. Terdapat beberapa indikator dari kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Robbins, 2008).

Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan harus dikelola dengan sebaik mungkin sehingga mampu meningkatkan kinerja para pegawainya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang mengacu pada standar dan ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi, karena karyawan yang disiplin cenderung memiliki pengelolaan waktu yang lebih baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan efisien sehingga berperan penting dalam meningkatkan kinerja keseluruhan karyawan. Selain disiplin kerja, faktor kepuasan kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka.
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka.
- H3 : Diduga disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka. Jenis penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh dua variabel independen terhadap satu variabel dependen melalui analisis statistik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka yang berjumlah 34 orang dan dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi guna memperoleh data primer maupun sekunder yang relevan. Instrumen pengukuran menggunakan skala ordinal untuk menilai tanggapan responden terhadap pernyataan penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25 dengan uji regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh antarvariabel. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R²) dihitung untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variasi kinerja karyawan secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.337	1.744		1.340	.190
	Disiplin Kerja	.170	.055	.154	3.078	.004
	Kepuasan Kerja	.781	.045	.869	17.334	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan table di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 2,337 + 0,170X_1 + 0,781X_2$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 2,337 yang artinya apabila disiplin kerja dan kepuasan kerja bernilai tetap sama dengan nol (tidak berubah), maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2,337 poin.
2. Koefisien regresi (b1) variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,170 artinya apabila disiplin kerja (X1) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,170 poin dengan asumsi variabel independen lainnya yakni kepuasan kerja bernilai tetap.

3. Koefisien regresi (b2) variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 0,781 artinya apabila kepuasan kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,781 poin dengan asumsi variabel independen lainnya yakni disiplin kerja bernilai tetap.

Hasil Uji t (Parsial)

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka (Hipotesis 1)
Dikarenakan t-hitung (3,078) > t-tabel (2,037) dan signifikansi 0,004 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka.
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka (Hipotesis 2)
Dikarenakan t-hitung (17,334) > t-tabel (2,037) dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 2.
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.505	2	246.753	338.282	.000 ^p
	Residual	22.612	31	.729		
	Total	516.118	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Dikarenakan F-hitung (338,282) > F-tabel (3,30) dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka.

Koefisien Determinasi

Tabel 3.
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.978 ^a	.956	.953	.85407

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan hasil analisis yang tampak pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,953 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 95,3%, sedangkan sisanya sebesar 4,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,953 yang lebih mendekati dengan 1 (satu) menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja yang relatif kuat terhadap variabel kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya yang dilakukan oleh pimpinan dalam menerapkan kedisiplinan pada karyawan maka semakin baik hasil yang akan didapatkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safitri, dkk (2021), Marlius & Pebrina (2022), Atti, dkk (2023), Gultom, dkk (2024) dan Ricard Bari, dkk (2023) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka tercermin dalam tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran kerja dan tanggung jawab.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam memberikan perasaan positif dan puas pada karyawan seperti dalam bentuk besarnya ganjaran dan rasa nyaman karyawan maka semakin baik dan tinggi pula kinerja yang akan diberikan dan tentunya akan memaksimalkan hasil kerjanya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Safitri, dkk (2021), Octavianti dan Hamni (2022), Gultom, dkk (2024) dan Hida, dkk (2025) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dimiliki seseorang akan mengarah pada pencapaian tujuan yang ingin didapat, sehingga karyawan mempunyai dorongan dalam diri untuk melakukan pekerjaan dan mencapai target dengan memberikan hasil kerja yang baik dalam hal ini target yang diberikan oleh Asa Hotel & Restaurant Larantuka.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka

Berdasarkan hasil uji F, variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka. Kombinasi dari disiplin kerja dan kepuasan kerja yang tinggi memberikan pengaruh yang sangat berarti pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gultom, dkk (2024). Dimana penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja dan

kepuasan kerja yang dimiliki karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka dalam bekerja memiliki dampak yang baik terhadap penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang baik. Disisi lain hasil analisis koefisien detriminasi juga menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada objek relatif kuat. Akan tetapi pengaruh tersebut tidak bersifat mutlak (100%). Artinya masih terdapat factor lain yang turut memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Secara teoritis faktor-faktor lain dimaksud antara lain kemampuan dan motivasi (Davis dalam Mangkunegara, 2015), keterampilan, kompetensi, leadership factors, team factors dan system factors (Amstrong dan Baron dalam Wibowo, 2017), kompensasi dan pelatihan (Nitisemito, 2001).

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asa Hotel & Restaurant Larantuka. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik hasil kerja yang dicapai karena adanya tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi juga meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 95,3%. Dengan demikian, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang perlu dipelihara untuk mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja hotel.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengembangkan beberapa saran yang diharapkan berguna bagi peneliti selanjutnya maupun bagi instansi/perusahaan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Bagi Asa Hotel & Restaurant Larantuka
Pihak hotel harus menjaga dan meningkatkan disiplin kerja dan kepuasan kerja karyawan misalnya memberikan perhatian pada kesadaran kerja melalui program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada pemahaman visi serta misi hotel, meningkatkan kesempatan promosi yang jelas dan transparan dan menekankan pentingnya ketepatan waktu dalam bekerja.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain di luar dari disiplin kerja dan kepuasan kerja yang mana memengaruhi kinerja karyawan seperti kemampuan, motivasi, kompetensi, kompensasi dan pelatihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. UISU Press.
- Atti, D., Fanggidae, R., & Neno, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Strees Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Tavin Jaya Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(4), 863-875.
- Gultom, Y., Timuneno, T., Neno, M., & Nursiani, N. P. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara El Tari Kupang. *Glory Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 249-258.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hida, V. Y., Fanggidae, R. P. C., Riwu, Y. F., & Nursiani, N. P. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 6(2), 593–607. <https://doi.org/10.70581/glory.v6i2.18313>
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218-1238.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat,.
- Nitisemito, & Alex, S. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Manajemen Personalia.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490-1496.
- Ricard Bari, R., Putu Nursiani, N., Kurniawati, M., Fanggidae, R. P., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Layanan Transmisi Dan Gardu Induk (Ultg) Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 17–30. <https://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/10186>
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi Enam Belas. Alih Bahasa: Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2008). Perilaku Organisasi; Edisi kedua belas, Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Safitri, A., Wismantari, T., Hermawati, V., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi “Y”(Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta). *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 8(1).

- Siagian S. P. (2008), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). "Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implementasi". Penerbit Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. PT RajaGrafindo Persada, Jakarta