

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TUNAS TOYOTA DI JAKARTA BARAT

Fenianti¹, M. Tony Nawawi^{2*}

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: fenianti.115190379@stu.untar.ac.id

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tarumanagara Jakarta*

Email: tonyn@fe.untar.ac.id

*Penulis Korespondensi

Masuk: 20-01-2023, revisi: 24-03-2023, diterima untuk diterbitkan: 12-06-2023

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling*, dengan teknik *purposive sampling*. Jumlah responden sebanyak 103 responden. Kriteria sampel yaitu karyawan dengan usia 21-25 tahun dan memiliki masa kerja kurang dari satu tahun. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software* SmartPLS versi 3.3.3. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata Kunci: lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, motivation and work discipline on job satisfaction of PT. Tunas Toyota employees in West Jakarta. Sampling used is non probability sampling, with purposive sampling technique. The number of respondents was 103 respondents. The sample criteria are employees aged 21-25 years and have worked for less than one year. Data processing was carried out using SmartPLS software version 3.3.3. The results of this study are that the work environment is not positive and not significant on employee job satisfaction, while work motivation and discipline have a positive and significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: work environment, motivation, work discipline, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Seseorang dapat diartikan sebagai aset utama yang mengatur, menganalisis dan mengarahkan masalah yang timbul di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus menganalisis bagaimana memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerjanya, karena karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Namun, perusahaan seringkali menemui hambatan dalam praktiknya. Saat mengukur efektivitas optimalisasi diri karyawan, kepuasan kerja seringkali muncul sebagai variabel penting yang harus diperhitungkan saat mempertimbangkan kepuasan kerja itu sendiri.

Motivasi berasal dari seseorang yang bersedia bekerja sesuai dengan tujuan organisasi, yang secara sadar dan antusias memperhatikan kebutuhan kerja orang tersebut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Robbins dan Judge (2015). Variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel disiplin kerja. Disiplin adalah fungsi operasional yang paling

penting dari manajemen sumber daya manusia. Karena semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat dicapai. PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat, yang dimana perusahaan masih menghadapi kendala lain, antara lain karyawan yang tidak sepenuhnya antusias terhadap perusahaan, kurangnya komitmen dan ketidakpuasan terhadap apa yang ditawarkan, perusahaan kepada karyawan, yang pada akhirnya berujung pada perputaran atau pemecatan karyawan. Selain itu, sikap pekerja yang datang terlambat dan istirahat karena kurangnya motivasi.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah terdapat kurangnya kepuasan kerja yang disebabkan oleh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang kurang dalam bekerja. Di suatu perusahaan baik di bidang manufaktur maupun jasa tentu memiliki permasalahan dalam sumber daya manusianya, termasuk juga pada perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan mobil yaitu PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat. Suatu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan mobil ini kepuasan kerja karyawan sangat penting. Kurangnya lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mengurangi kepuasan kerja yang berdampak pada produktivitas kerja. Selain itu, ada beberapa masalah lain seperti disiplin kerja yang buruk.

Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat?
- b. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat?
- c. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat?

Kajian teori

Kepuasan kerja

Nawawi (2015) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup, karena sebagian besar waktu dihabiskan untuk bekerja. Untuk menjadi lebih produktif dan menyelesaikan pekerjaan, karyawan perlu dipuaskan. Menurut Luthans (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: (1) Pekerjaan, (2) Upah dan Gaji, (3) Promosi, (4) Pengawasan, (5) Rekan sekerja.

Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja adalah di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan. Menurut Sedarmayanti (2017), dimensi dan indikator lingkungan kerja fisik, yaitu: (1) Penerangan, (2) Siklus ruang kerja, (3) Tata ruang, (4) Dekorasi, (5) Kebisingan, (6) Fasilitas. Lingkungan kerja non fisik yaitu: (1) Hubungan dengan kepemimpinan, (2) Persahabatan.

Motivasi

Menurut Michael dan Nawawi (2020) terdapat hubungan positif motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi apabila kebutuhan dan keinginan karyawan dapat terpenuhi. Menurut Maslow dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman, (3) Kebutuhan untuk memiliki, (4) Kebutuhan akan harga diri, (5) Kebutuhan aktualisasikan diri.

Disiplin kerja

Menurut Agustini (2011), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai adalah tingkat kehadiran, prosedur kerja, kepatuhan kepada atasan, kesadaran kerja, dan tanggung jawab. Menurut Rivai (2013), disiplin kerja diklasifikasikan sebagai berikut: (1) Disiplin retributif, (2) Disiplin korektif, (3) Perspektif hak individu, (4) Perspektif utilitarian.

Kaitan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja

Paendong dkk. (2019) mengatakan tidak hanya dapat membantu karyawan dalam memenuhi kewajiban dan pekerjaan yang produktif, tetapi lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, yang pada akhirnya memberikan rasa kepuasan. Hal ini sesuai dengan Sitinjak (2018) dan Sidarta dan Nawawi (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berdampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

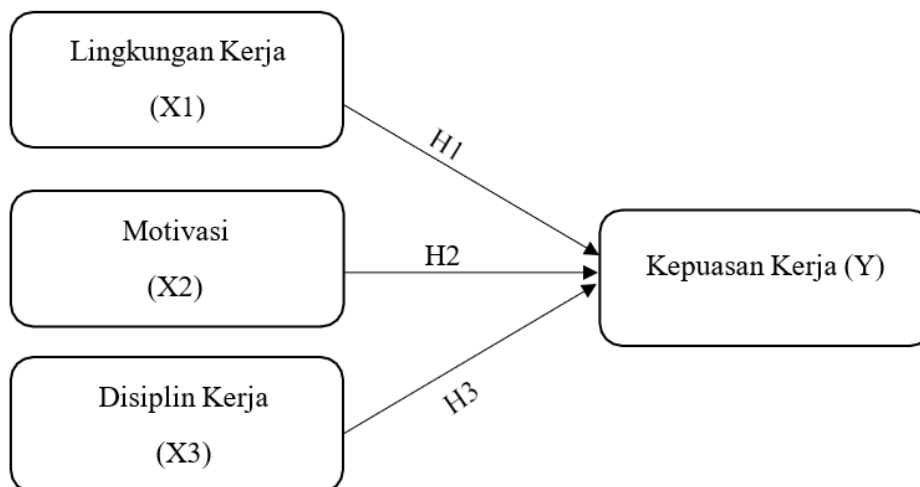
Kaitan antara motivasi dengan kepuasan kerja

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja. Hal ini telah dibuktikan oleh Parimita *et al.* (2018) dan Paendong dkk. (2019) penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Paendong, dkk. (2019) menjelaskan bahwa dengan memberikan motivasi yang memadai kepada karyawan, karyawan dapat menikmati pekerjaannya dan karyawan dapat merasa puas dengan apa yang mereka lakukan.

Kaitan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja

Variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah variabel disiplin kerja. Hal ini telah dibuktikan oleh Supriyadi, dkk. (2017) serta Djari dan Sitepu (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Nopitasari dan Krisnandi (2018) menyebutkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukannya untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik.

Model penelitian dan hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

Berdasarkan penjelasan kaitan antarvariabel dan model penelitian pada Gambar 1, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Tunas Toyota di Jakarta Barat
- H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Tunas Toyota di Jakarta Barat.
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Tunas Toyota di Jakarta Barat.

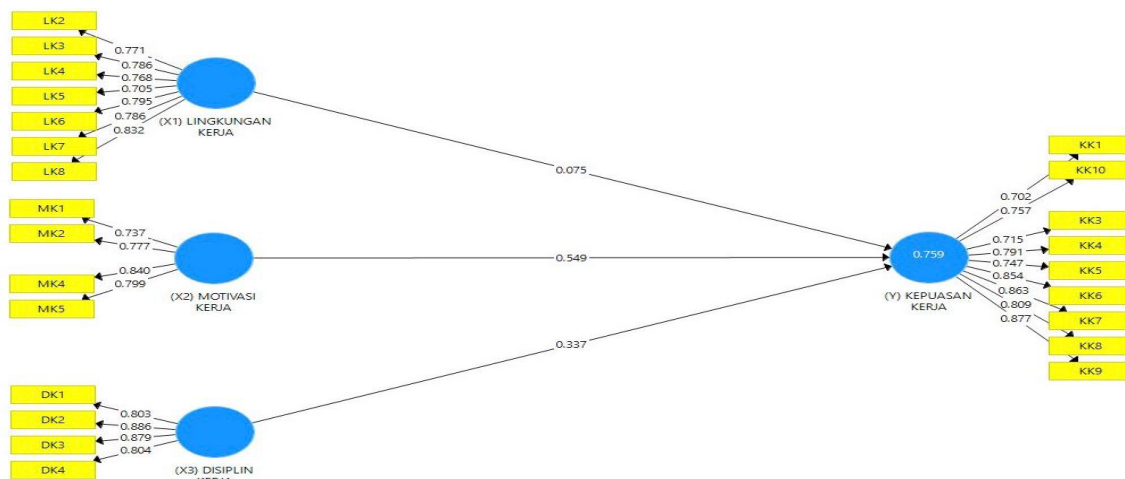
2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), kuantitatif merupakan data yang berupa angka yang pada umumnya disatukan melalui beberapa pertanyaan terstruktur, sehingga menghasilkan jawaban atas pertanyaan seperti wawancara, atau tanggapan melalui pertanyaan kuesioner, atau melalui observasi, dan juga dari informasi yang tersedia yang digabungkan dari berbagai macam sumber. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan dari PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat yang berjumlah 151 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. *Purposive sampling* menurut Sekaran dan Bougie (2017) merupakan pengambilan sampel dibatasi pada jenis orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diperlukan. Dalam penelitian ini, kriteria sampel adalah karyawan dengan usia 21-25 tahun dan memiliki masa kerja minimal kurang dari satu tahun. Sampel penelitian ini adalah 103 karyawan dari PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Menurut Sekaran dan Bougie (2017) *Convergent Validity* merupakan perolehan ketika terdapat korelasi yang tinggi antara dua sumber berbeda yang merespon ukuran yang sama. Sedangkan *Discriminant Validity* dicapai ketika dua konsep yang sangat berbeda tidak berkorelasi satu sama lain. Indikator dikatakan valid apabila memiliki *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju.



Gambar 2. Hasil *Outer Loading*

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan Software SmartPLS Versi 3.3.3

Uji reliabilitas

Hasil penelitian dikatakan *reliable* ketika memiliki kesamaan data dari titik waktu yang berbeda serupa. Alasan pengambilan keputusan yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah (1) jika nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih dari ($>$) 0,60 maka kuesioner dapat dikatakan reliabel atau konsisten, (2) sebaliknya, jika *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* kurang dari ($<$) 0,60 kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Sugiyono (2018).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan Software SmartPLS Versi 3.3.3

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,891	0,915
Motivasi (X2)	0,798	0,869
Disiplin Kerja (X3)	0,864	0,908
Kepuasan Kerja (Y)	0,925	0,938

Hasil uji R²

Dapat diketahui bahwa hasil analisis koefisien determinan dari kepuasan kerja adalah 0,759. Artinya sebesar 75,9% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Sedangkan untuk 24,1% dijelaskan oleh variabel lain selain yang digunakan pada penelitian ini. Nilai R² atau koefisien determinan pada penelitian ini termasuk kategori kuat.

Tabel 2. Hasil Uji R²

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software SmartPLS* Versi 3.3.3

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Y)	0,759	0,752

Hasil uji effect size (f²)

Hasil analisis *effect size* menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki efek yang lemah, variabel motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki efek yang besar. Sedangkan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki efek yang sedang.

Tabel 3. Hasil Uji Effect Size (f²)

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software SmartPLS* Versi 3.3.3

Variabel	f ²
Lingkungan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,010
Motivasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	0,489
Disiplin Kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Y)	0,244

Hasil uji Q²

Q-Square dalam penelitian ini tergolong kategori besar karena berada diatas 0,35.

Tabel 4. Hasil Uji Q²

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software SmartPLS* Versi 3.3.3

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1- SSE/SSO)
Lingkungan kerja (X1)	721,000	721,000	
Motivasi (X2)	412,000	412,000	
Disiplin kerja (X3)	412,000	412,000	
Kepuasan kerja (Y)	927,000	496,381	0,465

Hasil uji *goodness of fit*

Perhitungan GoF ini dilakukan secara manual yang melibatkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan R^2 . Perhitungan *Goodness of Fit* (GoF) disajikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{AVE} &= (0,606+0,623+0,712+0,629) : 4 \\ &= 0,643 \end{aligned}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{\text{AVE} \times R^2}$$

$$\text{GoF} = \sqrt{0,643 \times 0,759}$$

$$\text{GoF} = 0,699$$

Berdasarkan perhitungan GoF diatas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki nilai GoF sebesar 0,699 termasuk dalam kategori besar atau moderat.

Hasil uji hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Sumber: Hasil Pengolahan Data menggunakan *software SmartPLS* Versi 3.3.3

Variabel	t-statistik	p-value
Lingkungan Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0,537	0,591
Motivasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	4,744	0,000
Disiplin Kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Y)	3,390	0,001

Dapat dilihat jika variabel lingkungan kerja memiliki *t-statistics* sebesar 0,537 dan *p-values* sebesar 0,591. Artinya hipotesis 1 ditolak. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat jika variabel motivasi memiliki *t-statistics* sebesar 4,744 dan *p-values* sebesar 0,000. Artinya hipotesis 2 diterima. Dengan demikian, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dapat dilihat jika variabel disiplin kerja memiliki nilai *t-statistics* sebesar 3,390 dan nilai *p-values* sebesar 0,001, artinya hipotesis ke 3 diterima. Dengan demikian, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Diskusi

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil yang diperoleh lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kepuasan kerja), bukan berarti X1 tidak berpengaruh terhadap Y, melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Selain itu, motivasi memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat secara signifikan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja

Selain itu, disiplin memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya data yang dikumpulkan berhasil membuktikan keterkaitan antara X3 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kepuasan Kerja). Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian yang telah diuraikan dan dibahas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat.
- b. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat.
- c. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat.

Saran

Variabel lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebisingan di lingkungan kerja perusahaan perlu memperhatikan suasana kebisingan di tempat kerja, dimana konsentrasi itu sangat penting untuk mendukung lingkungan pekerjaan. Variabel motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan fisiologi. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan motivasi karyawan yang berkaitan dengan kebutuhan dasar. Variabel disiplin kerja yang berkaitan dengan disiplin retributif. Perusahaan harus bisa memperhatikan hal ini karena karyawan yang bekerja harus memahami dan mengerti tentang aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Variabel kepuasan kerja yang berkaitan dengan tantangan dalam pekerjaan. Perusahaan perlu memperhatikan hal ini karena tantangan yang ada akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk bisa menambah jumlah variabel penelitian dan jumlah sampel, karena apabila peneliti memiliki jumlah variabel penelitian dan jumlah sampel yang semakin banyak maka hasil yang dihasilkan akan semakin bervariasi.

Ucapan terima kasih

Ucapan terima kasih kepada Dosen Bapak Tony Nawawi, Drs., M.M. yang telah membantu dalam pelaksanaan penelitian ini dari tahap awal hingga akhir. Kepada karyawan PT. Tunas Toyota di Jakarta Barat yang telah membantu mengisi kuesioner penelitian. Ucapan terima kasih juga kepada seluruh pihak-pihak yang telah memberikan dukungan, saran dan motivasi kepada peneliti.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Djari, J. A. & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai: Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang. *Dinamika Bahari: Journal of Maritime Dynamic*, 7(2), 1740-1745. <https://doi.org/10.46484/db.v7i2.52>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Michael, M. & Nawawi, M. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Niagamas Lestari Gemilang di Jakarta Barat. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 2(1), 182-188. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7458>
- Nawawi, M. T. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan/ti dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi

- Karyawan Outsourcing PT. J yang Ditempatkan di Kampus II Utara Jakarta). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(1), 129-147. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v3i1.75>
- Nopitasari, E., & Krisnandi, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 15-30.
- Paendong, J.E., Sentosa., & Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Astra Daihatsu Cabang Pasar Minggu. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2): 33-49.
- Parimita, W., S. Khoriyah., & Handaru, A.W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1): 125-144.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior*. 16th Edition. New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: Wiley.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sidarta, F. & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT BCA di Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 4(3), 667-673. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i3.19760>
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2): 162-168.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyadi, M. F., Priadana, S., & Setia, B. I. (2017). Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Restoran Kampoeng Daun. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 10(2): 24-33.