

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, BEBAN KERJA, SERTA  
SISTEM *REWARD* TERHADAP DISIPLIN KERJA  
(STUDI PADA KARYAWAN KOPERASI SYARIAH GEMI)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**OLEH :**

**AULIA MUDRIKAH ZAIN**

**NIM. 22108020028**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2026**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, BEBAN KERJA, SERTA  
SISTEM *REWARD* TERHADAP DISIPLIN KERJA  
(STUDI PADA KARYAWAN KOPERASI SYARIAH GEMI)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI**

**OLEH :**

**AULIA MUDRIKAH ZAIN**

**NIM. 22108020028**

**DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :**

**DR. SITI NUR AZIZAH, S.E.I., M.E.I**

**NIP. 19910919 201503 2 008**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2026**

## HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-675/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2026

Tugas Akhir dengan judul : *PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI, BEBAN KERJA, SERTA SISTEM REWARD TERHADAP DISIPLIN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN KOPERASI SYARIAH GEMI)*

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AULIA MUDRIKAH ZAIN  
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020028  
Telah diujikan pada : Rabu, 03 Juni 2026  
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.  
SIGNED

Valid ID: 6a27af0f7be6b



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M  
SIGNED

Valid ID: 6a279eccc5767



Penguji II

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6a227a956b57a



Yogyakarta, 03 Juni 2026  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.  
SIGNED

Valid ID: 6a27d5c00fb47

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi oleh Aulia Mudrikah Zain

**Kepada.**

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Sunan Kalijaga  
di-Yogyakarta**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Setelah melakukan pengkoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini :

Nama : Aulia Mudrikah Zain  
NIM : 22108020028  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Beban Kerja  
Serta Sistem *Reward* Terhadap Disiplin Kerja (Studi  
Pada Karyawan Koperasi Syariah GEMI)

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabaraktuh*

Yogyakarta, 20 Mei 2026  
Pembimbing



**Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I**  
**NIP. 19910919 201503 2 008**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Mudrikah Zain

NIM : 22108020028

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Beban Kerja, Serta Sistem *Reward* Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Koperasi Syariah GEMI)” adalah benar – benar merupakan karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah drujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 19 Mei 2026



Aulia Mudrikah Zain  
22108020028

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Sebagai civitas akademika Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan

Nama : Aulia Mudrikah Zain

NIM : 22108020028

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Jenis Karya : Skripsi

kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non – Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul

**“Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Beban Kerja, Serta Sistem *Reward* Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Koperasi Syariah GEMI)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non – Eksklusif, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai hak pemilih cipta

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakkan integritas akademik institusi.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 19 Mei 2026

Penulis



**Aulia Mudrikah Zain**  
**22108020028**

## HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al – Baqarah : 286)

“Allah tidak mengatakan bahwa hidup ini mudah, melainkan Allah berjanji bahwa  
sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(QS. Al Insyirah : 5 – 6)

\*\*\*

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir kedunia, jadi tidak mungkin aku  
tidak ada artinya, dan aku membuat ayahku bekerja setiap hari hingga lelah, jadi  
akan aku pastikan lelahnya tidak sia – sia”

“Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri – sendiri”

(Baskara Putra – Hindia)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, kesehatan, kekuatan, serta kemudahan yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan bagi seluruh umat manusia*

\*\*\*

*Dengan penuh rasa syukur, karya sederhana ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta atas doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang selalu menguatkan setiap langkah penulis. Untuk kakak perempuan tersayang beserta keluarga kecilnya, terima kasih atas dukungan, perhatian, dan semangat yang selalu hadir dalam perjalanan penulis menyelesaikan skripsi ini.*

\*\*\*

*Kepada seluruh dosen Program Studi Perbankan Syariah, khususnya Ibu Siti Nur Azizah selaku dosen pembimbing, terima kasih atas setiap arahan, ilmu, kesabaran, dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis hingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Segala bimbingan yang diberikan akan menjadi bagian berharga dalam perjalanan penulis kedepannya.*

\*\*\*

*Kepada teman-teman seperjuangan yang telah hadir dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini, terima kasih atas dukungan, kebersamaan, dan segala cerita yang menjadikan perjalanan penulis penuh warna dan makna.*

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0532b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	S (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ص	Şad	Ş	Es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	Đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	'Em
ن	Nun	N	'En
و	Waw	W	W
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ya

**B. Konsonan Rangkap Karena Syaddah ditulis rangkap**

مُعَلَّدة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'Iddah</i>

**C. Ta' Marbutah**

Semua *ta'marbutah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah diserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كِرَامَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2. Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya'mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qoul</i>

**G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof**

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in Syakartum</i>

**H. Kata Sandang Alif + Lam**

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut.

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

**I. Penyusunan Kata – Kata dalam Rangkaian Kalimat**

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, kasih sayang, serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Tidak ada kekuatan dan kemudahan selain atas izin-Nya. Dalam setiap proses yang dilalui, Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keteguhan hati, serta jalan terbaik ketika penulis berada di titik lelah dan hampir menyerah. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan terbaik bagi umat manusia yang telah membawa cahaya ilmu pengetahuan dan ajaran kebaikan bagi seluruh umat.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini bukanlah perjalanan yang mudah. Banyak hambatan, rasa lelah, keraguan, serta keterbatasan yang harus dihadapi selama proses penyelesaian karya ini. Namun, melalui doa, dukungan, semangat, serta bantuan dari berbagai pihak, penulis mampu bertahan dan menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah hadir memberikan bantuan, dukungan, doa, serta motivasi dengan penuh ketulusan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penyelesaian skripsi ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program

Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.

4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
5. Seluruh Dosen Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, arahan, dukungan, nasihat, serta kesabaran yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas waktu, perhatian, dan ketulusan yang selalu ibu berikan kepada penulis di tengah kesibukan yang dimiliki. Kehadiran ibu sebagai pembimbing menjadi salah satu alasan penulis mampu bertahan dan menyelesaikan proses ini dengan baik. Penulis merasa sangat bersyukur dan beruntung telah mendapatkan kesempatan untuk dibimbing oleh ibu. Semoga segala kebaikan, ilmu, dan ketulusan yang ibu berikan menjadi amal jariyah serta Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, dan kebahagiaan kepada ibu beserta keluarga.
7. Bapak Dr. Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik, penulis mengucapkan terima kasih atas arahan, motivasi, serta perhatian yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan. Semoga segala ilmu dan kebaikan yang bapak berikan menjadi amal baik dan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT.
8. Kepada Ibu Pradita Nindya Aryandha, S.E., M.B.A., M.M., penulis mengucapkan terima kasih atas motivasi, arahan, serta dorongan yang telah diberikan kepada penulis untuk terus berusaha dan menemukan arah dalam proses penyusunan skripsi ini. Dukungan dan semangat yang ibu berikan menjadi salah satu hal yang membantu penulis hingga akhirnya dapat

mengikuti kolokium dan melanjutkan proses penyelesaian skripsi dengan baik. Semoga segala kebaikan dan ilmu yang ibu berikan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT.

9. Kepada cinta pertama dan panutanku, Bapak Miyana. Terima kasih atas segala perjuangan, pengorbanan, dan kasih sayang yang selama ini diberikan kepada penulis. Banyak hal yang mungkin tidak pernah bapak ceritakan, tentang lelah yang disimpan sendiri, tentang doa yang diam-diam dipanjatkan, dan tentang harapan besar yang selalu bapak titipkan untuk masa depan penulis. Namun penulis selalu merasakan bahwa setiap langkah yang mampu dilewati hingga berada di titik ini tidak pernah lepas dari kekuatan dan ketulusan bapak. Terima kasih karena selalu berusaha kuat dalam keadaan apa pun, menjadi pelindung, tempat bersandar, serta alasan terbesar penulis untuk terus berjuang dan tidak menyerah. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, umur yang penuh keberkahan, kebahagiaan, serta membalas seluruh pengorbanan bapak dengan pahala dan kebaikan yang berlipat ganda. Semoga setiap lelah bapak menjadi jalan menuju kemuliaan dan surga terbaik dari Allah SWT.
10. Kepada pintu surgaku, Ibu Sri Ningsih. Terima kasih atas cinta yang tidak pernah habis, doa yang tidak pernah putus, serta kesabaran yang selalu mengiringi setiap proses kehidupan penulis. Penulis menyadari bahwa tidak ada langkah yang dijalani sendirian, karena selalu ada ibu yang menguatkan melalui doa-doa panjang di setiap sujudnya. Terima kasih karena selalu menjadi tempat pulang paling tenang, menjadi pendengar terbaik di tengah segala keluh kesah, serta menjadi sosok yang tidak pernah lelah mengingatkan penulis untuk tetap kuat dan bertahan. Kasih sayang dan ketulusan ibu menjadi salah satu alasan terbesar penulis mampu menyelesaikan pendidikan ini. Semoga Allah SWT senantiasa menjaga ibu dalam setiap langkah kehidupan, memberikan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan umur, serta melimpahkan kasih sayang dan rahmat-Nya kepada ibu di dunia maupun di akhirat. Semoga segala air mata, doa, dan

pengorbanan ibu dibalas dengan kebahagiaan yang tidak pernah putus serta tempat terbaik di sisi Allah SWT.

11. Kepada kakak beserta keluarga kecilnya, terima kasih atas perhatian, dukungan, doa, serta semangat yang selalu diberikan kepada penulis. Kehadiran kakak dan keluarga menjadi salah satu sumber kebahagiaan dan penguat bagi penulis dalam menjalani setiap proses hingga menyelesaikan pendidikan ini. Terima kasih karena selalu menjadi tempat berbagi cerita, memberikan ketenangan, serta menghadirkan kehangatan keluarga di tengah perjalanan penulis yang tidak selalu mudah.
12. Kepada Tante Agustin Sugihartatik dan Om Sukeri serta Tante Esaputri Purwandari dan Om Iswahyuli tercinta, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, dukungan, perhatian, dan kepedulian yang telah diberikan selama masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini. Segala kebaikan yang diberikan telah menjadi salah satu penyemangat dan dorongan yang sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan ini.
13. Kepada kedua adik sepupu tercinta, Lisda Listanti Mulyo dan Azmia Rafifatu Rifda, terima kasih yang tak terhingga atas segala bentuk dukungan moral, doa yang tulus, serta perhatian yang selalu kalian berikan. Kehadiran, canda tawa, dan keceriaan yang kalian bagikan senantiasa menjadi penghibur sekaligus penyemangat yang sangat berharga bagi penulis di kala jenuh, lelah, maupun sedih selama perjuangan menyelesaikan seluruh tahapan skripsi ini.
14. Kepada sahabat penulis, Aulia Tirta Marshanda, terima kasih karena telah hadir dan menemani perjalanan penulis sejak awal masa perkuliahan hingga berada di titik ini. Terima kasih atas setiap dukungan, perhatian, waktu, serta kebersamaan yang diberikan dalam suka maupun sulit. Kehadiranmu menjadi bagian dari banyak cerita, tawa, dan kekuatan bagi penulis dalam menjalani masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.

15. Kepada sahabat penulis sejak masa SMA. Grup Wacana, yaitu Adhim Wisnu Marda, Aprilia Dwi Anggraheni, dan Naufal Krishna Parahita, terima kasih karena tetap hadir dan kebersamai penulis hingga saat ini. Terima kasih atas dukungan, perhatian, cerita, serta kebersamaan yang terus terjaga di tengah perjalanan masing-masing. Kehadiran kalian menjadi salah satu bagian berharga dalam hidup penulis yang selalu memberikan semangat, tawa, dan tempat untuk kembali di tengah segala proses yang dijalani. Semoga persahabatan ini selalu dipenuhi hal-hal baik dan terus bertahan hingga waktu yang panjang.
16. Kepada sahabat penulis sejak masa SMP, Intan Puspitasari. Penulis mengucapkan terima kasih atas kebersamaan, dukungan, perhatian, serta segala cerita yang telah dilalui bersama hingga saat ini. Kehadiranmu menjadi salah satu bagian berarti dalam perjalanan hidup penulis dan selalu memberikan semangat dalam setiap proses yang dijalani.
17. Teman-teman KKN 53 Sewukantopia yang telah mewarnai kehidupan penulis dengan kebersamaan, dukungan, dan cerita yang telah dilalui bersama selama masa KKN. Banyak kenangan, pelajaran, serta pertemuan berharga yang menjadi bagian penting dalam perjalanan penulis hingga saat ini. Kehadiran kalian memberikan warna, kehangatan, dan makna tersendiri yang akan selalu dikenang oleh penulis.
18. Teman-teman angkatan 2022, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, cerita, serta perjuangan yang telah dilalui bersama selama masa perkuliahan. Banyak kenangan, pelajaran, tawa, dan proses yang menjadi bagian berharga dalam perjalanan penulis hingga sampai di titik ini. Semoga segala langkah yang sedang dan akan ditempuh membawa kebaikan, kesuksesan, serta kebahagiaan untuk kita semua.
19. Kepada pihak Koperasi Syariah GEMI, yang telah memberikan bantuan, kesempatan, serta dukungan kepada penulis selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini sehingga dapat berjalan dengan baik.

20. Kepada seseorang yang telah hadir dan kebersamai penulis sejak awal masa perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini, terima kasih atas segala dukungan, perhatian, kesabaran, dan ketulusan yang selalu diberikan kepada penulis. Terima kasih karena tetap bertahan, tumbuh, dan melewati banyak proses bersama hingga berada di titik ini. Kehadiranmu menjadi salah satu bagian berarti dalam perjalanan penulis selama menempuh pendidikan.
21. Terakhir sebelum penulis akhiri, *“Beberapa anak memang terlahir beruntung di tengah keluarga yang berkecukupan. Sisanya lebih beruntung lagi karena diberi hati dan tulang yang kuat untuk berusaha sendiri”* kalimat yang selalu penulis ingat ketika penulis merasa sedih, dan tulisan tersebut yang membuat penulis dapat bertahan hingga detik ini.
22. Teruntuk penulis, Aulia Mudrikah Zain, terima kasih tetap bertahan dan tetap berusaha dalam kondisi apapun. Terima kasih karena tidak memilih untuk menyerah dan tetap hidup hingga saat ini, serta menjadi anak perempuan yang kuat dan ikhlas atas segala perjalanan hidup yang menyakitkan dan mengecewakan. Adapun kelebihan dan kekurangan penulis, mari kita rayakan diri sendiri untuk kehidupan selanjutnya dan berbahagialah untuk segala proses bagi masa yang akan datang.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang sebagaimana mestinya. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran dari penelitian ini sangat di harapkan demi kesempurnaan skripsi. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 19 Mei 2026

Penulis



**Aulia Mudrikah Zain**  
**22108020028**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xxvi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xxvii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II</b> .....	<b>14</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>14</b>

A. Kajian Teori.....	14
1. Social Cognitive Theory .....	14
2. Disiplin Kerja .....	15
3. Kepuasan Kerja .....	21
4. Motivasi .....	27
5. Beban Kerja (Workload) .....	32
6. Sistem Reward .....	37
B. Tinjauan Pustaka .....	42
C. Pengembangan Hipotesis .....	51
D. Kerangka Penelitian .....	57
<b>BAB III.....</b>	<b>60</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>60</b>
A. Desain Penelitian.....	60
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	60
1. Variabel Independen (Bebas) .....	61
2. Variabel Dependen (Terikat) .....	61
C. Populasi dan Sampel .....	63
1. Populasi .....	63
2. Sampel.....	63
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	64
1. Sumber data.....	64
2. Teknik Pengumpulan Data .....	65
E. Uji Coba Instrumen Penelitian .....	66
F. Hipotesis Penelitian.....	67
1. Teknik Analisis Data .....	67

2. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	68
3. Pengujian Asumsi Klasik .....	68
4. Pengujian Hipotesis.....	69
<b>BAB IV .....</b>	<b>73</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>73</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	73
1. Profil Koperasi Syariah GEMI.....	73
2. Kegiatan Usaha dan Layanan.....	73
3. Sumber Daya Manusia .....	75
B. Profil Responden.....	75
1. Jenis Kelamin.....	76
2. Usia .....	77
3. Pendidikan Terakhir .....	78
4. Masa Kerja .....	78
5. Status Kepegawaian .....	79
6. Unit Kerja.....	79
C. Uji Instrumen Data.....	80
1. Uji Validitas Data .....	80
2. Uji Reliabilitas .....	85
D. Uji Asumsi Klasik .....	86
1. Uji Normalitas.....	86
2. Uji Multikolinearitas .....	88
3. Uji Heteroskedastisitas.....	89
E. Hasil Uji Hipotesis .....	91
1. Uji Regresi Linear Sederhana dan Uji T .....	91

2. Uji F .....	95
3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	96
F. Pembahasan.....	97
<b>BAB V.....</b>	<b>109</b>
<b>PENUTUP.....</b>	<b>109</b>
A. Kesimpulan .....	109
B. Keterbatasan Penelitian.....	110
C. Saran.....	111
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>113</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>xxviii</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Koperasi Syariah GEMI (Agust-Sept 2025) .....	4
Tabel 1. 2 Rekapitulasi Durasi Kerja Karyawan Koperasi Syariah GEMI (Agust-Sept 2025) .....	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	43
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel .....	62
Tabel 3. 2 Skala Linkert .....	66
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden .....	76
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja .....	81
Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	82
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi .....	82
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja .....	83
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .....	84
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	85
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas .....	86
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	89
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	90
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Kepuasan Kerja .....	92
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi .....	93
Tabel 4. 13 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Beban Kerja .....	94
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> .....	95
Tabel 4. 15 Hasil Uji F .....	96
Tabel 4. 16 Model Summary .....	97
Tabel 4. 17 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis .....	98

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	57
Gambar 4. 1 Histogram Uji Normalitas .....	87
Gambar 4. 2 Hasil Uji P-Plot .....	88



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxviii
Lampiran 2. Data Kuesioner Penelitian .....	xxxiii
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS.....	xxxvi
Lampiran 4. Hasil Uji Coba Penelitian .....	xl
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian.....	xlvi
Lampiran 6. CURRICULUM VITAE (CV) .....	xlix



## ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal mengharuskan setiap karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik guna menjaga kelancaran operasional organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menilai kontribusi pengaruh variabel kepuasan kerja, motivasi, beban kerja, serta sistem *reward* terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kuesioner pada 68 karyawan yang berasal dari Koperasi Syariah GEMI (Gerakan Ekonomi Kaum Ibu) menggunakan teknik total sampling. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi, beban kerja, serta sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, Beban Kerja, Sistem *Reward***



## **ABSTRACT**

*Optimal human resource management requires every employee to have a good level of work discipline to maintain the smooth operational activities of the organization. This study aims to assess the contribution of the effects of Job Satisfaction, Motivation, Workload, and Reward Systems on employee Work Discipline. This study uses a quantitative approach with a questionnaire method administered to 68 employees of Koperasi Syariah GEMI (Gerakan Ekonomi Kaum Ibu) using a total sampling technique. Data were analyzed using SPSS software. The results show that job satisfaction, motivation, workload, and reward systems have a positive and significant effect on employee work discipline, both partially and simultaneously.*

**Keywords:** *Work Discipline, Job Satisfaction, Motivation, Workload, System Reward.*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Dalam perkembangan yang semakin kompetitif, SDM kini dipandang sebagai aset strategis yang menentukan keberlangsungan hidup dan keunggulan kompetitif organisasi (Hariyono *et al.*, 2025). Pengelolaan sumber daya manusia yang optimal mengharuskan setiap karyawan tidak hanya memiliki keterampilan sesuai tuntutan pekerjaan, tetapi juga menunjukkan sikap kerja yang positif seperti komitmen dan disiplin (Putri *et al.*, 2024). Organisasi dengan karyawan yang disiplin dan bertanggung jawab, akan lebih mudah mencapai target, memberikan layanan terbaik, serta menjaga kelancaran dan kestabilan operasional.

Disiplin kerja merupakan satu indikator utama kualitas perilaku kerja. Ini ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap jadwal kerja, pelaksanaan tugas sesuai prosedur, dan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Nawir *et al.*, 2024). Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang baik umumnya datang sesuai jadwal, mengikuti aturan yang berlaku, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan dapat terlihat dari keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, sikap kurang peduli terhadap pekerjaan, serta pelanggaran terhadap

prosedur kerja (Ilma & Yusuf, 2024). Kondisi tersebut dapat mengganggu kelancaran aktivitas operasional dan mengurangi kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada bulan Februari yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2025 terlihat bahwa disiplin kerja para pekerja di Indonesia masih menjadi persoalan yang perlu diperhatikan. Dari total penduduk yang berstatus pekerja, terdapat 1,40% yang tidak melakukan aktivitas kerja sama sekali selama seminggu pengamatan, 25,81% bekerja kurang dari 35 jam per minggu, sedangkan 8% merupakan setengah penganggur yang bekerja di bawah jam kerja normal namun masih bersedia menerima pekerjaan tambahan. Secara keseluruhan, lebih dari sepertiga pekerja nasional belum memenuhi batas jam kerja penuh. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan keteraturan dalam menjalankan jam kerja masih tergolong rendah.

Sebagai langkah penegakan aturan yang lebih ketat, pemerintah Indonesia telah membuat aturan terkait disiplin kerja melalui regulasi bidang ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang - Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, setiap pekerja wajib bekerja minimal 40 jam per minggu dan mengikuti sistem absensi yang berlaku. Jika terjadi pelanggaran, pekerja akan mendapat sanksi administratif, pengurangan gaji, hingga pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya mencerminkan budaya kerja di suatu

organisasi, tetapi juga merupakan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan (Rifa'i, 2024). Meski demikian, praktik di lapangan menunjukkan bahwa ketidakpatuhan terhadap aturan disiplin masih sering terjadi, termasuk di organisasi kecil seperti koperasi dan lembaga keuangan mikro.

Koperasi Syariah GEMI (Gerakan Ekonomi Kaum Ibu), sebuah koperasi keuangan mikro syariah yang berfokus pada pemberdayaan perempuan pelaku usaha mikro merupakan salah satu organisasi yang menghadapi masalah kedisiplinan kerja. GEMI didirikan pada tahun 2004 dan menjadi badan hukum pada tahun 2006 (22/BH/KPTS/IX/2006).<sup>1</sup> Saat ini, Koperasi Syariah GEMI memiliki 1 kantor pusat yang berdiri di Umbulharjo dan 3 kantor yang terdapat di Gunung Kidul, Bantul, dan Magelang. Koperasi Syariah GEMI terbagi dari karyawan yang bekerja di berbagai divisi, seperti administrasi, pembiayaan, pemasaran, dan pelayanan anggota. Sebagai perusahaan atau organisasi yang terus berkembang, Koperasi Syariah GEMI membutuhkan kualitas SDM yang profesional dan disiplin untuk memastikan bahwa semuanya berjalan dengan baik. Untuk memastikan kedisiplinan kerja berjalan dengan baik, Koperasi Syariah GEMI menerapkan sistem absensi secara manual dan melalui *fingerprint*. Namun, dari hasil pengamatan awal dan rekapitulasi absensi menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak disiplin, terutama dalam hal mematuhi jam kerja.

---

<sup>1</sup> <https://www.gemi.co.id/tentang-kami/> diakses 29 November 2025 pukul 02.49

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Koperasi Syariah GEMI (Agust-Sept 2025)

Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Ketidakhadiran	Total
Agustus	55,16%	27,38%	17,46%	100%
September	59,52%	25,79%	14,68%	100%

Sumber: Data Absensi Internal Koperasi Syariah GEMI, 2025

Tabel 1. 2 Rekapitulasi Durasi Kerja Karyawan Koperasi Syariah GEMI (Agust-Sept 2025)

Bulan	Kerja $\geq$ 8 Jam	Kerja < 8 Jam	Total
Agustus	66,67%	33,33%	100%
September	62,70%	37,30%	100%

Sumber: Data Absensi Internal Koperasi Syariah GEMI, 2025

Berdasarkan data persentase kehadiran dan durasi kerja karyawan, terlihat bahwa tingkat keterlambatan masih terhitung tinggi, yaitu sebesar 27,38% pada Agustus dan 25,79% pada September, sedangkan ketidakhadiran berada pada kisaran 14–17%. Meskipun terjadi peningkatan kehadiran tepat waktu dari 55,16% menjadi 59,52%, durasi kerja optimal justru mengalami penurunan yang ditunjukkan oleh persentase kerja  $\geq$  8 jam dari 66,67% menjadi 62,70% serta peningkatan kerja < 8 jam menjadi 37,30%. Dengan ketentuan jam masuk pukul 08.00 WIB dan batas maksimal kehadiran pukul 09.00 WIB serta durasi kerja selama 8 jam, dengan data tersebut mencerminkan adanya penurunan kualitas disiplin kerja yang berpotensi mempengaruhi efektivitas organisasi dan stabilitas pelayanan anggota koperasi.

Pengaturan jam kerja harian di Koperasi Syariah GEMI berjalan berdasarkan regulasi internal organisasi yang jelas. Untuk memantau tingkat disiplin karyawan, manajemen telah membuat sistem *reward* yang

terstruktur berdasarkan data sekunder dan aturan tertulis yang berlaku di Koperasi Syariah GEMI. Dalam aturan ini, sistem *reward* diberikan melalui *reward* seperti insentif dan tunjangan kerja sebagai stimulus finansial bagi karyawan. Selain itu, *punishment* diberikan secara bertingkat berdasarkan tingkat pelanggaran karyawan. Sebagai contoh, karyawan yang masuk lebih lambat dari pukul 09.00 WIB akan langsung menerima sanksi ringan, seperti teguran lisan atau pemotongan tunjangan harian. Oleh karena itu, fenomena tersebut perlu dikaji lebih lanjut melalui penelitian guna menganalisis berbagai faktor yang diduga berkaitan dengan tingkat disiplin kerja karyawan.

Mengacu pada *Social Cognitive Theory* oleh Bandura (1986) perilaku manusia terbentuk melalui interaksi yang saling mempengaruhi aspek individu, lingkungan sosial, dan perilaku itu sendiri (*reciprocal determinism*). Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak muncul dengan sendirinya melainkan dipengaruhi oleh cara karyawan memahami pekerjaannya, sistem yang ditetapkan oleh organisasi, serta hasil yang diharapkan dari tindakan karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti kepuasan terhadap pekerjaan dan motivasi, maupun faktor struktural seperti beban kerja dan sistem *reward*.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki peran penting dalam membentuk perilaku disiplin kerja (Kusuma dan Kustini, 2021). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya

cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, serta berusaha hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas dengan baik. Kepuasan tersebut timbul ketika seseorang merasa bahwa pekerjaannya memberikan makna, penghargaan, dan kesempatan berkembang sesuai dengan harapan pribadinya (Adi *et al.*, 2023). Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan seringkali menimbulkan sikap apatis, menurunnya semangat kerja, serta kecenderungan untuk melanggar aturan seperti datang terlambat atau tidak menyelesaikan tugas sesuai target (Riyadi, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja, tetapi juga berperan dalam pembentukan sikap disiplin sebagai bagian dari perilaku organisasi yang sehat.

Selain kepuasan kerja, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan karyawan. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah kekuatan internal yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan kerja. Mematuhi aturan, hadir tepat waktu, dan tetap produktif adalah ciri-ciri karyawan yang sangat bermotivasi. Karyawan bekerja karena keinginan alami dari dalam diri, bukan hanya karena tugas. Karena karyawan yang tidak memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaan karyawan, karyawan dengan motivasi rendah cenderung bekerja sekadar hanya untuk memenuhi kewajiban, mudah menunda tugas, dan tidak peduli dengan disiplin. Ini sesuai dengan *Social Cognitive Theory* Bandura (1986) yang

menjelaskan bahwa motivasi mengatur perilaku melalui proses persepsi diri (*self-regulation*) dan harapan hasil (*outcome expectancy*).

Di sisi lain, beban kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Beban kerja yang tidak proporsional, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, dapat menyebabkan stres, kelelahan, serta tekanan psikologis. Pada akhirnya hal ini dapat mengurangi kesadaran akan pentingnya mematuhi peraturan kerja (Kessi, 2025). Karena kelelahan, karyawan cenderung kehilangan fokus, kurang semangat, dan lebih sering melanggar jadwal kerja. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas setiap orang akan menciptakan kondisi kerja yang seimbang, yang akan memungkinkan karyawan untuk mempertahankan perilaku disiplin dan tingkat produktivitas yang stabil (Hartono dan Kusuma, 2020).

Sistem *reward* berperan sebagai alat pengendalian perilaku yang secara langsung mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Penggunaan sistem *reward* yang adil dan transparan dapat meningkatkan semangat kerja, rasa dihargai, serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Karyawan yang merasa usahanya diakui akan lebih termotivasi untuk menjaga perilaku disiplin (Ester dan Sugianto, 2025). Sementara itu, penerapan *punishment* yang konsisten terhadap pelanggaran juga penting untuk menciptakan rasa tanggung jawab serta kesadaran akan akibat dari setiap tindakan (Suak *et al.*, 2017). Namun ketika terjadi ketidaktegasan dalam penerapan sistem ini

dapat menciptakan kesan bahwa kedisiplinan bukanlah hal yang penting, sehingga perilaku tidak disiplin bisa menjadi kebiasaan yang sulit diubah.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara kepuasan kerja, motivasi, beban kerja, serta sistem *reward* terhadap tingkat disiplin kerja. Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada perusahaan, organisasi besar atau lembaga pemerintahan yang memiliki struktur dan budaya organisasi berbeda. Contohnya seperti pada penelitian Yustina dan Tupti (2022) yang mengkaji mengenai disiplin kerja pegawai kantor dinas, yang mana jelas berbeda dengan koperasi berbasis sosial. Sementara itu, kajian yang secara khusus meneliti keterkaitan faktor-faktor tersebut dalam konteks koperasi khususnya koperasi keuangan mikro seperti Koperasi Syariah GEMI masih sangat terbatas. Padahal sebagai organisasi yang berlandaskan prinsip kebersamaan dan keanggotaan sosial, koperasi menghadapi dinamika SDM yang khas, di mana kedisiplinan karyawan seringkali berkaitan tidak hanya dengan faktor ekonomi, tetapi juga nilai-nilai sosial dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini perlu dilakukan untuk memberikan penjelasan empiris mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, beban kerja, serta sistem *reward* terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Syariah GEMI. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen koperasi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, serta membangun budaya kerja yang disiplin, produktif, dan berkelanjutan.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI?
4. Apakah sistem *reward* berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI?
5. Apakah motivasi, kepuasan kerja, beban kerja dan sistem *reward* secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI?

## C. Tujuan Penelitian

Selaras dengan perumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI.

4. Untuk menganalisis pengaruh sistem *reward* terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepuasan kerja, beban kerja, serta sistem *reward* secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan Koperasi Syariah GEMI.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan kepada arah tujuan penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat membantu peneliti lebih memahami teori dan konsep dalam manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai motivasi, kepuasan kerja, beban kerja, sistem *reward* dan disiplin kerja. Selain itu penelitian ini juga bisa menjadi pengalaman nyata dalam menggunakan metode analisis kuantitatif, khususnya untuk menganalisis hubungan antar variabel secara langsung. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan bisa memperkaya literatur dan pengalaman akademik peneliti di bidang perilaku organisasi serta manajemen sumber daya manusia modern.
2. Bagi Praktisi, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Koperasi Syariah GEMI dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, melalui peningkatan kepuasan dan motivasi kerja, penataan beban kerja yang seimbang, serta penerapan sistem *reward* yang adil untuk memperkuat budaya disiplin dan profesionalisme karyawan.

3. Bagi Akademisi, Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja, motivasi, beban kerja, serta sistem *reward* terhadap disiplin kerja dalam konteks koperasi mikro syariah di Indonesia, serta menjadi referensi bagi penelitian lanjutan di bidang serupa.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan, penelitian ini disusun ke dalam beberapa bab yang saling berhubungan dan membentuk satu kesatuan yang utuh. Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang membahas mengapa disiplin kerja karyawan di Koperasi Syariah GEMI tergolong rendah. Bab ini juga menjelaskan hubungan antara fenomena tersebut dengan variabel-variabel penelitian, yaitu motivasi, kepuasan kerja, beban kerja serta sistem *reward*. Selain itu, bab ini memaparkan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta bagian-bagian yang terdapat dalam skripsi ini.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini menjelaskan berbagai teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, yaitu teori kepuasan kerja, teori motivasi, teori beban kerja, teori sistem *reward* serta *social cognitive*

*theory*. Di samping itu, peneliti mengulas kembali hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan, kerangka pemikiran konseptual, serta perumusan hipotesis penelitian. Bab ini berfungsi sebagai dasar teoritis untuk menghubungkan berbagai konsep antar variabel serta menjelaskan arah hubungan yang akan diuji dalam penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan cara penelitian yang digunakan, yaitu metode kuantitatif. Di dalam bab ini juga dijelaskan populasi dan sampel penelitian (semua karyawan Koperasi Syariah GEMI), serta cara mengumpulkan data melalui kuesioner (daring dan luring). Selain itu, juga diberikan definisi variabel yang digunakan secara operasional, dan metode analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji f, koefisien determinasi serta analisis regresi linear sederhana,

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan hasil dari analisis data yang diperoleh dari para responden serta penjelasan mengenai hasil pengujian hipotesis. Di dalam bab ini juga dilakukan pembahasan terhadap hubungan antara motivasi, kepuasan kerja, beban kerja serta sistem *reward* terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Syariah GEMI.

**BAB V : PENUTUP**

Bab terakhir membahas kesimpulan dari hasil penelitian yang menjawab pertanyaan penelitian, dampak teoritis dan praktis, serta saran yang ditujukan kepada pihak manajemen koperasi dan peneliti lainnya. Bab ini juga menyebutkan batasan-batasan dalam penelitian serta usulan penelitian lanjutan yang dapat mengembangkan variabel atau memperdalam penelitian dalam bidang koperasi.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Koperasi Syariah GEMI. Hal ini membuktikan bahwa ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan dan upah yang mereka terima, mereka cenderung menunjukkan sikap positif seperti hadir tepat waktu dan mematuhi peraturan organisasi sebagai bentuk tanggung jawab profesional. Selanjutnya, motivasi ditemukan sebagai faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kedisiplinan. Tingginya motivasi yang bersumber dari rasa tanggung jawab dan peluang untuk maju, terutama pada karyawan senior dengan masa kerja di atas 6 tahun, membuat mereka memandang aturan jam kerja bukan sebagai beban, melainkan sebagai standar profesionalisme yang harus dipenuhi.

Penelitian ini juga mengungkapkan fenomena unik pada variabel beban kerja, yang ternyata berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hasil pengujian mengindikasikan bahwa pembagian tugas harian di Koperasi Syariah GEMI sudah sesuai dan tidak berada pada level *overload* yang ekstrem. Target pekerjaan yang tinggi dan penggunaan waktu kerja yang ketat memaksa karyawan, terutama yang berlatar belakang pendidikan S1, untuk lebih tertib dalam mengelola waktu agar tugas-tugas harian tidak terbengkalai. Di sisi lain, sistem *reward* yang dipayungi oleh konsep

*Reward Management* dari Armstrong terbukti efektif mengontrol perilaku karyawan. Sinergi antara pemberian insentif dan tunjangan kehadiran dengan penerapan sanksi yang proporsional (ringan, sedang, berat) memberikan batasan hukum yang jelas serta stimulus finansial yang memperkuat komitmen karyawan terhadap aturan perusahaan atau organisasi.

Secara keseluruhan, hasil uji simultan menegaskan bahwa kedisiplinan kolektif di Koperasi Syariah GEMI tidak berdiri sendiri, melainkan hasil kolaborasi dari seluruh variabel tersebut. Perpaduan antara kesadaran profesional individu, yang tercermin dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang lama, dengan sistem manajemen yang komprehensif menciptakan ekosistem kerja yang harmonis. Ketika pemenuhan hak finansial, pemberian tanggung jawab yang adil, serta pengawasan melalui sanksi berjalan beriringan, maka masalah ketidakteraturan jam kerja dapat diminimalisir secara berkelanjutan sesuai dengan tujuan dan prinsip organisasi.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat mempengaruhi kesempurnaan hasil, antara lain:

1. Penelitian ini hanya membatasi pada empat variabel independen, sementara nilai *Adjusted R Square* sebesar 44,9% mengindikasikan masih terdapat 55,1% variasi faktor lain yang mungkin mempengaruhi

disiplin kerja seperti kepemimpinan atau budaya organisasi yang belum dibahas dalam pemodelan penelitian ini.

2. Penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama memiliki risiko subjektivitas responden yang tinggi (*self-report bias*), di mana responden mungkin cenderung memberikan jawaban yang terlihat positif secara normatif.
3. Fokus penelitian hanya dilakukan pada Koperasi Syariah GEMI, sehingga hasil temuan ini belum tentu dapat digeneralisasi secara luas pada organisasi dengan skala atau sektor industri yang berbeda.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait maupun penelitian selanjutnya, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Koperasi Syariah GEMI, diharapkan untuk mempertahankan motivasi mengingat motivasi adalah faktor paling dominan, manajemen disarankan untuk terus memperjelas jenjang karir dan peluang promosi bagi karyawan sebagai investasi masa depan karyawan. Selain itu Koperasi Syariah GEMI melakukan monitoring beban kerja. Meskipun beban kerja memicu disiplin, manajemen harus tetap memastikan beban tugas tidak berada pada level *overload* yang ekstrem guna menghindari risiko stres kerja di masa mendatang. Dan melakukan optimalisasi *reward*. Tetap konsisten dalam memberikan tunjangan kehadiran dan

insentif sebagai stimulasi finansial agar komitmen karyawan terhadap aturan jam kerja tidak menurun.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya, Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja islami, komitmen organisasi atau lingkungan kerja yang mungkin memiliki pengaruh kuat terhadap disiplin kerja. Selain itu dapat menggunakan metode kualitatif (wawancara mendalam) atau metode campuran (*mixed methods*) untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam mengenai alasan di balik perilaku indisipliner harian karyawan. Serta dilakukan penelitian pada objek yang lebih luas atau membandingkan antar koperasi syariah lainnya untuk memperkaya khasanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia syariah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., Thoyib, A., Fithriana, N., & Ilham, B. (2023). *Kepuasan Kerja*. Universitas Brawijaya Press.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Aldia, D., & Sutarno. (2024). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Lumintu Tirta Abadi Karanganyar. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1). <https://doi.org/10.62710/jqjkc414>
- Amalia, A. N., & Arthur, R. (2023). *Penyusunan Instrumen Penelitian: Konsep, Teknik, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Contoh Instrumen Penelitian*. Penerbit NEM.
- Arafat, A. A., Isnurhadi, Hadjri, M. I., Zunaidah, & Malinda, S. (2025). Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 21.
- Armstrong, M. (2010). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. Kogan Page. <https://books.google.co.id/books?id=kQ4mK1UeZ8gC>
- Ayun, R. F. Q., & Hidayati, R. A. (2023). Penerapan Disiplin Waktu Kerja Karyawan Pada PT Gresik Migas. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*.
- Azizah, S. N., Saleh, S., & Sulistyningrum, E. (2022). The Effect of Working Mother Status on Children's Education Attainment: Evidence from Longitudinal Data. *Economies*, 10(2). <https://doi.org/10.3390/economies10020054>
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2025). *Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)*.
- Balaka, M. Y. (2022). *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Penerbit Widina.
- Bandiyono, A., Hamzah, K. F., & Hidayat, N. A. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kedisiplinan Pegawai. *Jurnal Ekonomi Universitas Tarumanegara*. <https://doi.org/10.24912/je.v26i1.684>
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall. <https://books.google.co.id/books?id=HJhqAAAAMAAJ>

- Ester, & Sugianto, H. A. T. (2025). Peran Motivasi Diri dan Budaya Organisasi dalam Degradasi Disiplin Kerja Pegawai Divisi Accounting pada PT. Agro Dynasty Wilayah Pontianak Kalimantan Barat. *Journal of Education and Management Studies*, 8(2).
- Fachira, Saptomo, Y. H., & Sabarofek, M. S. (2020). Pengaruh Beban, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *CAKRAWALA : Management Business Journal*, 3.
- Fatih, F. Al, Lubis, N. P., Nisah HSB, K., Zulpan, & Arianto. (2026). Konsep Homogenitas dan Normalitas dalam Statistik serta Teknik Pengujiannya. *Education Journal*. <https://doi.org/10.63822/b98bqe88>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, R. A., Zulkarmain, D. P., & Arianto, S. T. (2023). Perbandingan Metode Ordinary Least Square (OLS) dan Metode Partial Least Square (PLS) Untuk Mengatasi Multikolinearitas. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10476911>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bpfe.
- Hardani, H. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., & Dhika Juliana Sukmana, N. H. A. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif. *Revista Brasileira de Linguística Aplicada*, 5(1), 1–197.
- Hariyono, H., Puspawati, E., Suharto, S., & Sy, N. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mendapatkan Keunggulan Kompetitif*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *Jurnal Ekombis Review*.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=ZQk0tAEACAAJ>
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hildawati, Suhirman, L., Prisuna, B. F., Husnita, L., Mardikawati, B., Isnaini, S., Wakhyudin, Setiawan, H., Hadiyat, Y., Sroyer, A. M., & Saktisyahputra.

- (2024). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Aplikasi Pengolahan Analisa Data Statistik*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. [www.buku.sonpedia.com](http://www.buku.sonpedia.com)
- Ibrahim, M. H., & Jannah, S. M. (2023). The Effect Of Resilience, Work Attachment, And Emotional Intelligence On Job Satisfaction Of Bank Syariah Indonesia Employees (Case Study: Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara). *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 14(01), 57–69. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.014.1.07>
- Ilma, R. Z., & Yusuf, W. (2024). Analisis Disiplin Kerja Karyawan CV. Karsa Mahardika Nusantara. *Prosiding Frima*.
- Iskandar. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 8.
- Jatari, A., Bina, S., Banjarmasin, B., & Yani, A. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Lembaga Perumahan Kota Banjarbaru*. 4(1), 2020. <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>
- Kadarisman, M. (2012). *Compensation Management*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmawati, Sudarya, A., & Zakaria. (2021). Effect of Reward and Punishment, Compensation, Leadership, and Workplace Skills on Employee Work Discipline at Mopah Class I Airport Management Unit. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.3424>
- Kessi, A. T. F. (2025). *Manajemen Stres Kerja dan Budaya Keselamatan*. Takaza Innovatix Labs.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Kumala, L., & Setiawan, N. (2025). The Influence of Work Environment and Workload on Employee Discipline at the Department of Manpower of North Sumatra Province. *International Conference on Islamic Community Studies (ICICS)*.
- Kurniawan, R., & Susanto, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Hukuman terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten

- Bima. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 2615–3009.
- Kusuma, M. A. H., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen PT. ISOPLAN. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, 5(4). <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i4.2394/http>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif. *Deepublish*.
- Laia, S., & Dewi, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Pelindo Regional I Cabang Belawan. *JUBIMA : Jurnal Bintang Manajemen*, 1(1), 119–130.
- Luthans, Fred., & Doh, J. P. . (2021). *International management : culture, strategy, and behavior*. McGraw-Hill Education.
- Malombeke, D. A., Nelwan, O. S., & Pondaag, J. J. (2024). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Fellow Coffe. *Jurnal EMBA*, 12(01), 556–567.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung. *Remaja Rosdakarya*.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory Of Human Motivation*.
- Maulani, F. A. (2022). *Penerapan Sikap Disiplin*. CV Media Edukasi Creative.
- Merapi, W. P., & Agus, I. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kelurahan Kanaan Bontang Barat. *Jurnal Cahaya Mandalika*.
- Muin, A. (2023). *Buku Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*. PT Literasi Nusantara Abadi Group.
- Nabila, V. S., & Syarvina, W. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2).
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). *Indikator Disiplin Kerja*. 10.
- Newstrom, J. W. . (2007). *Organizational behavior : human behavior at work*. McGraw-Hill Irwin.

- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pasaribu, H., Rosidi, A., Pratama, D. A., Wambrauw, A., Muliani, F., Widodo, S. S. S., Gunawan, H., Kusumawati, D., Latupeirissa, S. J., & Yuswanita, L. (2026). *Metodologi penelitian*. CV. Insight Media.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat, Dan Pemutusan Hubungan Kerja, BPK RI (2021).
- Pramesti, W. A., & Azizah, S. N. (2023). How Do Work Discipline, Compensation And Competence Influence Employee Productivity? *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)*, 4(2), 231–248. <https://doi.org/10.46367/jps.v4i2.1390>
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Putra, K. G. A. D., Wimba, I. G. A., & Sanjaya, P. K. A. (2022). Pengaruh Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi Kerja dan Kompensasi Financial terhadap Disiplin Kerja. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 985–999.
- Putra, R. W. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. PT Literasi Nusantara Abadi Group.
- Putri, S. A. (2025). Pengelolaan Beban dan Waktu Kerja: Strategi Optimalisasi Produktivitas di PT. PRIMARINDO ASIA INFRASTRUCTURE. *KarismaPro: Kajian & Riset Manajemen Profesional*, 16(01).
- Putri, Salma, M., & Ismail, I. (2024). Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Akademik(JMA)*, 2, 3031–5220. <https://doi.org/10.62281>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2>
- Rifa'i, M. (2024). *Disiplin Kerja (Analisis Faktor Komitmen Tugas, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja)*. umsu press.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.

- Riyadi, S. (2022). *Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru*. Jejak Pustaka.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th Global ed.). Harlow, UK: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://books.google.co.id/books?id=UKy1jgEACAAJ>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Judge, T. (2011). *Organizational Behavior*. Prentice Hall. <https://books.google.co.id/books?id=RmhaAAAAYAAJ>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4).
- Ruki, M. N. (2024). *Faktor- Faktor Kunci dalam Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai*. Deepublish.
- Sahertian, O. L., Semarang, A., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Samudra Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*.
- Sembiring, M. B., Sitepu, I. U. B., & Hutasoit, P. Y. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Fajar Baru Sukses Kabanjahe. *Jurnal Agroteknosains*, 5(2).
- Septiana, R. I., & Adinata, U. W. S. (2022). Employee Work Discipline: The Effect of Reward and Punishment (Study on Employee of An Automotive Dealer Company In Bandung). *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 16(2), 194–201. <https://doi.org/10.55208/jebe>
- Siswanto, B. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru.
- Soetrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. <https://books.google.co.id/books?id=OhZNDwAAQBAJ>
- Suak, R., Adolfina, & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1050–1059.

- Suci, S., Sari, M., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Studi Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 7(1), 202.
- Sudaryana, B., & Agusady, R. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Bandung*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. *Alfabeta, Cv*.
- Sulung, U., & Muspawi, M. (2024). Memahami Sumber Data Penelitian: Primer, Sekunder, dan Tersier. *Edu Research*, 5(3), 110–116.
- Sunarso, K., & Kusdi, K. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen SD Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta*, 4(1), 72–79.
- Suryana, A., Murtianingsih, & Dewi R, W. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indonesia Kaihatsu Senta Serang Banten. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7.
- Suryandari, M., & Linawati, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Media Sarana Data. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(2), 810–821. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.3612>
- Suryaningsih, N., & Winasis, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai SMKN 3 Sukatani). *JIMEA : Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 9(2), 2025.
- Syahriar, M. A., Yusuf, M., & Amar, K. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada BLUD UPT Puskesmas Kumble Kota Bima. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 7776–7781. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1931>
- Tarwaka, Hadi, S., & Sudiajeng, L. (2004). *Ergonomi Untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja, dan Produktivitas* (Vol. 323). UNIBA PRESS.

- Trismi, L., Zahari, M. M. D. M., Osrita Hapsara, S. E., & Pustaka, D. (2025). *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas*. Detak Pustaka.
- Undang - Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003, BPK RI (2003).
- Widodo, T., & Ahmad, Z. (2025). Dampak Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Perspektif Teori dan Praktik. In *Manajemen SDM Jilid 1*. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.385>
- Wihara, D. S., & Riati, D. (2018). Pengaruh Supervisi dan Beban Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Jatim Cabang Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem Reward dan Punishment sebagai Pemicu dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal MISSY (Management and Business Strategy)*.
- Wiliandari, Y. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan. *Society, Jurnal Jurusan Pendidikan IPS Ekonomi*.
- Yamin, Y., & Pujiati, A. (2022). The Effects of Work Motivation on Employee Discipline in Tanjungkarang Barat Sub-District of Bandar Lampung. *TRANSFORMASI: Jurnal Manajemen Pemerintahan*. <https://doi.org/10.33701/jtp.v14i1.2127>
- Yustina, N., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 560–571. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.633>