

## **Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi**

Rusmewahni<sup>1</sup>, Willy Cahyadi<sup>2</sup>, Rizki suci Ramadhani<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bina Karya, Jl Badak No 24 Tebing Tinggi, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara  
rusmewahni08@gmail.com

### **Abstract**

This study aims to determine how the effect of work discipline and work motivation on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Sri Pamela Cliff High Hospital. The population in this study were 60 non-medical employees at Sri Pamela Tebing Tinggi Hospital. Samples were taken as many as 60 respondents using saturated sampling techniques because the number of samples was below 100. The regression analysis method used was multiple linear regression and to test the hypothesis used the t test and path analysis test. The research data were analyzed or processed using the SPSS version 25 program. From the results of this study it can be concluded that work discipline has an effect on job satisfaction of employees, work motivation has an effect on leadership style on employees, job satisfaction has an effect on job satisfaction on employees, work discipline has an effect on employee performance on employees, work motivation has no effect on employee performance on employees, job satisfaction has an effect on employee performance, job satisfaction is not a mediating variable between work discipline on employee performance, job satisfaction is a mediating variable between motivation on employee performance.

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

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada rumah sakit sri pamela tebing tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan non medis pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi yang berjumlah 60 orang. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden dengan menggunakan metode teknik sampling jenuh karena jumlah sampel dibawah 100. Metode analisis regresi yang digunakan adalah regresi linear berganda dan untuk menguji hipotesis digunakan uji t dan uji analisis jalur. Data hasil penelitian dianalisis atau diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, motivasi kerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan pada karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak menjadi variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja menjadi variabel mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

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

Copyright (c) 2023 Rusmewahni, Willy Cahyadi, Rizki suci Ramadhani

Corresponding author: Rusmewahni

Email Address: [rusmewahni08@gmail.com](mailto:rusmewahni08@gmail.com) (Jl Badak No 24 Tebing Tinggi, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara)

Received 7 April 2023, Accepted 13 April 2023, Published 16 April 2023

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat, Rosidah (2013). Di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan.

Sebab Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan atau instansi.

Sebuah perusahaan dikatakan bisa menjaga karyawan dengan baik dapat dilihat dari kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Jika kinerja karyawan baik, maka perusahaan berhasil mengatur karyawan dengan baik. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa mengatur dengan baik karyawan, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengolah karyawan. Memperoleh kinerja karyawan yang maksimal adalah harapan semua perusahaan, salah satu hal yang bisa dilakukan perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja karyawannya meningkat dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Azar (2013) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor disiplin dan motivasi yang tinggi.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada. Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Veithzal (2012). Kedisiplinan juga dapat dilihat dari absensi karyawan itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi.

## **METODE**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017). Penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial baik individu, kelompok, lembaga, atau masyarakat. Peneliti juga menggunakan penelitian kepustakaan (*library reseach*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan) yaitu penelitian yang bertujuan mendapatkan data sekunder dengan cara melakukan penelaahan terhadap beberapa buku, jurnal, dan artikel.

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat replikasi, karena sebagian teori diambil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Langda A.W (2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Sri Pamela Tebing Tinggi, Jl. Jend. Sudirman No. 299 Kec. Rambutan, Kota Tebing Tinggi. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Februari 2022 sampai dengan selesai. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas.

## **HASIL DAN DISKUSI**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka tahapan selanjutnya adalah penjelasan hubungan antara variabel pada penelitian ini yang kemudian dikaitkan dengan perilaku konsumen, penelitian-penelitian sebelumnya dan ilmu manajemen sehingga dapat mendukung pernyataan yang sudah adasebelumnya. Penjelasan hasilnya sebagai berikut:

### ***Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)***

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwavariabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa semakin puas seorang karyawan dalam bekerja, maka biasanya akan sejalan dengan kinerjanya yang semakin meningkat.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)***

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwavariabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang memotivasi karyawannya dengan baik akan membuat karyawan merasa lebih baik, sehingga biasanya akan sejalan dengan kinerjanya yang semakin meningkat.

### ***Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)***

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwavariabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Semakin disiplin karyawan dalam bekerja biasanya disebabkan oleh kepuasan kerja yang baik pula.

### ***Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)***

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwavariabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Motivasi yang diberikan perusahaan akan berimbas kepada kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri.

### ***Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)***

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwavariabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja yang baik dan konsisten akan berakibat baik juga kepada kinerja karyawannya.

### ***Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening***

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sesuai dari hasil penelitian pengaruh langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar pengaruhnya daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z). Maka variabel kepuasan kerja (Z) tidak memiliki kriteria sebagai variabel intervening, atau tidak memediasi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

### ***Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening***

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sesuai dari hasil penelitian pengaruh langsung motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih kecil pengaruhnya daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z). Maka variabel kepuasan kerja (Z) memiliki kriteria sebagai variabel intervening, atau memediasi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja yang baik bisa membuat karyawan menjadi puas dalam bekerja dan akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, maka dari itu kepuasan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan demi menjadi lebih baik.

### ***Implikasi Hasil Penelitian***

Implikasi penelitian ini terbagi menjadi dua bagian, yaitu implikasi praktis dan teoritis. Implikasi teoritis berhubungan dengan pengembangan hasil penelitian bagi peneliti berikutnya terkait disiplin kerja, stote atmosphere, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Implikasi praktis memberikan kontribusi langsung bagi pengusaha yang didasarkan pada hasil penelitian.

#### **Implikasi Teoritis**

Berdasarkan hasil penelitian maka implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini memberikan tambahan referensi bagi hasil penelitian yang berkaitan dengan penerapan ilmu dan teori manajemen pemasaran, hasil penelitian ini akan diterapkan pada teori penelitian selanjutnya guna memberikan bantuan bagi peneliti selanjutnya.
2. Penelitian ini memberikan tambahan bahan referensi terkait disiplin kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang dapat dijadikan teori referensi untuk penelitian selanjutnya bagi peneliti lain.

#### **Implikasi Praktis**

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi perusahaan, yaitu:

1. PT Sri Pamela untuk kedepannya harus dapat memperbaiki kepuasan kerja karyawan nya, karena kepuasan kerja masih belum bisa memediasi variabel utama yaitu disiplin kerja.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar bagi perusahaan untuk meningkatkan sdm nya, dan juga membuat karyawannya lebih puas dalam bekerja.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini untuk menjawab hasil penelitian yang berjudul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 1 dapat diketahui bahwavariabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat bahwa semakin puas seorang karyawan dalam bekerja, maka biasanya akan sejalan dengan kinerjanya yang semakin meningkat.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 2 dapat diketahui bahwavariabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Perusahaan yang memotivasi karyawannya dengan baik akan membuat karyawan merasa lebih baik, sehingga biasanya akan sejalan dengan kinerjanya yang semakin meningkat.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z).

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 3 dapat diketahui bahwavariabel disiplin kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Semakin disiplin karyawan dalam bekerja biasanya disebabkan oleh kepuasan kerja yang baik pula.

4. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 4 dapat diketahui bahwavariabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Z). Motivasi yang diberikan perusahaan akan berimbas kepada kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri .

5. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 5 dapat diketahui bahwavariabel kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja yang baik dan konsisten akan berakibat baik juga kepada kinerja karyawannya.

6. Pengaruh Disiplin kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 6 dapat diketahui bahwavariabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sesuai dari hasil penelitian pengaruh langsung disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar pengaruhnya daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z). Maka variabel kepuasan kerja (Z) tidak memiliki kriteria sebagai variabel intervening, atau tidak memediasi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

7. Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil analisis terhadap hipotesis 7 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sesuai dari hasil penelitian pengaruh langsung motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih kecil pengaruhnya daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja (Z). Maka variabel kepuasan kerja (Z) memiliki kriteria sebagai variabel intervening, atau memediasi pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja yang baik bisa membuat karyawan menjadi puas dalam bekerja dan akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, maka dari itu kepuasan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan demi menjadi lebih baik.

## REFERENSI

- Adrian Payne, *Services Marketing Pemasaran Jasa*. Yogyakarta: Andi
- Ali, Hasan. 2016. “*Marketing dan Kasus-Kasus Pilihan*”. Yogyakarta : Buku I, Cetakan ke-II. Penerbit: CAPS, Yogyakarta.
- Amanah, Dita, 2013. “*Pengaruh Iklan dan Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Suzuki Satria F 150 pada Komunitas Hyperunder Bone Satria Community (HSC) di Kawasan Ringroad, Medan*”. 2. no.1.h.39-43.
- Aulia, Abdullah, Muh. Akil Rahman. “*Hubungan Antara Daya Tarik Iklan dan Desain Kemasan Serta Pengaruhnya Terhadap Minat Beli Ulang Wardah Cosmetic Yang Dimoderasi Brand Image*”. *Journal stud of Scientific and Behaviour Management (SSBM)*, no 2 (2021):hal 8.
- Ajeng Syifaulia R, Ryana P, Nurdin H (2021). “*Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Pada Pengguna Ponsel X: Studi Pada Mahasiswa Universitas di Jakarta*”. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan* Volume 2 No. 2
- Asshiddeq, Faud. (2012). *Jurnal Pemasaran* Vol. 2 No. 14
- Bernard T. Widjaja (2009). *Lifestyle Marketing. SERVILIST: paradigma Baru Pemasaran Bisnis Jasa dan Lifestyle*. Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama Dimas Aryanto Putra. “*Pengaruh Brand Image dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian, Jurnal Riset Manajemen, Malang, Vol.1 hal No.2 (2006)*
- Fahmi, Reza Zulfikar, “*Pengaruh Persepsi Kualitas Produk, Kesadaran Merek, Fitur Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Ponsel Xiaomi di Surabaya*”. *Jurnal Artikel Ilmiah (Surabaya. Manajemen, STIE Perbanas.)* 2016
- Geonadhi, Lydia. 2011. *Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku konsumen dalam keputusan pembelian mobil Toyota avanza di kota Banjarmasin*. *jurnal manajemen dan akuntansi*. Volume 12 nomor 2.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hair, Joseph.F.,*et all*. 2014. “*A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*”. SAGE Publication”, Inc. United States of America.
- Hair, Joseph.F.,*et all*. 2017. “*Essentials of Marketing Research*”. 4<sup>th</sup>. Ed. McGraw-Hill Education, 2 Penn Plaza, New York, NY 10121.
- <https://tebingtinggikota.bps.go.id/statictable/2019/10/29/103/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-jenis-kelamin-dan-kecamatan-di-kota-tebing-tinggi-2018.html>
- Iswayanti, “Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan, Harga, Dan Tempat Terhadap Keputusan Pembelian Studi Pada Rumah Makan “Soto Angkring Mas Boed” Di Semarang”. Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang, 2010
- Jackson Weenas R.S. 2013 .Kualitas Produk,Harga,Promosi dan Kualitas Pelayanan Pengaruhnya terhadap Keputusan Pembelian Spring Bed Comforta ,Vol 1 No 4
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller. 2016. “*Manajemen Pemasaran*”. edisi XII Jilid I & II. Jakarta: PT. Indeks. Kotler, Philip dan Gary Armstrong. 2008. *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jilid 1. Erlangga, Jakarta
- Lisdawati, “*Analisis Kesadaran Merek, Persepsi Kualitas dan Asosiasi Dalam Ekstensi Merek Pada Produk Merek Lifeboy di Surabaya*”. Jurnal Sains Pemasaran Indonesia 4. no. 1,(2005). hal. 47-70.
- Listyorini S,Dw Handoyo, dan Evelina N. 2012 . *Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Kartu Perdana Telkomsel*. Vol 1 No 5
- Nuha, Ahmad Lu’lu’ Dhiyaun,. *Pengaruh Kualitas Produk, Fitur Dan Desain Terhadap Keputusan Pemeblian Mebel Pada CV. Munawir Furnitur Di Jepara*”. Skripsi Semarang. FEB, Uni.Diponegoro,2015
- Omg Ian Antonius dan Sugiharto Sugino (2013).*Analisa Pengaruh Strategi Diferensiasi, Citra Merek, Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Pelanggan di Cincau Station Surabaya* . Vol 1 No 2
- Prabowo,Indra Jaya Krisna Gede. 2016. *Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk, Persepsi Harga Dan Word Of Mouth Terhadap Minat Beli Iphone*. Vol 2 No 6
- Resky Putri Pertiwi. “*Pengaruh Citra Merek Terhadap Keputusan Pembelian Produk Iphone Dengan Gaya Hidup Sebagai Variabel Intervening Di Kabupaten Barru*. Skripsi. FEB, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, 2021 Ratri, “*Hubungan Antara Citra Merek (Brand Image) Operator Seluler Dengan Loyalitas Merek (Brand Loyalty) Pada Mahasiswa Pengguna Telepon Seluler Di Fakultas Ekonomi Reguler Universitas Diponegoro Semarang*”. Skripsi. Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro Semarang, 2007
- Rizan Mohammad, *Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Banding Konsumen Indomie dan Mie Sedaap)*, Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia 6, no. 1 (2015):h. 461.

- Sandro, Dermawan. 2012. "Pengaruh Kualitas Produk, Fitur Dan Desain Terhadap Keputusan Pembelian Mobil MPV Merek Toyota Innova Di Semarang". Jurnal ilmiah (Semarang. FEB, UDNS.) no. 3 (2012):h. 31
- Sinulingga, Sukaria. 2016. "Metode Penelitian". Medan: USUPress.
- Setiawan, H. Y., & Alwie, A.F. (2019). Peran Kualitas Produk, Citra Merek dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen dan Loyalitas Merek Pada Pengguna *Smartphone* Merek Apple Di Kota Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, XI (2), 258-271.
- Shanti, Mardhatillah. (2014). *Pengaruh Brand Image, Kualitas Produk, Dan Reference Group Terhadap Minat Beli Produk Kosmetik Lipstik Wardah Di Kota Malang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Shyntia Devi Pandu'u. (2017). *Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk dan Gaya Hidup Terhadap Keputusan Pembelian Iphone. Studi pada Mahasiswa Dan Mahasiswi di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Zainal, H., Parinsi, K.W., Hasan, M., Said, F., and Akib, H. (2018). *The influence of strategic assets and market orientation to the performance of family business in Makassar City, Indonesia*. *Academy of Strategic Management Journal*, 17 (6)