**Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**
Volume 2, Nomor 3, Juli 2025: 169-175
e-ISSN 3032-6168

# PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER SARANA ERA ABADI JAKARTA SELATAN

**Bagus Saputra[1*], Widhi Wicaksono[2]**
Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
bagus130901@gmail.com[1], dosen01049@unpam.ac.id[2]

## Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Sarana Era Abadi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan sampling jenuh berjumlah 43 responden, Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi$Y = 9{,}200 + 0{,}256X_1 + 0{,}383X_{2,}$ nilai koefisien korelasi atau Tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,696 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% telah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis parsial (uji t) motivasi terhadap kinerja karywan menunjukan nilai $t_{hitung}$4,893 > $t_{tabel}$1,682 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Uji hipotesis parsial (uji t) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukan nilai $t_{hitung}$5,804> $t_{tabel}$ 1,682 atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Sedangkan uji hipotesis simultan ( uji F) menunjukan nilai $F_{hitung}$18,749> $F_{tabel}$ 3,232atau nilai Sig 0,000 < 0,05. Pengujian hipotesis menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Sarana Era Abadi.
**Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.**

## *Abstract*

*This study aims to examine the partial and simultaneous effects of motivation and work discipline on employee performance at PT Sumber Sarana Era Abadi. A descriptive quantitative research method was employed, utilizing a saturated sampling technique with 43 respondents. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, and hypothesis testing. The results indicate that motivation (X1) and work discipline (X2) significantly influence employee performance (Y), as represented by the regression equation Y = 9.200 + 0.256 X1 + 0.383 X2 Y = 9.200 + 0.256 X1 + 0.383 X2 Y = 9.200 + 0.256 X1 = 0.383 X2. The correlation coefficient was found to be 0.696, indicating a strong relationship between the independent and dependent variables. The coefficient of determination reveals that motivation and work discipline together account for 48.4% of the variance in employee performance, while 51.6% is influenced by other factors not examined in this study. Partial hypothesis testing (t-test) for motivation showed tcalculated=4.893>ttable=1.682t_{calculated} = 4.893 > t_{table} = 1.682tcalculated =4.893>ttable=1.682 (Sig = 0.000 < 0.05), and for work discipline, tcalculated=5.804>ttable=1.682t_{calculated} = 5.804 > t_{table} = 1.682tcalculated =5.804>ttable=1.682 (Sig = 0.000 < 0.05). Simultaneous hypothesi testing (F-test) revealed Fcalculated = 18.749>Ftable=3.232F_{calculated} = 18.749 > F_{table} = 3.232Fcalculated =18.749>Ftable=3.232 (Sig = 0.000 < 0.05). These findings suggest a positive and significant impact of both motivation and work discipline on employee performance at PT Sumber Sarana Era Abadi.*
***Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee Performance.***

## PENDAHULUAN

Motivasi sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan, pengarahan manusia sebagai tenaga kerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang karyawan harus memiliki motivasi


*Copyright* © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sugiono (2016), motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi juga diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi. Mereka bersiksap positif (pro) terhadap situasi kerjanya, akan menunjukan motivasi yang tinggi dan sebaliknya, jika bersikap negati (kontra) terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukan motivasi yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain lingkungan kerja , fasilitas kerja, kebijakan pimpinan dan kondisi kerja.

Pada PT Sumber sarana era abadi perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor besi beton yang berdiri sejak tahun 1982. Perusahaan ini memberikan motivasi terhadap karyawan secara langsung yang berupa *materiil* dan *non materiil* kepada karyawan nya. Akan tetapi motivasi langsung belum terpenuhi sepenuhnya. Kemajuan dan pertumbuhan karyawan yang dimana mencakup gaji, promosi jabatan, uang pesangon, bonus tahunan dan pelatihan serta pengembahan karyawan yang diterima untuk kemajuan karir dan pertumbuhan *income* tidak sepenuhnya terealisasi, akan tetapi perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan dan kewajiban yang harus diberikan kepada karyawan untuk memenuhi serta mematuhi peraturan pemerintah terkait ketenagakerjaan. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah : 1). Untuk mengetahui seberapa besar motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Sarana Era Abadi. 2). Untuk mengetahui seberapa besar disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Sarana Era Abadi 3). Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sumber Sarana Era Abadi

Berikut adalah fenomena-fenomena yang terjadi di PT Sumber Sarana Era Abadi

**Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-Survey Motivasi Karyawan PT Sumber Sarana Era Abadi Jakarta Selatan**

| No | Pertanyaan | Ya | Tidak | Jumlah Sampel |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Pemberian pujian langsung dari manajemen meningkatkan rasa dihargai. | 11 | 9 | 20 |
| 2 | Bonus dan insentif diberikan hanya kepada karyawan yang mencapai target meningkatkan motivasi karyawan | 5 | 15 | 20 |
| 3 | Pomosi adil memotivasi karyawan untuk mencapai hasil lebih baik. | 13 | 7 | 20 |
| 4 | Karyawan sering merasa bahwa pelatiahan yang disediakan perusahaan tidak relevan dengan kebutuhan mereka sehari-hari | 8 | 12 | 20 |
| 5 | Tanggung jawab yang lebih besar meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan | 7 | 13 | 20 |
| 6 | Prestasi karyawan dalam memelihara hubungan pelanggan yang kuat telah meningkatkan retensi pelanggan. | 12 | 8 | 20 |

*Sumber : Prasurvey penelitian, 2024.*

**Tabel 2. Hasil Pra-Survey Disiplin Kerja Karyawan PT Sumber Sarana Era Abadi Jakarta Selatan**

| No | Pertayaan | Ya | Tidak | Jumlah Sampel |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Karyawan masuk tepat waktu pukul 08.00 wib | 17 | 3 | 20 |
| 2 | Karyawan lapangan menggunakan APD saat bekerja | 9 | 11 | 20 |
| 3 | Karyawan tertib saat melakukan absensi | 18 | 2 | 20 |
| 4 | Kehadiran karyawan setiap harinya | 19 | 1 | 20 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 5 | Menjaga kebersihan kamar mes yang disediakan perusahaan | 16 | 4 | 20 |

*Sumber: Prasurvey Penelitian, 2024.*

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penilitian deskriprtif dengan pendekatan kuantitaif. Yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016:8) yaitu metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Menurut Sugiyono (2016:13) penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih *(independent)* tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini objek yang diteliti adalah karyawan yang ada di PT Sumber Sarana Era Abadi Jakarta Selatan yaitu sebanyak 43 karyawan, jadi dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah seluruh dari jumlah populasi, karena kurang dari 100 orang maka seluruh sampel ini digunakan, dan sampel ini disebut sampel jenuh dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 responden.

### Teknik Pengumpulan Data

#### 1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Sumber Sarana Era Abadi Jakarta Selatan data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan metode sebagai berikut :

**a. Kuesioner**

Merupakan teknik pengumpulan data dimana partisipan / responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada karyawan PT Sumber Sarana Era Abadi Jakarta Selatan dengan menggunakan penilaian diukur *scoring* berdasarkan skala *likert*

**Tabel 3.. Skala Likert**

| Pilihan Jawaban | | Nilai |
|---|---|---|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Ragu-Ragu | R | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 5 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber : Sugiyono (2020:146)

Adapun kuesioner yang digunakan terdiri dari tiga bagian, yaitu :

1. Bagian pertama, berisi identitas responden meliputi nama, jenis kelamin, dan usia responden bekerja di PT Sumber Sarana Era Abadi Jakarta Selatan
2. Bagian kedua, berisi cara pengisian kuesioner. Cara pengisian kuesioner memuat petunjuk teknis pengisian kuesioner untuk memudahkan responden memahami dan memberikan tanggapan
3. Bagian ketiga, berisi pernyataan-\pernyataan tentang motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Bagian ini terdiri dari 3 atas setiap variabel. Masing-masing variabel yaitu motivasi ( 10 pernyataan ), disiplin kerja ( 12 pernyataan ) dan kinerja karyawan ( 10 pernyataan ).

#### 2. Data Sekunder

Menurut Edi Riadi (2016:48) data sekunder adalah informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan tersedia


*Copyright* © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

untuk berbagai penelitian. Data sekunder tersebut tidak murni dalam karakter dan telah menjalani *treatment* setidaknya satu kali.

## HASIL PENELITIAN

Berdasarkan karakteristik responden yang terdiri dari 43 karyawan PT Sumber Sarana Era Abadi, data menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki, dengan 37 orang atau sekitar 86%, sementara perempuan hanya terdiri dari 6 orang atau sekitar 14%. Terkait usia responden, terdapat distribusi yang bervariasi, dengan 21 orang (48,8%) berusia di bawah 25 tahun, menunjukkan dominasi usia muda dalam perusahaan. Hanya ada satu orang (2,3%) yang berusia lebih dari 50 tahun, sementara kelompok usia lainnya memiliki proporsi yang lebih kecil, yaitu 14 orang (32,6%) berusia antara 25 hingga 29 tahun, 5 orang (11,6%) berusia antara 30 hingga 35 tahun, dan 2 orang (4,7%) berusia antara 36 hingga 40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada rentang usia produktif dan relatif muda.

Dalam hal lama bekerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 3 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau sekitar 46,5%. Ini menunjukkan bahwa perusahaan banyak dihuni oleh karyawan dengan pengalaman kerja yang tidak terlalu lama, namun cukup signifikan untuk membentuk keterampilan dan pengetahuan dalam perusahaan. Sementara itu, sebanyak 13 orang atau 30,2% memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, yang menunjukkan adanya sejumlah karyawan baru yang sedang beradaptasi dengan lingkungan perusahaan. Hanya 10 orang atau 23,3% yang telah bekerja lebih dari 3 tahun, menunjukkan bahwa terdapat sejumlah karyawan dengan masa kerja yang lebih lama, meskipun proporsinya lebih kecil dibandingkan dengan kelompok lainnya.

Dari segi status karyawan, mayoritas responden adalah karyawan kontrak, dengan 26 orang atau 60,5%. Ini menggambarkan bahwa PT Sumber Sarana Era Abadi lebih banyak merekrut karyawan dengan status kontrak daripada karyawan tetap. Sebaliknya, hanya 17 orang atau 39,5% yang berstatus karyawan tetap, yang menunjukkan adanya keseimbangan antara karyawan yang dipekerjakan secara permanen dengan yang memiliki kontrak jangka waktu tertentu.

Secara keseluruhan, karakteristik responden yang didominasi oleh laki-laki, usia muda, dan sebagian besar memiliki pengalaman kerja 1 hingga 3 tahun, memberikan gambaran bahwa perusahaan ini banyak diisi oleh tenaga kerja yang relatif baru, dengan status pekerjaan yang lebih condong ke arah karyawan kontrak. Hal ini mungkin menggambarkan kebijakan perusahaan yang lebih mengutamakan fleksibilitas dalam perekrutan tenaga kerja, serta fokus pada tenaga kerja muda yang dapat beradaptasi cepat dengan tuntutan perusahaan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pembahasan Hasil Analisis Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial,koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa,Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai $t_{hitung}$4,893 > $t_{tabel}$1,682 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka $H_{o1}$ ditolak dan $H_{a1}$diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Motivasi ($X_1$) berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan(Y) PT Sumber Sarana Era Abadi Koefisien korelasi Motivasi($X_1$) terhadap Kinerja(Y) sebesar 0,607 berada pada interval dengan tingkat hubungan Kuat, maka dapat disimpulkan bahwa, Motivasi ($X_1$) berhubungan Kuat Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sumber Sarana Era Abadi. Koefisien Determinasi (R *Square*) sebesar 0,369. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT Sumber Sarana Era Abadi dipengaruhi variable Motivasi sebesar 36,9% sedangkan sisanya sebesar (100% - 36,9% = 63,1%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Faslah Roni dan Meghar Tremtari Jurnal pendidikan Ekonomi dan Bisnis Oktober 2013, Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kabelindo Murni,Tbk.

### 2. Pembahasan Hasil Analisis Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial,koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa,Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai $t_{hitung}$5,804> $t_{tabel}$1,682 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka $H_{o1}$ ditolak dan $H_{a1}$diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Disiplin Kerja($X_2$) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan(Y) PT Sumber Sarana Era Aabadi.Koefisien korelasi Disiplin Kerja($X_2$)terhadap Kinerja sebesar 0,672 berada pada interval dengan tingkat hubungan Kuat, maka dapat disimpulkan bahwa, Disiplin ($X_2$) berhubungan Kuat Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sumber Sarana Era Abadi. Koefisien Determinasi (R *Square*) sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT Sumber Sarana Era Abadi dipengaruhi variable Disiplin Kerjasebesar 45,1% sedangkan sisanya sebesar (100% - 45,1% = 54,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Azwar (2015)Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang.

**3. Pembahasan Hasil Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Sinifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji hipotesis simultan, regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa, Uji hipotesis parsial menunjukkan nilai nilai $F_{hitung}$18.749> $F_{tabel}$ 3,232 atau nilai Sig 0,000 < 0,05 maka $H_{o3}$ ditolak dan $H_{a3}$ diterima, berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan Variabel Motivasi ($X_1$) dan Disiplin Kerja ($X_2$) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sumber Sarana Era Abadi Persamaan regresi $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$ adalah $Y = 9{,}200 + 0{,}256x_1 + 0{,}383x_2$. persamaan ini dapat disimpulkan sebagai berikut : Constant a = 9,200 disimpulkan bahwa, jika tidak terjadi perubahan atau peningkatan variabel bebas (Motivasi dan Disiplin Kerja) maka variabel Kinerja (Y) bernilai tetap sebesar 9,200 satuan. Koefsien Regresi $b_1x_1$ = 0,256 disimpulkan bahwa, jika Motivasi meningkat satu-satuan maka akan menambah nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 0,256satuan. Koefsien Regresi $b_2x_2$ = 0,383 disimpulkan bahwa, jika Disiplin Kerja meningkat satu-satuan maka akan menambah nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 0,383 satuan. Persamaan regresi di atas dapat disimpulkan bahwa, Motivasi ($X_1$) dan Disiplin Kerja ($X_2$) Memiliki Arah Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sumber Sarana Era Abadi Koefisien korelasi Motivasi ($X_1$) dan Disiplin Kerja ($X_2$) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,696 berada pada intervaldengan tingkat hubungan kuat, maka dapat disimpulkan bahwa, Motivasi ($X_1$) dan Disiplin Kerja ($X_2$) berhubungan Kuat Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Sumber Sarana Era Abadi. Koefisien Determinasi (R *Square*) sebesar 0,484. Hal ini menunjukkan pengertian bahwa variabel kinerja karyawan PT Sumber Sarana Era Abadi dipengaruhi variable Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar (100% - 48,4% = 51,6%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti oleh peneliti.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelum nya dari hasil analisis dan pembahasan mengenai "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Sarana Era Abadi". Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai Y = 13.855 + $0{,}256X_1$. Dengan hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung}$4,893 > $t_{tabel}$1,682 hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh Y= 11.550 + $0{,}383X_2$. Dengan hasil uji t yang memperoleh nilai $t_{hitung}$5,804> $t_{tabel}$ 1,682. Hal tesebut menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimana telah ditunjukkan pada persamaan regresi linier berganda Y = 9,200 + $0{,}256X_1$


*Copyright* © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

+ 0,383$X_2$. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 48,4% yang artinya bahwa kinerja telah dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja sebesar 48,4% sedangkan sisanya sebesar 51,6% telah dipengaruhi oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA


Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Azan, K., & Zebua, A. M. (2021). *Manajamen Sumber Daya Manusia*. Riau: Dotplus Publisher.

Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia.* Purwokerto Selatan: CV. Pena Persada.

Busro, M. (2018). *Teori - Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Meithiana indasari, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.

Amelia, R. W., & Purnama, T. (2023). pengaruh current ratio dan debt to equity ratio terhadap return on assets pada pt ace hardware indonesia tbk periode tahun 2012-2021. *Journal Of Research And Publication Innovation*, *1*(1), 82-88.

Abdullah, M. M., Oktini, D. R., & Harahap, D. A. (2022, January). Pengaruh social media marketing dan brand awareness terhadap keputusan pembelian pada e-commerce shopee di kota bandung. In *Bandung Conference Series: Business and Management* (Vol. 2, No. 1, pp. 736-743).

Annisa, Y. P., & Sartika, D. (2024). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SARI MELATI KENCANA (PIZZAHUT) CABANG SERPONG KOTA TANGERANG. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, *4*(3), 121-135.

Cahyani, T. A. (2023). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DIVISI PACKING PADA PT JAYA MAKMUR)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).

Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *1*(1), 22-40.

Diana, D. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN JENEPONTO (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).

Fitri, K. (2022). Pengaruh Tingkat Inflasi, Nilai Tukar (Kurs) dan Suku Bunga Terhadap IHSG di Bursa Efek Indonesia Periode 2016-2020. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, *2*(1), 223-232.

Hamzah, A., Derwansyah, E., & Rismansyah, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP TVRI Sumsel. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, *5*(2), 185-205.

Indrawan, M. G., & Siregar, D. L. (2021). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Smartphone Samsung Di Kota Batam. *Jurnal Ekobistek*, 81-87.

Madyoningrum, A. W., & Azizah, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J. Ekobis Ekon. Bisnis Manaj*, *12*(2), 328-342.

Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.

Mamonto, F. W., Tumbuan, W. J., & Rogi, M. H. (2021). Analisis faktor-faktor bauran pemasaran (4p) terhadap keputusan pembelian pada rumah makan podomoro poigar di era normal baru. *Jurnal EMBA: Jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi*, *9*(2).

Meliazi, N. J. (2022). Pengaruh Harga dan Brand Awerness terhadap Keputusan Pembelian Kopi Caffino di PT Sumber Cipta Multi Niaga Parepare.

Novrizal, F., & Marendra, I. G. (2025). PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT KERJA BIRO SDM DAN UMUM PERPUSTAKAAN NASIONAL RI KOTA JAKARTA PUSAT. *Journal of Research and Publication Innovation*, *3*(1), 1449-1459.

Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, *2*(2), 119-123.

Siamto, W. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Driver pada Komunitas Persatuan Driver Gojek Indonesia Area Cipayung Kota Depok. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, *2*(4), 497-508.

Susanti, S., Bangun, M. B., Wulandari, Y. D., Sinaga, M., Hasibuan, M. A., Sagala, A. C., & Sagala, A. A. (2024). Peran Media Sosial dalam Meningkatkan Literasi Digital di Kalangan Remaja Lingkungan Jalan Hm. Joni Medan. *Jurnal Pendidikan Non Formal*, *1*(3), 7-7.

Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). Manajemen sumber daya manusia.

Wahab, W. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 11(2), 127-140.

WARDANI, L. K. (2023). *PENGARUH PERPUTARAN MODAL KERJA, INFLASI DAN BI-7 DAY REVERSE REPO RATE TERHADAP HARGA SAHAM PADA SUB SEKTOR KONSTRUKSI BANGUNAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2017-2021* (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari Jambi).

Wijaya, A. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis, 1(1).

YOLANDA, P. (2023). KEMAMPUAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENEGAKKAN DISIPLIN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KOTA BANDAR LAMPUNG.

Zahara, L., Gajah, E. S., Ningsih, D. S., Adelia, T., & Luthfiyah, A. (2025). Analisis Penerapan Model Pembelajaran Discovery Learning dalam Membantu Siswa Membedakan Teks Deskripsi dan Teks Laporan Hasil Observasi di Kelas VII MTs IRA Medan. *EUNOIA (Jurnal Pendidikan Bahasa Indonesia)*, *4*(2), 155-173.


*Copyright* © 2025 Pada Penulis
(cc) BY