

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Kantor Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan Jakarta

Anissa Fadillah^{1*}, Purwatiningsih²

¹⁻² Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia.

Email: anissafadillah1810@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, Kwitang, Kec. Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450.

*Penulis Korespondensi

Abstract. *The performance of a company is highly influenced by its employees. Therefore, human resources deserve substantial attention from management, particularly regarding employee discipline, work quality, and the potential to improve work discipline. This study employed a quantitative descriptive method with a sample of 95 respondents. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The findings reveal a significant partial effect between work discipline and employee performance, as demonstrated by the results of the t-test (probability value 0.000; t-value 3.369 > t-table 1.66159). Furthermore, there is a significant partial influence between work motivation and employee performance, as evidenced by the t-test results (probability value 0.000; t-value 4.251 > t-table 1.66159). In addition, a significant simultaneous effect of work motivation and work discipline on employee performance was identified at the Head Office of Export and Trade Services Human Resources Training. This was confirmed by the F-test results (probability value 0.000; F-value 9.598 > F-table 2.70). These results indicate that both work discipline and work motivation play a critical role in shaping employee performance. Strengthening employee discipline and motivation can therefore enhance organizational effectiveness and lead to improved performance outcomes. This study underscores the importance of human resource management practices focused on discipline and motivation as key drivers of organizational success and sustainable performance improvements in service-oriented institutions.*

Keywords: *Employee performance; Human resource management; Quantitative analysis; Work discipline, Work motivation.*

Abstrak. Kinerja suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian yang besar terhadap aspek sumber daya manusia, khususnya kedisiplinan kerja, kualitas kerja, serta potensi individu dalam meningkatkan produktivitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 95 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan melalui uji t dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 dan t hitung 3,369 lebih besar daripada t tabel 1,66159. Selanjutnya, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0,000 dan t hitung 4,251 lebih besar daripada t tabel 1,66159. Selain itu, secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan. Hal ini dibuktikan melalui uji F dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 dan F hitung 9,598 lebih besar daripada F tabel 2,70. Temuan ini menegaskan pentingnya disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai faktor kunci peningkatan kinerja karyawan sehingga organisasi dapat mencapai tujuan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata kunci: Analisis kuantitatif; Disiplin kerja; Kinerja karyawan; Manajemen SDA; Motivasi kerja.

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi.

Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan Jakarta adalah lembaga terkemuka yang beroperasi di bawah naungan Sekretariat Jenderal, Kementerian Perdagangan. Dengan fokus yang tajam, Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan Jakarta bertugas melaksanakan pengembangan sumber daya manusia di bidang ekspor, mutu, personil metrologi legal, dan jasa perdagangan. Dalam upaya kami memajukan dunia usaha dan masyarakat, kami mempersiapkan individu untuk meraih kesuksesan di panggung internasional.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh adanya *research gap* pada penelitian-penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya seperti penelitian yang telah dikemukakan oleh. (Caissar et al., 2022) dengan hasil disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Pangkalan Kabupaten Karawang pada penelitian (Pramesti & Sari, 2020) menunjukkan hasil sebaliknya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PT. Susanti Megah Surabaya. Ditemukan juga pada penelitian (Kelvin, 2023) dengan hasil disiplin kerja secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di PT Indo Suhar Jaya. Sedangkan pada penelitian (Sharah, 2022) menunjukkan hasil sebaliknya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja terhadap kinerja

karyawan (Studi Pada PT Dizamatra Powerindo) Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja seperti yang dikemukakan pada penelitian (Maria Silvana M. Carcia & Yustina Olivia Da Silva, 2023) bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan, sedangkan pada penelitian (Hapsoro et al., 2022) dikatakan sebaliknya bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. KAJIAN TEORITIS

Fitri menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu disiplin yang unik dan menarik, karena mengelola manusia memerlukan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan pengelolaan sumber daya lainnya.” (Sunyoto & Saksono, 2022).

Rian menyatakan bahwa "Manajemen Sumber Daya Manusia, yang selanjutnya disebut MSDM, merupakan bagian dari manajemen secara umum yang fokus pada aspek sumber daya manusia. Hal ini sangat penting mengingat manusia adalah komponen paling krusial dalam keseluruhan proses manajemen" (Hidayat & A. Anwar, 2024).

Rubi mengemukakan “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pengakuan bagaimana pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya yang mempunyai kontribusi bagi tujuan organisasi tersebut, dalam pengelolaan dan penggunaannya dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia tersebut dapat dikelola secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi maupun masyarakat” (Hidayat & A. Anwar, 2024).

Gunawan mengemukakan “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang berkaitan dengan pengelolaan berbagai isu yang menyangkut karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya.” (Gunawan et al., 2025).

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi nilai dari setiap variabel, baik itu satu variabel maupun lebih, berdasarkan data numerik yang mencerminkan kondisi nyata (Adiputra, 2022). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan Jakarta 95 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Sampel Jenuh. Metode ini tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Tampubolon, 2023). Dengan menggunakan metode sampel jenuh, seluruh anggota populasi

yang ada dijadikan sebagai sampel. Teknik ini memungkinkan pengambilan sampel secara menyeluruh (Tengah, 2024), Oleh karena itu, dalam penelitian ini, sampel yang digunakan mencakup seluruh Pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan Jakarta, yang berjumlah 95 pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan sejak bulan April-Juni tahun 2025, dengan melakukan penyebaran kuesioner terhadap pegawai Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan, Kementerian Perdagangan Jakarta mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja, maka didapatkan responden sebanyak 95 responden yang nantinya akan digunakan sebagai sampel jenuh. Data-data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 23 dan untuk mengukur setiap jawaban responden, penulis menggunakan skala likert serta analisis yang digunakan berupa uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, pengujian hipotesis yaitu uji t dan uji F, serta koefisien determinasi parsial dan simultan.

A. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Item 1	0,815	0,2017	Valid
	Item 2	0,852		Valid
	Item 3	0,822		Valid
	Item 4	0,442		Valid
	Item 5	0,204		Valid
	Item 6	0,250		Valid
Motivasi Kerja (X2)	Item 1	0,203	0,2017	Valid
	Item 2	0,416		Valid
	Item 3	0,466		Valid
	Item 4	0,244		Valid
	Item 5	0,471		Valid
	Item 6	0,506		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Item 1	0,415	0,2017	Valid
	Item 2	0,203		Valid
	Item 3	0,383		Valid
	Item 4	0,335		Valid
	Item 5	0,251		Valid
	Item 6	0,520		Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil uji validitas dari seluruh variabel adalah r hitung $>$ r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing item pertanyaan dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,667	Reliabel
Motivas Kerja (X2)	0,673	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,679	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa setiap variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,06, yang menunjukkan bahwa semua konsep pengukuran dari berbagai variabel dalam kuesioner ini dapat dianggap reliabel. Ini berarti kuesioner yang diterapkan dalam studi ini adalah instrumen yang solid dan dapat diandalkan sebagai alat pengukuran.

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.14167019
Most Extreme Differences	Absolute	.251
	Positive	.168
	Negative	-.251
Test Statistic		.251
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Data di olah peneliti, 2024

Pada tabel di atas diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0.200 yang artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan data terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Glesjer.

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.128	1.351		1.575
	X1	.055	.027	.206	2.057
	X2	-.103	.046	-.224	-2.235

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa nilai sig. dari motivasi kerja (X1) tercatat sebesar 0,43 > 0,05, sedangkan nilai sig dari disiplin kerja (X2) adalah 0,28 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskerdastisitas, dengan begitu residual dinyatakan mermiliki ragam yang homogen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas.

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi Kerja	.961	1.040
Disiplin Kerja	.961	1.040

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dilihat nilai *tolerance* dari motivasi kerja adalah $0,961 > 0,10$ dan nilai VIF $1,040 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel motivasi kerja tidak terjadi multikolinearitas dan nilai *tolerance* dari disiplin kerja adalah $0,961 > 0,10$ dan nilai VIF $1,040 > 0,10$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.351	2.178		8.425	.000
Motivasi Kerja	.009	.025	.037	.369	.713
Disiplin Kerja	.319	.075	.426	4.251	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan analisis di atas maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y: 18,351 + 0,009 X_1 + 0,319 X_2$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

Nilai Constant (α) = 18,351. Nilai konstanta dengan nilai 18,351 bersifat positif, yang menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai nol, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Regresi Motivasi Kerja (b_1) = 0,009. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi kerja (X_1) menunjukkan angka positif sebesar 0,009. Ini berarti bahwa variabel Motivasi kerja (X_1) memiliki dampak yang baik terhadap perkembangan karir (Y), yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan naik seiring dengan meningkatnya X_1 (disiplin kerja). Jadi, jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,009 (0,009%) dengan syarat variabel lainnya dianggap tidak berubah.

Regresi Disiplin Kerja (b_2) = 0,358. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan angka positif sebesar 0,319. Ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Y), yang berarti bahwa kinerja karyawan cenderung akan meningkat seiring dengan bertambahnya nilai X_2 (Disiplin kerja). Oleh karena itu, jika pengembangan karir bertambah satu satuan, maka kinerja karyawan diperkirakan akan naik sebesar 0,319 (31,9%) dengan asumsi variabel lainnya tetap.

C. Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t.

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18.351	2.178		8.425
	Motivasi kerja	.009	.025	.037	.369
	Disiplin kerja	.319	.075	.426	4.251

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Motivasi kerja (X_1), berdasarkan dari hasil uji di atas untuk variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar 0,369, Disiplin Kerja 0,000. Artinya t hitung > t table (0,369 < 1,66159) dan nilai sig t < 5% (0,000 < 0,05). Maka hipotesis 1 dapat diterima, hal ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Disiplin kerja (X_2), berdasarkan dari hasil uji di atas untuk variabel Disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar 4,213 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya t hitung > t tabel (4,251 > 1,66159) dan nilai sig t < 5% (0,000 < 0,05). Maka hipotesis 2 diterima, hal ini memperlihatkan bahwa variabel Disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Tabel 8. Hasil Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	21.340	2	10.670	9.598	.000 ^b
	Residual	102.281	92	1.112		
	Total	123.621	94			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Motivasi kerja

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 9,598. Untuk menentukan F tabel maka digunakan lampiran statistika tabel F dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df_1 = k-1$ adalah $3-1 = 2$, dan $df_2 = n-k$ adalah $95- 3 = 92$ maka diperoleh nilai F tabel 2,70 (F tabel dapat dilihat pada lampiran). Berdasarkan hasil perhitungan yang dapat dilihat pada tabel didapatkan nilai F hitung sebesar 9,598 artinya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,598 > 2,70$) dan nilai signifikansi F sebesar 0,000 jadi $sig\ F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Yang berarti secara serempak variabel Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka hipotesis 3 diterima.

D. Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.415 ^a	.173	.155	1.054

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

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Dari tabel yang ditampilkan, dapat diketahui nilai R Square yang diperoleh dari analisis menggunakan SPSS adalah 0,173. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan pengembangan karir (X2) memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yaitu sebesar 17,3%. Dengan demikian, pengaruh yang diberikan oleh kedua variabel tersebut terhadap kinerja karyawan adalah 17,3%, sedangkan sisanya sebesar 82,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Secara parsial, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa perdagangan Jakarta. Hal ini didukung oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai probabilitas sebesar 0,000, dengan t tabel adalah $0,369 > 1,66159$. 2) Secara parsial, ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan Jakarta. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000, dengan t tabel adalah $4,213 > 1,99601$. 3) Secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan Jakarta. Ini dibuktikan melalui hasil uji F yang menunjukkan nilai probabilitas 0,000, dengan F tabel adalah $9,598 > 2,70$.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, peneliti dapat memberikan rekomendasi sebagai berikut: 1) Agar Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan dapat meningkatkan penerapan disiplin kerja di kalangan seluruh pegawai, bisa dimulai dengan memberikan contoh dari para atasan kepada karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dalam surat perusahaan, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. 2) Untuk semua lini manajer di Pusat Pelatihan Sumber Daya Manusia Ekspor dan Jasa Perdagangan, penting untuk memberikan dukungan serta bimbingan kepada para karyawan yang sudah memiliki banyak pengalaman. Dengan demikian, mereka akan lebih termotivasi untuk merencanakan kerja mereka, sehingga dapat mengembangkan kerjanya di perusahaan. Karyawan yang sudah merencanakan disiplin kerja cenderung lebih bersemangat dan aktif dalam meningkatkan kinerja mereka. 3) Untuk penelitian selanjutnya, jika ingin melakukan penelitian di tempat yang sama, sebaiknya menambahkan variabel lain yang berbeda dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya, agar penelitian yang akan dilakukan menjadi lebih kaya. 4) Peneliti menyarankan untuk mengkaji lebih banyak sumber dan membaca serta mencari berbagai referensi terkait penelitian yang akan dilakukan sebelum mulai meneliti.

DAFTAR REFERENSI

- Adiputra. (2022). *Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru dan staf tata usaha (Studi kasus pada MTsN 10 Tanah Datar Kecamatan Sungayang)* (Skripsi). STIE Indonesia Jakarta.
- Azizah, N., Yulianti, E., Desmiadi, L., & Novrianto, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan JNE Express Padang. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan*, 1(4), 186-192.
- Cahyadi. (2022). Pengaruh kualitas produk dan harga terhadap keputusan pembelian baja ringan di PT Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Chandra, D., & Triyani, Y. (2020). Kepatuhan wajib pajak orang pribadi UMKM di Kelapa Gading. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 809–820.
- Dianingrum, Y. (2020). Pemahaman siswa SD terhadap materi pembelajaran Bahasa Jawa ditinjau dari minat baca. *Suparyanto dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Edrick, N. (2022). *Pengaruh kekuatan pesan Instagram @Ganjar_Pranowo melalui perilaku pemilih terhadap tingkat popularitas Ganjar di kalangan generasi Z* (Skripsi). Universitas Multimedia Nusantara.
- Ferils, M. (2023). Determinan kinerja pegawai ditinjau dari iklim organisasi dan budaya organisasi (Studi kasus pada Kantor DLHK Kabupaten Mamuju). *Forecasting: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2(1), 63–75.

- Firman, A. A. (2022). *Pengaruh store atmosphere dan kualitas produk terhadap kepuasan konsumen pada Café Jatinangor House di Cisit Dago* (Skripsi). <http://repository.unpas.ac.id/61260/6/9.%20BAB%20III.pdf>
- Ghozali. (2021). *Sampel penelitian*. Repository STIE Indonesia. <http://repository.stei.ac.id/9143/>
- Ghozali. (2022). Metodologi penelitian. *Paper Knowledge. Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58. Astuti, A., & Kustini, E. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Harapan Plastik Jakarta Barat. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1074-1087. <https://doi.org/10.63822/08ktrs15>
- Maudinah, I., & Martono, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Teguh Mandiri di Kota Tangerang. *Jiic Nusantara*, 1(9).
- Musyteri Institute. (2025). Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan UPTD ... *Musyteri: Jurnal Penelitian*.
- Nadilah, F. A., Rani, R., & Purwatiningsih, P. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Snapindo Warlab Sukses Tebet. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(3), 117–130. <https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i3.351>
- Sitepu, C. N. B., & Surbakti, N. Y. B. (2022). Analisis disiplin kerja pegawai dan lingkungan kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 2(3), 217–226. <https://doi.org/10.55606/jurimea.v2i3.246>
- Suryantha, I. K. A., Sapta, I. K. S., & Landra, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Bali Luwung Gianyar. *EMAS*, 6(3), 634-645. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i3.11399>