

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Dos Ni Roha Logistic Jakarta

Ezral Yohanes Soedira

Universitas Bina Sarana Informatika

Email: ezralyohanes17@gmail.com

Alamat: Alamat: Jl. Margonda No.8, Pondok Cina, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat 16424

Abstract. *PT Dos Ni Roha Logistic is a branch of DNR Corporation which has a function to fulfill the delivery of goods or pharmaceutical equipment by providing transportation services for the delivery of goods both land, sea and air. Data collection methods in this thesis research are questionnaires, observations, literature studies with a population of 47 employees and a sample of 47 determined using saturated sampling techniques and processed using SPSS software version 25. Work Discipline and Work Motivation together have a positive and significant influence on employee productivity Pt Dos Ni Roha Logistic Jakarta, Work Discipline and Work Motivation are one of the important factors that affect employee productivity, an employee if he has a level of work discipline and is given good motivation in Work can result in high levels of productivity. The results of this study show that work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee productivity, which is 0.546 or 54.6%, so it can be concluded that the influence on employee productivity is 0.546 or 54.6%, while the remaining 45.4% is influenced by other variables outside this study. Companies should need to improve work discipline and work motivation within the company in order to further increase the productivity of their employees.*

Keywords: *influence of work discipline, work motivation, employee productivity.*

Abstrak. PT Dos Ni Roha Logistic adalah merupakan cabang dari perusahaan DNR Corporation yang mempunyai fungsi untuk memenuhi kegiatan pengiriman barang atau alat-alat farmasi dengan cara menyediakan jasa angkut pengiriman barang tersebut baik darat, laut maupun udara. metode pengumpulan data dalam penelitian skripsi ini adalah kuesioner, observasi, studi pustaka dengan jumlah populasi sebanyak 47 karyawan dan sampel sebanyak 47 ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh dan diolah menggunakan software SPSS versi 25. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Pt Dos Ni Roha Logistic Jakarta, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas karyawan, seseorang karyawan apabila mempunyai tingkat disiplin kerja dan diberikan motivasi yang baik dalam bekerja dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi. hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan yaitu sebesar 0,546 atau 54,6% maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,546 atau 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Perusahaan hendaknya perlu meningkatkan disiplin kerja dan motivasi kerja didalam perusahaan agar dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawannya.

Kata kunci: pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, produktivitas karyawan.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki perasaan dan keinginan untuk memiliki rasa ingin tahu akan segala aspek sumber pengetahuan. Semua potensi sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap produktivitas setiap organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya, dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan supaya tujuan tersebut bisa tercapai sesuai dengan rencana yang sudah

ditetapkan. namun, tidak semua karyawan sanggup menciptakan kinerja yang sama, karena setiap orang memiliki kemampuannya sendiri dalam melakukan pekerjaan mereka.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi, disiplin menjadi salah satu penentu dalam melakukan setiap pekerjaan untuk memperoleh target yang ingin dicapai di dalam setiap kegiatan unit perusahaan, karena kedisiplinan mencakup perilaku setiap karyawan untuk menjadi lebih taat pada peraturan perusahaan. Sehingga perusahaan dapat berharap bahwa dengan adanya disiplin pada setiap karyawan dapat menimbulkan kinerja yang efisien.

Motivasi kerja adalah suatu keadaan yang dimiliki oleh seseorang yang bersifat mendorong keinginan seseorang untuk melakukan kegiatan atau suatu pekerjaan tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh orang tersebut. dengan terciptanya motivasi yang baik antara perusahaan atau dari luar perusahaan kepada seluruh karyawan maka para karyawan akan merasa berambisi dan terpacu dalam melakukan setiap pekerjaannya, sehingga perusahaan mendapatkan efek yang positif dan signifikan untuk perkembangan perusahaan agar menjadi lebih maju lagi. Karena itu perusahaan sangat perlu memperhatikan setiap keinginan dan kebutuhan setiap karyawannya agar setiap karyawan merasa termotivasi dengan apa yang sudah diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya rasa paksaan dalam bekerja.

Produktivitas adalah sebuah kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai target yang ingin dicapai sehingga terjadinya efisiensi waktu yang dipakai dan efektif jalannya suatu pekerjaan yang menimbulkan terjadinya keseimbangan dalam melakukan pekerjaan yang membuat perusahaan dapat memenuhi target yang ingin dicapai, seiring berkembangnya dunia logistic jika tanpa adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan sangat sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang ingin dicapai, untuk mendapatkan tujuan dari produktivitas perusahaan sangat diperlukan disiplin terhadap setiap karyawan serta adanya motivasi dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan produktivitas yang berpersentase tinggi untuk memenuhi target yang ingin dicapai oleh sebuah perusahaan.

PT Dos Ni Roha Logistic adalah salah satu cabang dari perusahaan DNR Corporation yang berlokasi di Satrio Tower, Jl. Prof. DR. Satrio C4 RT.7/RW.2. Mega Kuningan, Setiabudi, Kuningan Timur, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta dan mempunyai fungsi untuk memenuhi kegiatan pengiriman barang atau alat-alat farmasi dari hulu ke hilir dengan cara menyediakan jasa angkut pengiriman barang tersebut baik darat, laut maupun udara.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas yang telah dijelaskan dan melihat perusahaan tersebut bergerak dibidang jasa pengiriman, penulis tertarik untuk menggali informasi lebih dalam. Yang diangkat melalui judul skripsi yaitu: “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Dos Ni Roha Logistic Jakarta”.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja dan Motivasi kerja

Disiplin kerja merupakan suatu aturan perusahaan atau organisasi untuk memberikan dorongan kepada pelaku organisasi dan merupakan tindakan pelatihan yang bertujuan untuk membentuk sikap dan perilaku pegawai agar mempunyai kemauan untuk membentuk kerjasama dan prestasi dalam sebuah perusahaan atau organisasi. (Muis & Hasibuan, 2021).

Motivasi merupakan dorongan atau kemauan dari dalam diri maupun suatu keadaan yang memaksa sehingga menimbulkan sesuatu aksi ataupun perbuatan. Motivasi erat sekali hubungannya dengan kemauan serta tekad. Banyak orang yang memiliki kemauan serta tekad besar, tetapi minimnya keinginan dari dalam dirinya sendiri untuk mengambil langkah dalam mencapainya. (Maslow, 2019).

Produktivitas Karyawan

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai rasio antara output baik barang atau jasa dengan input tenaga kerja, bahan, bahkan uang yang digunakan dalam produksi. Produktivitas merupakan ukuran efisiensi dalam produksi, yang dihitung dengan membandingkan output yang dihasilkan dengan input yang digunakan. Input biasanya dibatasi oleh tenaga kerja, sedangkan output diukur dalam berbagai satuan fisik, bentuk, dan nilai. (Rachman, 2018)

METODE PENELITIAN

Menurut Sekaran dalam (Warshawsky & Paul, 2019) Desain penelitian merupakan suatu rencana yang dibuat untuk melakukan pengumpulan, pengukuran, dan analisis data yang didasarkan pada pertanyaan penelitian yang dihasilkan dari melakukan suatu riset penelitian.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, untuk mengetahui pengaruh antara 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. variabel terikat bebas yaitu variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) sedangkan variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y). Dan untuk pengumpulan data peneliti menggunakan kuesioner. Pemilihan serta penggunaan metode penelitian sangat besar pengaruhnya terhadap penelitian yang dilakukan berdasarkan pokok penelitian. Peneliti menggunakan metode-metode yang dianggap paling relevan dengan pokok penelitian yaitu

pengumpulan data melalui kuesoner untuk mendapatkan jawaban dari seitiap variabel peineelitian.

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Ramdhan, 2021) Populasi merupakan keseluruhan anggota yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup manusia, tetapi juga objek dan benda.

Sampel

Menurut Sugiyono dalam (Uil'fah Hernaeny, 2021) Sampel merupakan sebagian kecil dari keseluruhan populasi yang dipilih atau diambil untuk diamati atau diuji, dan dianggap sebagai representasi dari populasi secara keseluruhan. Pemilihan sampel dilakukan untuk mengurangi waktu, biaya, dan sumber daya yang diperlukan untuk mengamati atau menguji seluruh populasi, sambil tetap mempertahankan tingkat akurasi dan validitas yang cukup untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat diterapkan pada populasi secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan untuk menguji valid atau tidaknya kuesioner yang digunakan. Jika r hitung lebih besar dari pada r tabel maka bisa dikatakan valid dan jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka bisa dikatakan tidak valid. Jumlah data $(n) = 47$, dan didapat $df = 47-2$, maka didapat r tabel sebesar 0.288.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur atau instrument pengukuran dapat diandalkan atau konsisten menghasilkan data yang akurat dan stabil jika pengujian tersebut dilakukan berulang. Suatu kuesioner dikatakan konsisten (reliabel) apabila nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6.

Tabel I
Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of item	Keterangan
X1	0,765	10	Reliabel
X2	0,648	10	Reliabel
Y	0,659	10	Reliabel

Sumber: data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan data Tabel I diketahui bahwa nilai Cronsbach's Alpha pada variabel X1 (Disiplin Kerja) sebesar 0,765, variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,648, variabel Y (Produktivitas Karyawan) sebesar 0,659 sehingga pada setiap variabel tersebut dapat dinyatakan konsisten (reliabel) karena nilai Cronbach's Alpha variabel tersebut lebih besar dari 0,6 yang sudah menjadi ketentuan uji reabilitas.

Uji Nomalitas

Tabel II
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters,a,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.88192634
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.124
	Negative	-.080
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067

Sumber: data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan dari data hasil uji Kolmogrov Smirnov pada tabel II diketahui nilai signifikan sebesar 0,067 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel III
Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coeffien		Standardized Coeffien	t	Sig	Collinear Statistic	
	B	Std.Error	Beta			Tol	VIF
1 (Constant)	21.652	8.567		2.527	.015		
Disiplin Kerja	.110	.186	.093	.592	.557	.811	1.233
Motivasi Kerja	.399	.202	.308	1.973	.055	.811	1.233

Sumber: data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel III dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas dikarenakan nilai tolerance sebesar 0,811 lebih besar dari 0,1 dan nilai variance inflantion (VIF) sebesar 1.233 lebih kecil dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficien		Standardized Coefficien	T	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	21.652	8.576		2.527	.015
Disiplin Kerja	.110	.186	.093	.592	.557
Motivasi Kerja	.399	.202	.308	1.973	.055

Sumber: data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel IV dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas karena nilai signifikan (sig) variabel Disiplin kerja yaitu (X_1) yaitu 0,557 lebih besar dari 0,05. Dan variabel Morivasi Kerja (X_2) yaitu 0.055 lebih besar dari 0,05.

Uji Linearitas

Tabel V
Uji Linearitas

Sum of Squares			df	Mean Square	F	Sig.	
Produktivitas Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	15.925	5	3.185	.764	.581
		Linearity	9.600	1	9.600	2.302	.137
		Deviation from Linearity	6.352	4	1.581	.379	.822
	Within Groups		171.011	41	4.171		
	Total		186.936	46			

Sumber: data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel V nilai signifikan (Sig) *deviation from linearity* sebesar 0,822 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas Karyawan memiliki hubungan yang linear.

Regresi Linear Berganda

Tabel VI
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.652	8.567		2.527	.015
	Disiplin Kerja	.110	.186	.093	.592	.557
	Motivasi Kerja	.399	.202	.308	1.973	.055

Sumber: data yang diolah SPSS Versi 25

Dalam perhitungan variabel bebas disusun dalam model berikut:

$$Y = a + b_1 (X_1) + b_2(X_2) \text{ atau}$$

$$= 21.652 + 0,110 (X_1) + 0,399 (X_2)$$

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan nilai a sebesar 21.652 merupakan konstanta atau keadaan suatu variabel Produktivitas Karyawan yang belum dipengaruhi oleh variabel lainnya, yaitu variabel Disiplin kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2).

Nilai b1 (nilai koefisien regresi x1) sebesar 0,110, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel akan mempengaruhi Disiplin kerja sebesar 0,110.

Nilai b2 (nilai koefisien regresi x2) sebesar 0,399, menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Produktivitas Karyawan yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel akan mempengaruhi Motivasi Kerja sebesar 0,399

Uji Koefisien Determasi (R²)

Tabel VII
Uji Regresi Linear Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739a	.546	.526	.673

Sumber: data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel VII diketahui nilai R Square dari Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0,546 atau 54,6% maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel terhadap produktivitas karyawan sebesar 0,546 atau 54,6% sedangkan sisanya 45,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji F (Simultan)

Tabel VIII
Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.020	2	12.010	3.244	.049
	Residual	162.916	44	3.703		
	Total	186.936	46			

Sumber: data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel VIII diketahui nilai F hitung sebesar 3.703 dan nilai F tabel = $F [k; n-k] = 3.21$ yang berarti $3.703 > 3.21$ dan nilai signifikan $0,049 < 0,05$ artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y)

Uji T (Parsial)

Tabel IX
Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.652	8.567		2.527	.015
	Disiplin Kerja	.110	.186	.093	.592	.557
	Motivasi Kerja	.399	.202	.308	1.973	.055

Sumber: data yang diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas hasil pengujian t maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Disiplin kerja (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diketahui nilai signifikan yaitu $0,557 > 0,05$ dan nilai t hitung yaitu 0,592 dan nilai t tabel = $t [a/2; n-k-1] = 2,015$ yang berarti $0,592 < 2,015$ artinya H_o ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).
2. Pengaruh motivasi kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diketahui nilai signifikan yaitu $0,055 > 0,05$ dan nilai t hitung yaitu 1,973 dan nilai t tabel = $t [a/2; n-k-1] = 2,015$ yang berarti $1,973 < 2,015$ artinya H_o ditolak dan H_a diterima, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uji. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja dan motivasi kerja mempengaruhi Produktivitas Karyawan. Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 21,8%, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan maka semakin meningkat juga produktivitas yang terjadi di dalam perusahaan tersebut.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 51,7%, yang berarti semakin tinggi Motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawannya didalam perusahaan maka semakin meningkat juga produktivitas yang akan terjadi di dalam perusahaan tersebut.
3. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan sebesar 54,6%, yang berarti semakin tinggi tingkat Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap karyawan maka semakin mempengaruhi tingkat Produktivitas Karyawan yang akan terjadi didalam perusahaan tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian. Pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai, berikut:

1. Perusahaan hendaknya perlu meningkatkan disiplin kerja lagi pada tingkat disiplin kerja yang ada pada perusahaan tersebut agar dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawannya.
2. Perusahaan hendaknya perlu meningkatkan Motivasi kerja lagi pada tingkat Motivasi kerja yang ada pada perusahaan tersebut agar dapat lebih meningkatkan produktivitas karyawannya.
3. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah variabel atau melakukan riset yang lebih baik untuk memperkuat hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Abadi, J., & Kota, M. J. A. (2021). *Jurnal Inovasi Penelitian*. 2(1).
- Abbas, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Divisi Quality Assurance PT. Dankos Farma. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 7–26.
- Amalia, K. R. (2020). *Jurnal Penelitian, Pengembangan Ilmu Manajemen dan Akuntansi*. 25(April 2022), 2987–3011.
- Azhari, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 66–83.
- Burch dan Grudnitski dalam (Fauzi, 2017:19-21). (2019). Bab II Landasan Teori. *Journal of Chemical Information and Modeling (Disiplin Kerja)*, 53(9), 1689–1699.
- Diana, L., Kustilah, S., Studi, P., Ekonomi, P., Purworejo, U. M., & Kerja, M. (2019). *Produktivitas Kerja Karyawan Di Kp-Ri Mekkar Kecamatan*.
- Eni. (2022). produktivitas kerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., Mi, 5–24.
- Ghozali. (2018). *BAB III METODE PENELITIAN 3.1. Gambaran Umum Objek Penelitian*. 82–96.
- Hasibuan. (2021). Motivasi Kerja. *Motivasi Kerja*, 1–23.
- Henri. (2018). Kinerja, Motivasi, Kebutuhan, Lingkungan. *Angewandte Chemie*, 17–32.
- Joy, S. M. (2019). Tujuan Produktivitas kerja. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 38(Supplement), S152. <https://doi.org/10.1249/00005768-200605001-01567>
- Khasanah, H. dalam. (2019). *Tujuan Disiplin Kerja*. 9241(1999), 7–25.
- Mangkunegara. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan di Jakart Timur). *REPOSITORY STIE INDONESIA (STIE) Jakarta*, 3(April), 8,9.
- Maslow. H, A. (2019). *Motivasi dan Keperibadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. 9–25.
- Meliala, E. (2019). Analisis Disiplin Kerja Dan Kinerja Guru Sd Negeri 040475 Tigaserangkai. *Jurnal Manajemen*, 3(1), 7–46. <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/427/>
- Muis, muhammad ras, & Hasibuan, jasman saripudin. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Muhammad Ras Muis 1 , Jasman Saripuddin Hasibuan 2. *Sintesa*, 1, 275–288.
- Muslimin, U. (2021). Pengaruh Retailing Mix Terhadap Keputusan Pembelian. *Amsir Management Journal*, 1(2), 81–92. <https://doi.org/10.56341/amj.v1i2.22>
- Rachman, T. (2018). Keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktifitas karyawan di PT. Medisafe technologie. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Ramdhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.

- richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). (2021). *Angewandte Chemie International Edition*.
Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Sugiyono. (2018). BAB III Skala Likert. *STIE PGRI Dewantara*, 17–31.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.