Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 343-352
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RAMAYANA MAKMUR SENTOSA TBK DI JAKARTA PUSAT

Putri Sokawati[1], Suroto[2]
Universitas Pamulang, Universitas Pamulang
putrisokawatiii@gmail.com, dosen00488@unpam.ac.id

Article Info

Keywords:
Discipline, Motivation, Employee Performance

JM Classification:
Accessible

DOI:
https://doi.org/10.65978/jm.v2i2.64

Abstract
This study aims to analyze the influence of discipline and work motivation on employee performance at PT Ramayana Makmur Sentosa Tbk. This study is motivated by the importance of quality human resources in increasing company productivity, as well as the discovery of high performance and absenteeism rates in the company. The approach used is quantitative with a saturated sample method, involving the entire population of 63 respondents. Data collection techniques were carried out through questionnaires, while data analysis techniques used the classical assumption test, multiple linear regression analysis, t-test and F-test, and coefficient of determination. The results of the study indicate that discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study are Discipline has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 45.1% and the hypothesis test obtained t count> t table or (7.076> 1.670). Motivation has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 50.9% and the hypothesis test obtained t count> t table or (7.959> 1.670). Discipline and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation Y = 26.224 + 0.0099X1 + 0.257X2. The determination coefficient value is 55.3% while the remaining 44.7% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained the value of F count > F table or (37.063 > 2.091).

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama kegiatan suatu organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Bagi sumber

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 343-352
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

daya manusia atau karyawan suatu organisasi, menjadi perhatian penting dalammencapai keberhasilan organisasi. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan modal dan mempunyai peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan atau instansi.

Perkembangan digital Di era globalisasi saat ini, perekonomian tumbuh sangat cepat dan signifikan dari tahun ke tahun, terbatasnya lapangan kerja mendorong 2 kreativitas dan inovasi di masyarakat. Kreativitas tersebut menyebabkan banyak bermunculan wirausaha atau pengusaha yang membuka usaha atau usaha baru, sehingga dapat meningkatkan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga membuka peluang bagi para pekerja potensial untuk memberikan kontribusi dalam pengelolaan usaha di dalam perusahaan tersebut. Dengan demikian, kualitas sumber daya manusia dapat menentukan produktivitas dan kinerja suatu perusahaan. Oleh karena itu, kualitas tenaga kerja atau sumber daya manusia memegang peranan sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan perusahaan dapat dicapai tidak hanya berdasarkan peralatan, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi juga didasarkan pada faktor manusia atau sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, setiap karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi dan baik dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang tinggi tentunya dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan utnuk memberikan dukungan kepada karyawannya berupa memberikan saran bagi setiap karyawannya, ke ikut serataan pimpinan memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap perusahaan sesuai dengan bagian-bagian dan fungsinya.

Menurut Fahmi (2021:2) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifak profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode tertentu”. Maka dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tugas-tugas, dan tanggung jawab dari pekerjaannya tersebut.

Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga kesalahan-kesalahan dapat dicegah. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya disiplin kerja saja tetapi dengan memberikan motivasi dalam bekerja. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun, maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam organisasi atau perusahaan. Adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 343-352
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

dapat berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam sutrisno 2020:110 "Motivasi adalah mempersonalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan".

Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang di hasilkan oleh setiap karyawan, memotivasi orang lain bukan hanya semata-mata mendorong atau memerintahkan seseorang untuk melakukan tugas melainkan motivasi ialah melibatkan berbagai kemampuan, mengenali, dan mengelola emosi diri sendiri dan orang lain.

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan melalui pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:69) penelitian asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dan penelitian kuantitatif adalah metode yang sering disebut dengan positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenurhi kaidahkaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2020:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dippelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya". Populasi pada penelitian ini di PT. Ramayana Makmur Sentosa Tbk yaitu terdapat 63 orang.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2020:81) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, missal karena keterbatasan, dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu". Dari penelitian ini jumlah Sampel yang di gunakan sebanyak 63 Sampel.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 343-352
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS REGRESI

1. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah disiplin (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 30, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.890	3.100		10.286	<,001
	DISIPLIN	.213	.079	.326	2.695	.009

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 31,890 + 0,213X1. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 31,890 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 31,890 point.
b. Nilai koefisien regresi disiplin (X1) sebesar 0,213 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,213 point.

Tabel 1.2
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.381	2.892		9.814	<,001
	MOTIVASI	.300	.073	.466	4.118	<,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 30

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 343-352
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 28,381 + 0,300X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 28,381 diartikan bahwa jika variabel motivasi (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 28,381 point.
b. Nilai koefisien regresi motivasi (X2) sebesar 0,300 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,300 point.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 30 yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	26.224	3.393		7.730	<,001
	DISIPLIN	.099	.082	.151	1.204	.233
	MOTIVASI	.257	.081	.400	3.190	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Olah Data SPSS 30

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 26,224 + 0,099X1 + 0,257X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 26,224 diartikan bahwa jika variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 26,224 point.
b. Nilai disiplin (X1) sebesar 0,099 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel motivasi (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 343-352
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

disiplin (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,099 point.

c. Nilai motivasi (X2) sebesar 0,257 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel motivasi (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,257 point.

UJI HIPOTESIS

1. Uji T

Uji T menentukan taraf signifikansi perubahan setiap variabel terhadap variabel lainnya. Yang didasarkan pada asusmsi bahwa perubahan satu variabel tidak mempengaruhi variabel lainnya. Pengujian hipotesis variabel disiplin (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji t (uji secara parsial). Dalam penelitian ini digunakan kriteria signifikansi 5% (0,05) dengan cara membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

1) Pengaruh Disiplin (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 30, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.4
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	31.890	1.181		27.009	<,001
	Disiplin Kerja	.213	.030	.671	7.076	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 30

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,076 > 1,670). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 343-352
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

2) Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 30, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	28.381	1.496		18.969	<,001
	Motivasi Kerja	.300	.038	.714	7.959	<,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,959 > 1,670). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja karyawan, dilakukan pengujian menggunakan uji statistik F (uji simultan) dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Dalam hal ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{table}.

Tabel 1.6
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X_1) dan Motivasi (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.910	2	117.955	37.063	<,001[b]
	Residual	190.951	60	3.183		
	Total	426.861	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah, 2025

Jurnal Menara : Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2, (2) 2025, p. 343-352
E-ISSN: 3109-161X
©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (37,063 > 2,091), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 31,890 + 0,213X1, nilai korelasi sebesar 0,326 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,1% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,076 > 1,670). Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 28,381 + 0,300X2 nilai korelasi sebesar 0,466 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,9 % dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,959 > 1,670). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Disiplin dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 26,224 + 0,099X1 + 0,257X2. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,3% sedangkan sisanya sebesar 44,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (37,063 > 2,091). Dengan demikian H0 ditolak dan H3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Andini , W., & Sularmi , L. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Tanah Abang Jakarta Pusat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(2), 506–514

Ainnisya, R. M., & Susilowati, I. (2021). Manajemen Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Yogyakarta: Deepublish. Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Yogyakarta: Deepublish.

Armstrong, M., & Baron, A. (2020). Performance Management. London: Institute of Personnel & Development. Baraka UMA. (2021, November 27). Unsur-Unsur Manajemen. Biro Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Karir, Universitas Mulia.

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Bintoro, D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Kontemporer. Yogyakarta: Deepublish.

Dessler, Gary (2021), Human Resource Management, 10th ed., Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Fahmi, Irham (2021). Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi. Bandung: CV Alfabeta.

Handoko, T. H. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Hamali, A. Y. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen: Dasar – dasar Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (ed. VII). Jakarta: Bumi Aksara.

Laily, I. N. (2022). Pengertian manajemen menurut para ahli dan karakteristiknya. Katadata.co.id.

Mangkunegara, A. P. (2021). Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Malhotra, N. K. (2021). Riset Pemasaran. Jakarta: Indeks.

Nurhayati. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media

Pratama, Jirky., Achmad Nur Sholeh,. (2025) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Limo Kota Depok. *Jurnal Menara*, *2*(1), 49-63.

Putra, G. S. (2023). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.". Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan 3.2 (2023): 617-629.

Rivai, V. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020). Manajemen (ed. 10). Jakarta: Salemba Empat. Sahdarullah. (2022, Oktober 27). Komponen-komponen MSDM [Blog post]. Ilmu Bermanfaat.

Said, M. S. (2023). "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.". Jakarta: Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan 9.3.

Sudjana. (2021). Metode Statistika. Bandung: Tarsito.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.

Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, 18(1), 9–15.

Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). [Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin

©2025. The Author(s). This is an open acces article under cc-by-sa

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan]. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 3(3). Universitas Pamulang.

Kusjono, G., Gunawan, F. A., & Suprianto. (2022). [Pengaruh Disiplin kerja dan Pengembangan Karir terhadap Produktivitas kerja]. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA) Universitas Pamulang, 2(1), Maret–Juni.

Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). [Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai]. Jurnal Perkusi, eISSN: 2776-1568. 107

Lestari, S., & Afifah, D. (2020). [Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan]. KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(2), Desember.

Mutaqin, L. (2021). [Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan]. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang (KREATIF), P-ISSN: 2339-2406.

Mogi, A., & Aprilianti, L. (2020). [Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan]. JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 4(1), November.

Silitonga, A. R. P. (2023). [Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan]. Jurnal MANOVA, 6(1). ISSN: 2685-4716, E-ISSN: 2746-282X.

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). [Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan]. Jurnal Manajemen Inovanto, 9(1).

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). [Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan]. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis, 1(1), 52–60. P-ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884. Universitas Pamulang.