



Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Umum dan SDM Kemenko PMK

Amannudin

Universitas Bina Sarana Informatika

Slamet Heri Winarno

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat: Jl. Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec Senen, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10450

Korespondensi penulis: amannudin45@gmail.com

Abstract. *The General Bureau and HR of the Coordinating Ministry for Human Development is one of the echelon II, III, and IV work units which has the duties and responsibilities of coordinating, and managing personnel administration in controlling the affairs of government administration in the field of human development and culture. The purpose of the study was to research work discipline and work motivation on employee performance in the general bureau and the SDM Kemenko Pmk. The method of data collection in preparing the thesis is a quantitative approach with data collection using saturated samples or non-probability sampling. A total of 69 people in the general bureau and the SDM division. With the questionnaire method, the data and sample results obtained were processed using SPSS 23 software. The results showed that the Work Discipline variable $t\text{-count } 6.082 > t\text{-table } 1.997$, Work Motivation $t\text{-count } 3.589 > t\text{-table } 1.997$ and Employee Performance $f\text{-count } 56.169 > f\text{-table } 3.99$. Using multiple linear regression analysis techniques in instrument testing, partial and simultaneous hypothesis testing. The results showed that work discipline and work motivation have a positive influence on employee performance.*

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

Abstrak. Biro Umum dan SDM Kemenko PMK adalah salah satu unit kerja eselon II, III, dan IV yang mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam mengkoordinasikan, serta mengelola administrasi kepegawaian dalam mengendalikan urusan penyelenggaraan pemerintahan dibidang pembangunan manusia dan kebudayaan. Tujuan penelitian mengambil objek penelitian pada disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada biro umum dan SDM Kemenko PMK. Metode pengumpulan data dalam penyusunan skripsi adalah pendekatan kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau *non probability sampling*. Sebanyak 69 orang pada divisi biro umum dan SDM. Dengan metode kuesioner hasil data dan sampel yang didapatkan diolah menggunakan *software* SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan variabel Disiplin Kerja $t\text{-hitung } 6,082 > t\text{-tabel } 1,997$, Motivasi Kerja $t\text{-hitung } 3,589 > t\text{-tabel } 1,997$ dan Kinerja Karyawan $f\text{-hitung } 56,169 > f\text{-tabel } 3,99$. Menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dalam uji instrumen, uji hipotesis secara parsial dan

simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Terus menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat sangat meningkatkan tujuan komersial perusahaan. Manajemen telah menetapkan dan mengesahkan kumpulan aturan dan regulasi yang membentuk SDM. Profesionalisme karyawan berperan penting dalam mencapai tujuan tersebut, karena secara langsung memengaruhi kemampuan mereka untuk memenuhi tanggung jawab dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Keberhasilan perusahaan secara keseluruhan tidak serta merta dipengaruhi oleh kinerja personelnnya. Karyawan dengan keterampilan yang lebih baik akan meningkatkan manajemen organisasi, dan pengembangan sumber daya manusia akan meningkatkan kompetensi karyawan. Akibatnya, peningkatan motivasi dan keadaan kerja yang optimal sangat penting untuk keberhasilan organisasi (Rachmaniah, 2022). Ini juga melibatkan kemampuan menegakkan aturan juga peraturan ini tanpa menghindari konsekuensi jika terjadi pelanggaran disiplin terhadap tugas atau wewenang seseorang. Tenaga kerja yang berdisiplin baik adalah tenaga kerja yang muncul dan berangkat tepat waktu, melakukan pekerjaan yang berkualitas, dan mematuhi semua undang-undang dan kebijakan (Prasetyo, 2022).

Motivasi dan disiplin merupakan komponen penting dari keberhasilan organisasi. Tanpa unsur-unsur tersebut, peningkatan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas menjadi tantangan tersendiri, yang sangat penting bagi kelangsungan bisnis dalam ekonomi yang kompetitif. Baik berorientasi pada laba atau tidak, semua organisasi harus berhasil dan mempertahankan kelangsungan hidup jangka panjang (Christian & Kurniawan, 2021). Motivasi merupakan sistem nilai dan prinsip yang mendorong individu untuk bertindak demi mencapai tujuannya masing-masing (Marliana & Febrian, 2023).

Disiplin diartikan sebagai kemampuan mengendalikan tindakan seseorang agar sesuai dengan norma dan kebijakan di tempat kerja (Yuliawati & Oktavianti, 2024). Motivasi kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja, karena secara signifikan meningkatkan

efisiensi kerja. Seorang individu dengan motivasi yang kuat akan menggunakan upaya maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

Meskipun memenuhi tujuan perusahaan dalam jangka waktu tertentu sangat penting, peran atau aktivitas kerja seseorang dalam suatu organisasi menentukan kinerjanya. Kinerja seorang pekerja sangat penting karena mengungkapkan sejauh mana pekerja dapat menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya (Yuliawati & Oktavianti, 2024).

Definisi di atas mengarahkan seseorang pada kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah jumlah dari upaya mereka selama periode waktu tertentu, yang diukur dengan jumlah dan kualitas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka dan tingkat kepemilikan mereka atas tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Anggota staf diharapkan untuk secara konsisten meningkatkan keahlian mereka. Ketika karyawan tidak memiliki tujuan yang jelas dan motivasi intrinsik, bahkan yang paling kompeten di antara mereka mungkin gagal memberikan hasil yang memuaskan.

Kinerja karyawan sebagian besar dipengaruhi oleh karakteristik seperti motivasi dan disiplin, yang sangat penting untuk pencapaian tujuan perusahaan secara efektif. Di lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan (PMK Kemenko), Departemen umum serta SDM sangat terpengaruh oleh hal ini. Motivasi dan disiplin adalah dua bahan utama untuk meningkatkan efisiensi di tempat kerja. Mempertimbangkan pentingnya peran pembinaan dan pengawasan di dalam unit Biro, hal ini sangat relevan. Berdasarkan peraturan pemerintah nomor 165 tahun 2014, seluruh kementerian, termasuk Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman, wajib menggunakan aset yang dimiliki oleh Kementerian Koordinator Bidang Kesejahteraan rakyat (Kemenko Kesra), yang mengatur reorganisasi peran dan tugas dalam kabinet kerja, mereka melaksanakan tanggung jawab dan fungsinya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang menggunakan observasi, wawancara, dan kuesioner dalam pengumpulan data menggunakan aplikasi *software* SPSS versi 23. Dengan populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 69 orang di Biro Umum dan SDM Kemenko PMK. Pengambilan teknik sampel penelitian adalah teknik total sampling dengan metode *non probability sampling*. Teknik pengujian yang dipakai dalam penelitian ini yaitu uji kualitas data (uji

validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan analisis regresi linier berganda), uji hipotesis (uji t parsial dan uji f simultan), uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r <i>table</i>	Sig	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	X1.1	0,722	0,2369	0,000	Valid
	X1.2	0,703	0,2369	0,000	Valid
	X1.3	0,721	0,2369	0,000	Valid
	X1.4	0,802	0,2369	0,000	Valid
	X1.5	0,705	0,2369	0,000	Valid
	X1.6	0,501	0,2369	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,644	0,2369	0,000	Valid
	X2.2	0,698	0,2369	0,000	Valid
	X2.3	0,714	0,2369	0,000	Valid
	X2.4	0,671	0,2369	0,000	Valid
	X2.5	0,584	0,2369	0,000	Valid
	X2.6	0,784	0,2369	0,000	Valid
	X2.7	0,806	0,2369	0,000	Valid
	X2.8	0,678	0,2369	0,000	Valid
	X2.9	0,765	0,2369	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,587	0,2369	0,000	Valid
	Y2	0,768	0,2369	0,000	Valid
	Y3	0,727	0,2369	0,000	Valid
	Y4	0,645	0,2369	0,000	Valid
	Y5	0,709	0,2369	0,000	Valid
	Y6	0,494	0,2369	0,000	Valid
	Y7	0,504	0,2369	0,000	Valid
	Y8	0,700	0,2369	0,000	Valid

Dapat diamati dari hasil uji validitas bahwasanya ketiga variabel-disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) valid. Para peneliti mendasarkan hasil pengujian mereka pada semua tingkat signifikansi, dengan kelebihan minimum $< (0,05)$ dan nilai-R dihitung sebagai 0,2369, dengan hitungan-R 0,806 untuk item X2. 7 dan 0,494 untuk item Y. 6 pada level terendah pertanyaan. melalui skor signifikansi secara menyeluruh yakni $0,000 < 0,05$.

2. Uji Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Reliabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Tingkat Signifikan	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,783	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,789	0,60	Reliabel

Pernyataan dalam kuesioner mungkin merupakan indikasi dari suatu variabel, dan uji reliabilitas dapat menentukan seberapa stabil atau konsisten balasannya. Studi ini menggunakan nilai *alpha cronbach* untuk menentukan *unidimensionality* dari setiap pernyataan variabel dan karena menggunakan tipe data *likert*. Sebagai aturan umum, kuesioner dianggap kurang dapat diandalkan jika skor *alpha cronbach*-nya kurang dari 0,006, dan pernyataan memiliki keandalan yang memenuhi syarat jika skornya lebih besar dari $> 0,6$ (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sampel Kolmogorov-Smirnoc Test</i>		
<i>Unstandardized</i>		
<i>Residual</i>		
N		69
<i>Normal</i>	<i>Mean</i>	,0000000
<i>Parameters</i>	<i>Std. Deviation</i>	2,26071704
	<i>Absolute</i>	,101

<i>Most Extreme</i>	<i>Positive</i>	,074
<i>Differences</i>	<i>Negative</i>	-,101
<i>Test Statistic</i>		,101
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,080 ^c
a. <i>Test distribution is Normal</i>		
b. <i>Calculated from data</i>		
c. <i>Lilliefors Significance Correction</i>		

Didapatkan skor signifikansi 0,080 berlebih pada $> 0,05$ bisa disimpulkan skor residual berputaran wajar atau normal sesuai dengan asas pemetikan ketetapan dalam uji normalitas apabila skor sig $> 0,05$ skor residual berputar secara normal jika skor sig $< 0,05$ skor residual tidak berputar secara normal (S. Santoso, 2018).

2. Uji Multikolinearitas

Table 4. Hasil Uji Multikolinearitas

		<i>Coefficients^a</i>							
		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		<i>Collinearity</i>			
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		<i>Statistic</i>			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	<i>Tolerance</i>	VIF	
1	<i>(Constant)</i>	2,982	2,990		,997	,322			
	Disiplin Kerja	,800	,132	,557	6,082	,000	,668	1,497	
	Motivasi Kerja	,263	,073	,329	3,589	,001	,668	1,497	

a *Dependent* Variabel: Kinerja Karyawan

Uji multikolinearitas dianggap tidak berhasil jika model regresi tidak mengakui hubungan bebas (independen) antara X1 dan X2. Ketika skor VIF melebihi 0,10 atau kurang dari 10,00, kita dapat menyimpulkan adanya

multikolinearitas. Hasil regresi tidak terpengaruh oleh kurangnya toleransi terhadap multikolinearitas atau korelasi antar variabel bebas.

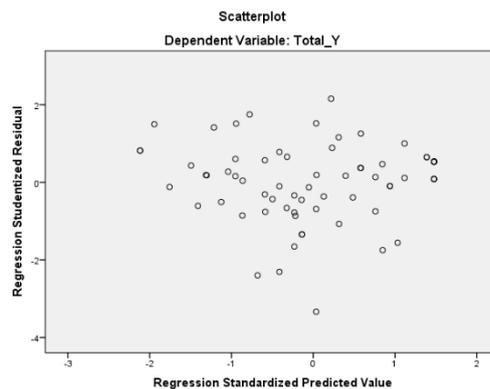
3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	<i>(Constant)</i>	3,591	1,936		1,855	,068
	Disiplin Kerja	-,033	,085	-,057	-,384	,702
	Motivasi Kerja	-,026	,047	-,083	-,558	,579

a *Dependent Variable: Abs_Res*

Variabel disiplin kerja X1 memiliki nilai signifikan 0,702 (lebih tinggi dari 0,05), seperti yang ditunjukkan pada Tabel IV. 32, yang menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas. Oleh karena itu, tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas dengan variabel motivasi kerja X2 sebesar 0,579. Data tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas karena nilai signifikansi kedua variabel ini melebihi 0,05 .



Gambar 1. Scatterplot

Hasil grafik *Scatterplot*, dapat disimpulkan bahwa titik-titik tersebut menyebar ke atas dan ke bawah. Meskipun ada poin-poin yang sedikit membentuk pola dalam penelitiannya. Dalam hal ini dapat dianalisis bahwa

heteroskedastisitas tidak terjadi (Hayatin Nupus et al., 2025; Yusuf Maulana Rextianto & Zahra, 2025).

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan utama dari studi ini ialah menyimpulkan, dari analisis korelasi antara dua variabel independen, beberapa estimasi skor atau prediksi untuk variabel dependen. Memahami bagaimana membandingkan regresi linier berganda mengubah variabel independen relatif terhadap variabel dependen. Persamaan $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$ (bilangan *tern*) dikenal sebagai rumusnya.

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized</i>		<i>Standardized</i>		
		<i>Coefficients</i>		<i>Coefficients</i>		
Model		B	<i>Std.</i>	Beta	t	Sig.
		<i>Error</i>				
1	(Constant)	2,982	2,990		,997	,322
	Disiplin Kerja	,800	,132	,557	6,082	,000
	Motivasi Kerja	,263	,073	,329	3,589	,001

a *Dependent* Variabel: Kinerja Karyawan

Dapat diketahui persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 2,982 + 0,800 X_1 + 0,263 X_2 + e$$

1. Nilai konstanta 2.982 berarti kinerja karyawan memiliki nilai positif 2.982 jika variabel independen disiplin kerja dan motivasi diasumsikan bernilai konstan.
2. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh aspek disiplin kerja, terlihat dari nilai koefisien regresi dari X1 yaitu 0,800.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,263 menunjukkan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

1. Uji T (Partial)

Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)

		<i>Coefficients^a</i>				
--	--	---------------------------------	--	--	--	--

Model	Unstandardized		Standardized			
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2,982	2,990		,997	,322
	Disiplin Kerja	,800	,132	,557	6,082	,000
	Motivasi Kerja	,263	,073	,329	3,589	,001

a *Dependent* Variabel: Kinerja Karyawan

Nilai df adalah 65, yang sama dengan $n-k-1$ YAITU $69 - 3 - 1$. X1 memiliki tabel *t-score* sebesar 1,997 dan *R-count* sebesar 6,082, dan pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai signifikan (SIG) sebesar $0,00 < 0,05$. Akibatnya, X1, yang merupakan singkatan dari disiplin kerja, akan berdampak signifikan pada Y, yang merupakan singkatan dari kinerja karyawan. Karenanya, dapat disimpulkan bahwa (H1) benar dan (Ho) salah, karena “diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan sumber daya manusia Kementerian PMK” memang berlaku. Menunjukkan bahwa hasil pengujian menunjukkan pengaruh signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan perhitungan skor R sebesar 3,589 dan tabel skor R sebesar 1,997, serta skor signifikansi untuk (Y) sebesar $0,01 < 0,05$. Oleh karena itu, X2, variabel yang mewakili motivasi karyawan di tempat kerja, akan secara signifikan memengaruhi Y, kinerja mereka di tempat kerja. Konsekuensinya, kami menerima (H2) dan menolak (Ho), karena hipotesis kedua menyatakan “diduga ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan PMK Kemenko SDM”.

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh (A. B. Santoso, 2018) yang menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan faktor utama dalam menciptakan produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan dan tata tertib organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan. Motivasi kerja sangat menentukan tingkat produktivitas karyawan. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan kerja dan pengakuan, serta motivasi ekstrinsik, seperti insentif dan penghargaan, memiliki

peran penting dalam meningkatkan performa karyawan (A. Sukatendel et al., 2021; Fitri & Artanti, 2021; Otoluwa et al., 2023).

2. Uji F (Simultan)

Pada tingkat signifikansi 0,05, uji-F menyeimbangkan perbandingan antara nilai-F yang dihitung dan yang disarankan. Dengan ambang signifikansi sedikit di bawah 0,05, model regresi dianggap dapat menjelaskan variabel dependen secara bersamaan jika nilai F turunan melebihi nilai F yang diinginkan.

Rumus untuk menghitung nilai F_{tabel} adalah:

- | | |
|---------------------------------------|-----------------------|
| A. $F_{Tabel} = F(k - 1 ; n - k - 1)$ | Keterangan : |
| B. $F_{Tabel} = F(1 ; 69 - 3 - 1)$ | $n =$ Jumlah Sampel |
| C. $F_{Tabel} = F(1 ; 65) = 3,99$ | $k =$ Jumlah Variabel |

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

<i>Anova^a</i>					
Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig
<i>Regression</i>	591,535	2	295,768	56,169	,000 ^b
<i>Residual</i>	347,537	66	5,266		
Total	939,072	68			

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

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

Diketahui bahwa skor F tabel = 3,99 sehingga hasil temuan tercapai, F menghitung besaran sebesar $56,169 > F$ tabel 3,99 dengan nilai signifikansi 0,000 yang merupakan nilai ekses minimum sebesar 0,05 sehingga hipotesis statistik dapat dirumuskan (H1) dan (H2) diterima dan (Ho) ditolak yang menunjukkan variabel disiplin kerja (X1) motivasi kerja (X2) berkontribusi bersama dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Y).

Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Muna et al., 2023), yang menyatakan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Disiplin memberikan struktur dan keteraturan, sedangkan motivasi mendorong individu

untuk mencapai hasil yang lebih baik (Aurelya Jasmine & Wirjawan, 2022; Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021).

Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

Uji determinasi sering dilakukan melalui *coefficient of determination*, yang sering dilambangkan dengan *R-squared* mendekati 1 memiliki kemampuan besar dan 0 memiliki kemampuan kecil. Ini dihitung dengan mengkuadratkan koefisien analisis determinasi (R^2). Statistik ini berguna karena mengungkapkan sejauh mana variabel bebas menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2)

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Etd. Error of the Estimate</i>
1	,794 ^a	,630	,619	2,29471

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

Bahwa koefisien (R^2) adalah 0,630, yang mendekati 1, menurut Tabel IV.19. Nyatakan bahwa koneksinya kuat dan satu arah. Dengan nilai R^2 sebesar 0,630, koefisien menetapkan bahwa variabel bebas berpengaruh persentase. X_1 dan X_2 berdampak 63% pada Y , variabel dependen yang mengukur kinerja karyawan, sedangkan variabel lain yang tidak dipertimbangkan di sini menyumbang 37% sisanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan data yang didapat dalam penelitian pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Biro Umum dan SDM Kemenko PMK menghasilkan kesimpulan. Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menunjukkan hasil uji T 6,082 dan nilai signifikansi Disiplin Kerja sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menunjukkan hasil uji T 3,589 dan nilai signifikansi Motivasi Kerja adalah 0,001 kurang dari 0,05. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikansi secara statistik pada Disiplin Kerja (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) hubungan dengan besaran sebesar 56,169. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial

maupun simultan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola kedua aspek ini secara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing instansi pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sukatendel, B. P., Sembiring, R., & Rajagukguk, T. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Karo. *Majalah Ilmiah Methoda*. <https://doi.org/10.46880/methoda.vol11no2.pp97-105>
- Aurelya Jasmine, R. Q., & Wirjawan, T. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal International Finance (Fif Group) Cabang Pamanukan. *JISMA: J. Ilmu Sos. Manajemen, Dan Akunt.* <https://doi.org/10.59004/jisma.v1i3.128>
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 113–125. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.283>
- Fitri, M. A., & Artanti, N. D. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Samudera Sarana Floresma (Ssf) Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*. <https://doi.org/10.36085/jems.v2i2.1525>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit UNDIP.
- Hayatin Nupus, Ayu Kartini, & Lidia Desiana. (2025). Pengaruh Cyber Crime dan Persepsi Keamanan Terhadap Tingkat Kepercayaan Pengguna Produk E-banking (Survei Pada Pengguna E-banking Bank Syariah di Indonesia). *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 102–116. <https://doi.org/10.71417/j-sime.v1i3.202>
- Marliana, L., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan ...*, 1(1), 53–71.
- Muna, Z., Alfisah, E., & Mardah, S. (2023). Analisis Pemberian Motivasi Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pada Koperasi Konsumen Syariah Arrahmah Banjarmasin. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Tahun 2023 (SENASEKON 2023)*, 2023(Senasekon), 211–216.
- Otoluwa, I. N., Burhan, H., & Hasan, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros. *YUME : Journal of Management*, 6(2), 301–310.

- Prasetyo, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Jasa Surveyor Kadaster Berlisensi (Kjskb) Ihsan Pakaya Sampit. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 57–62.
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, 9(3), 351–368. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- Santoso, A. B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri*, 1(2), 247–272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Santoso, S. (2018). *Menguasai Statistik SPSS 25*. PT Elex Media Komputindo.
- Yuliahwati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60.
- Yusuf Maulana Rextianto, & Zahra. (2025). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kepercayaan terhadap Loyalitas Pelanggan Shopee. *Jurnal Semesta Ilmu Manajemen Dan Ekonomi*, 1(3), 126–139. <https://doi.org/10.71417/j-sime.v1i3.256>
- Zakiah, N. A., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Romi Violeta Sidoarjo. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v1i1.10642>