



# Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kelurahan Poris Plawad Tangerang

**Sarah Prasetiawati**

Universitas Bina sarana Informatika

**Darma Wijaya**

Universitas Bina sarana Informatika

**Fadli Ilyas**

Universitas Bina sarana Informatika

Alamat: Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Timur, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta 11730

Korespondensi penulis: [sarahprasetiawati@gmail.com](mailto:sarahprasetiawati@gmail.com)

**Abstract.** *The village is the workplace of the village head as a regional apparatus which is an apparatus that has responsibility under the sub-district head. The village itself has government responsibilities given by the sub-district head and carries out other government duties in accordance with existing laws and regulations. Processing of service information systems that are carried out manually will take a long time because there is data that must be recorded and processed repeatedly both daily and monthly and errors usually occur due to lack of care so that information is late and less efficient. The research method in compiling the thesis is the method of observation, interviews, and literature studies with the analysis method in the form of quantitative analysis. The results of testing the variables of motivation and work discipline can have a simultaneous effect. A village definitely needs an information system that can be used to manage population services in the village. Because the village is also one of the centers in making information systems. Poris Plawad Village, Tangerang is one example of a village that needs an information system. The information system needed is an information system that handles the population service information system for moving, dying, coming, birth, etc. By doing this, the impact obtained in the service information system is a low risk of system errors so that problematic information does not occur.*

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

**Abstrak.** Kelurahan adalah tempat kerja lurah sebagai perangkat daerah yang merupakan perangkat yang mempunyai tanggung jawab di bawah camat. Kelurahan sendiri memiliki tanggung jawab pemerintahan yang diberikan oleh camat dan melakukan tugas pemerintahan lainnya sesuai dengan ketentuan perundangan yang ada. Pengolahan sistem informasi pelayanan yang dilakukan secara manual akan memakan waktu yang lama karena adanya data yang harus dicatat dan diproses berulang kali baik secara harian maupun bulanan dan biasa terjadi kesalahan karena kurang teliti sehingga informasi menjadi terlambat dan kurang efisien. Metode penelitian dalam penyusunan skripsi

adalah metode observasi, wawancara, dan studi pustaka dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif. Hasil pengujian variabel motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan. Sebuah kelurahan pasti membutuhkan suatu sistem informasi yang dapat digunakan untuk mengelola pelayanan kependudukan pada kelurahan. Karena kelurahan juga merupakan salah satu sentra dalam pembuatan sistem informasi. Kelurahan Poris Plawad Tangerang merupakan salah satu contoh kelurahan yang membutuhkan suatu sistem informasi. Sistem informasi yang dibutuhkan berupa sistem informasi yang menangani tentang sistem informasi pelayanan kependudukan pindah, meninggal, datang, kelahiran, dll. Dengan dilakukannya hal tersebut maka dampak yang diperoleh dalam sistem informasi pelayanan adalah rendahnya risiko kesalahan sistem sehingga tidak terjadinya informasi bermasalah.

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

## **LATAR BELAKANG**

Seiring perkembangannya perusahaan yang berhasil tidak menutup kemungkinan memiliki sumber daya yang bagus maka setiap perusahaan memerlukan adanya peran penting sumber daya manusia untuk mengembangkan usahanya agar dapat menjadi lebih sukses di kemudian harinya, oleh sebab itu jika perusahaan tidak mempunyai sumber daya yang cukup memadai maka dapat mempengaruhi keberlangsungannya dalam proses kegiatan sehari-harinya ketika melaksanakan pekerjaannya, baik dari sisi kinerja para karyawan maupun nama baik perusahaan ikut andil karena antara sumber daya manusia dengan perusahaan itu saling berhubungan, sehingga dapat terwujudnya perusahaan yang baik dengan sumber daya manusia didalamnya. Selain dari sumber daya manusia perusahaan juga membutuhkan adanya motivasi dan disiplin kerja.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan suatu bagian yang penting untuk kinerja karyawan, motivasi merujuk pada wujud usaha dan bentuk keinginan seseorang untuk menuntaskan pekerjaannya sebagaimana mestinya tugas seorang pekerja menginginkan keefektifan kinerja yang berjalan dengan baik (Motivasi et al., 2024).

Adanya motivasi kerja dalam perusahaan juga sangat dibutuhkan terutama bagi para pekerjanya untuk tetap meningkatkan efektivitasnya dalam melaksanakan tugasnya agar konsisten dalam bekerja, sehingga jika para karyawan mengalami kurangnya motivasi kerja dapat mempengaruhi keefektifan kinerja itu sendiri, dikarenakan dari proses beberapa pekerjaan yang dilakukan memungkinkan dapat memakan waktu yang

cukup lama dan dapat membuat para karyawan merasa jenuh sehingga dibutuhkan motivasi kerja tersebut.

Peran seorang pimpinan dalam motivasi kerja juga sangat penting untuk perusahaan maupun para pekerjaannya karena bagian dari berhasilnya suatu perusahaan tercipta dari seorang pemimpin yang baik dan peduli dengan keadaan para pekerjaannya salah satunya tidak lupa untuk memberi motivasi.

Begitu pula dengan perusahaan yang baik mempunyai aturan dalam menjalankan keseharian kerjanya, salah satu diantaranya yaitu disiplin kerja yang akan membantu berjalannya perusahaan yang sesuai dengan aturan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya masing-masing, adanya hal tersebut dapat berguna untuk membantu keberhasilan suatu perusahaan agar menjadi sukses.

Dengan disiplin kerja yang dilakukan oleh para pekerjaannya, sebab dari terciptanya disiplin kerja juga dapat melatih para pekerjaannya agar menjadi lebih berkualitas dalam menangani tugasnya di perusahaan. Para pekerja yang taat dengan peraturan yang ada pada perusahaan dapat menciptakan suasana yang kondusif sehingga pengerjaan tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik bahkan bisa menghemat waktu dan tenaga. Tidak adanya motivasi dan disiplin kerja pada suatu perusahaan. Maka bisa menyebabkan terjadinya masalah ataupun kendala yang akan dihadapi oleh para pekerjaannya, tidak adanya hal itu pun dapat memperlambat proses pekerjaan yang dilakukan karena kurangnya motivasi dan disiplin kerja yang ada. Kurangnya motivasi dan disiplin kerja juga dapat membentuk kebiasaan yang kurang baik bagi para pekerjaannya sehingga dapat berperilaku sesuka hati dalam mengerjakan tugasnya disebabkan kurangnya peran disiplin maupun motivasi di dalam perusahaan, keberlanjutan hal itu dapat mempengaruhi citra perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian secara ilmiah dan terstruktur kepada elemen-elemen serta kejadian dan sebab akibat antara ikatan-ikatannya. Penelitian kuantitatif diartikan untuk penelusuran dengan cara yang terstruktur terhadap kejadian melalui pengumpulan data yang bisa diukur dengan tindakan matematika teknik komputasi, maupun statistik statistik. (Jannah, 2016).

Untuk pengumpulan data dapat dilakukan dengan menggunakan cara survei dengan alat pengumpul data yang disebarakan secara cara online dengan media whatsapp. Kemudian sesudah terkumpulnya data tersebut dapat diolah melalui penggunaan aplikasi SPSS versi 20 sehingga dapat dilakukannya pengujian terhadap analisis data yang berisikan diantaranya uji validitas serta uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari 30 karyawan yang didapat responden berjenis kelamin Laki Laki berjumlah 56,7% dengan frequency 17 responden dan responden berjenis perempuan berjumlah 43,3% dengan frequency 13 responden. Maka dari hasil yang didapat dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Kelurahan Poris Plawad Tangerang lebih banyak atau dominan Laki-Laki.

### Uji Kualitas Data

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan sebagai pengukur suatu kuesioner sehingga dapat mengetahui valid atau tidak. Dengan cara jika terhitung  $> r$  tabel maka bisa dinyatakan valid:

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Motivasi	X1.1	0,66	0,361	Valid
	X1.2	0,784	0,361	Valid
	X1.3	0,761	0,361	Valid
	X1.4	0,693	0,361	Valid
	X1.5	0,635	0,361	Valid
	X1.6	0,605	0,361	Valid
	X1.7	0,843	0,361	Valid
	X1.8	0,85	0,361	Valid

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
	X1.9	0,782	0,361	Valid
	X1.10	0,782	0,361	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,788	0,361	Valid
	X2.2	0,800	0,361	Valid
	X2.3	0,679	0,361	Valid
	X2.4	0,815	0,361	Valid
	X2.5	0,921	0,361	Valid
	X2.6	0,791	0,361	Valid
	X2.7	0,921	0,361	Valid
	X2.8	0,767	0,361	Valid
	X2.9	0,608	0,361	Valid
	X2.10	0,803	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,769	0,361	Valid
	Y.2	0,921	0,361	Valid
	Y.3	0,884	0,361	Valid
	Y.4	0,799	0,361	Valid
	Y.5	0,855	0,361	Valid
	Y.6	0,865	0,361	Valid
	Y.7	0,853	0,361	Valid
	Y.8	0,756	0,361	Valid
	Y.9	0,781	0,361	Valid
	Y.10	0,756	0,361	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS (2024)

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat dilihat serta dilakukannya kesimpulan yaitu instrumen pada variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan menghasilkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,361 sehingga mampu dikatakan untuk semua item dari pernyataan dikatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Dibawah ini adalah bagian dari hasil dari pengujian reabilitas terhadap instrumen pada semua variabel yang digunakan. Supaya bisa mengetahui data instrumen reliabel dengan cara membandingkan nilai cronbach alpha  $>$  tingkat signifikan 0,6 atau 0,60.

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Motivasi (X1)	0,933
Disiplin Kerja (X2)	0,944
Kinerja Karyawan (Y)	0,954

Sumber : Hasil Olahan data SPSS 20 (2024)

Bisa dilihat pada keterangan tabel diatas merupakan hasil dari uji reabilitas sehingga dapat dilakukan penyimpulan berdasarkan hasil tersebut maka motivasi (X1) mempunyai nilai Cronbach's alpha 0, 933  $>$  sig 0,60, disiplin kerja (X2) 0,944  $>$  sig 0,60, serta kinerja karyawan (Y) 0,954  $>$  sig 0,60. Dari semua item setiap pertanyaan dan dari setiap variabel tersebut maka dapat dikatakan reliabel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode statistik dipergunakan agar dapat mengetahui suatu nilai residual berdistribusi normal. Oleh karenanya sehingga dilakukan uji normalitas dengan membandingkan nilai signifikansi  $>$  0,05 dengan berdistribusi normal. Dibawah ini merupakan tabel dengan hasil dari pengujian normalitas dengan metode statistik:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	RESLN

N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,65924926
Most Extreme Differences	Absolute	,248
	Positive	,097
	Negative	-,248
Test Statistic		1,356
Asymp. Sig. (2-tailed)		,051

Sumber : olah data SPSS 20 (2024)

Sesuai dengan yang terdapat pada tabel diatas, uji normalitas menggunakan metode statistik ini maka bisa disimpulkan yaitu nilai signifikan  $0,51 > 0,05$  sehingga nilai residual berdistribusi normal.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Pada umumnya di dalam uji heteroskedastisitas mempunyai kegunaan yang dapat berguna sebagai cara untuk mengetahui apakah ada suatu perbedaan di dalam varian variabel dependen terhadap setiap nilai variabel independen. Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka bisa dikatakan tidak terjadi uji heterokedasitas, adapun sebaliknya jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka terdapat suatu masalah terhadap heterokedasitas.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,822	1,549		3,114	,004
	X1	-,114	,087	-,523	-	,203
	X2	,191	,077	,987	2,463	,020

Sumber : Hasil olahan data SPSS 20 (2024)

Pada penggambaran tabel diatas maka uji heterokedasitas yang terdapat suatu nilai signifikansi motivasi memiliki nilai  $0,203 > 0,05$  serta (X1) variabel disiplin kerja  $0,020$ . Sehingga dapat disimpulkan pada variabel motivasi atau X1 dan disiplin kerja atau X2 tidak mengalami atau terjadi heterokedasitas didalamnya.

### 3. Uji Multikolinearitas

Dilakukannya suatu uji multikolinearitas untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas dengan membandingkan nilai toleransi  $> 0,01$  juga nilai VIF  $< 10$  sehingga terjadinya multikolinearitas terhadap variabel bebas. Adapun dalam tabel dibawah merupakan tabel dari hasil uji multikolinearitas:

Variabel	Tolerance		VIF	
Motivasi	0,161	0,01	6,221	10
Disiplin Kerja	0,161	0,01	6,221	10

Sumber : olah data SPSS 20 (2024)

Berdasarkan dengan keterangan pada tabel untuk uji multikolinearitas diatas maka dapat dilakukan suatu kesimpulan yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja mempunyai nilai toleransi  $0,161 > 0,01$  dan pada nilai VIF  $6,221 < 10$  maka bisa disimpulkan bahwa tidak adanya multikolinearitas pada variabel motivasi dan disiplin kerja.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Pada analisis regresi linear berganda dilakukan guna mengetahui seberapa banyak pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Sebagaimana yang terdapat dalam tabel dibawah ini:

#### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,458	3,443		,714	,481
	X1	,310	,194	,238	7,818	,000

	X2	,346	,172	1,164	7,817	,000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber : hasil olahan data SPSS 20 (2024)

$$Y = 2,458 + 0,310X1 + 1,346X2$$

Berikut ini beberapa bagian dari interpretasi nilai salah satunya adalah:

- a. Nilai yang dihasilkan konsta sebesar 2,458 memperlihatkan terhadap kinerja karyawan pada Kelurahan Poris Plawad Kota Tangerang mampu mencapai tingkatan sebanyak 2,458 apabila variabel motivasi (X1) serta disiplin kerja (X2) tetap konstan.
- b. Pada hasil untuk nilai koefisien regresi (X1) motivasi sebesar 0,310 memperlihatkan yaitu apabila variabel pada motivasi dapat meningkat, maka (Y) kinerja karyawan pun akan ikut meningkat sebanyak 0,310 berdasarkan pada asumsi variabel independen yang lainnya juga tetap sama atau konstan.
- c. Nilai untuk koefisien regresi dari disiplin kerja (X2) bernilai sebanyak 0,346 jika pada variabel disiplin kerja mengalami satu-satuan kenaikan sehingga kinerja karyawan (Y) pada Kelurahan Poris Plawad Kota Tangerang dapat mencapai ke tingkat sebanyak 0,346 apabila pada variabel independen yang lainnya tetap konstan.

### **Pengujian Hipotesis**

#### **1. Uji T**

Uji t atau parsial digunakan agar dapat melihat adakah pengaruh dari setiap variabel bebas tersebut serta variabel terikat. Dengan hasil uji T yang telah dilakukan oleh peneliti melalui hasil yang telah diperoleh pada penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut.

#### **Uji Parsial (Uji T)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,458	3,443		,714	,481
	X1	,310	,194	,238	7,818	,000

	X2	,346	,172	1,164	7,817	,000
a. Dependent Variable: Y						

Hasil nilai diatas dapat diinterpretasi sebagai berikut ini:

- a. Pada variabel motivasi (X1) untuk nilai t hitung 7,818 > t tabel 1,665 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 sehingga bisa dilakukannya penyimpulan terhadap (X1) variabel motivasi mempunyai pengaruh yang positif serta signifiikan terhadap variabel (Y) kinerja karyawan maka H1 diterima namun untuk H0 ditolak.
- b. Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai hasil nilai t hitung 7,817 > t tabel 1,665 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka bisa disimpulkan yaitu (X2) disiplin kerja terdapat pengaruh positif serta signifikan pada variabel (Y) kinerja karyawan maka H1 diterima serta H0 ditolak.

## 2. Uji F

Uji F memiliki fungsi yang berguna untuk dapat melihat apakah terdapat suatu pengaruh dari variabel bebas secara keseluruhan dengan variabel terikatnya. Adapun pada tabel yang terdapat dibawah ini dapat dilihat bahwa hal ini merupakan hasil dari uji F:

### Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568,814	1	568,814	61,127	,000 <sup>b</sup>
	Residual	260,552	28	,238		
	Total	829,367	29	9,305		
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2,X1						

Sumber : hasil olahan data SPSS 20 (2024)

Tabel diatas menghasilkan hasil nilai yang tertera pada uji F (Simultan) maka dapat diketahui bahwasannya untuk nilai signifikan 0,000 < 0,05 pada nilai F hitung 61,127 > Ftabel 3,10 sehingga dapat disimpulkan terhadap

variabel (X1) motivasi serta (X2) disiplin kerja berpengaruh secara simultan pada (Y) kinerja karyawan maka H1 diterima dan H0 ditolak.3,10.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan supaya dapat mengetahui seberapa banyak pengaruh dari motivasi serta disiplin kerja secara keseluruhannya:

#### Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,828 <sup>a</sup>	,686	,675	3,05048
a. Predictors: (Constant), X2,X1				

Berdasarkan pada tabel diatas maka uji determinasi bisa diketahui nilai R square 0,686 hasil dari variabel (X1) motivasi serta variabel disiplin kerja (X2). Kemudian nilai R square dapat dikalikan dengan cara melalui rumus uji koefisien determinasi ( $r^2 \times 100\%$ ) =  $(0,686 \times 100\% = 68,6\%)$  sehingga mampu menghasilkan nilai sebanyak 68,6% maka bisa disimpulkan yaitu motivasi atau (X1) serta disiplin kerja (X2) saling mempengaruhi terhadap kinerja karyawan senilai 68,6%.

### KESIMPULAN

Terlaksana serta terselesaikannya dan pembahasan penelitian yang sudah dilakukan ini, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagaimana pada hasil yang telah diperoleh diantaranya: Pertama, Secara parsial variabel motivasi dapat berpengaruh secara signifikan pada variabel kinerja karyawan dengan hasil dari nilai t hitung yaitu  $7,818 > t$  tabel 1,665 dengan hasil nilai signifikannya sebesar  $0,000 < 0,5$ . Serta pada hasil koefisien regresi bernilai 0,310 dengan kategori cukup rendah.

Kedua, Secara parsial pada variabel disiplin kerja juga berpengaruh signifikan pada variabel kinerja karyawan dengan memiliki hasil t hitung  $7,817 > t$  tabel 1,665 dengan hasil nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dan pada nilai untuk koefisien regresi berjumlah 0,346 dengan kategori yang kuat.

Ketiga, Variabel motivasi dan disiplin kerja dapat berpengaruh secara simultan serta signifikan pada kinerja karyawan berupa hasil yang diperoleh yaitu nilai Fhitung  $61,127 > Ftabel 3,10$  serta hasil signifikan  $0,000 < 0,05$ . Untuk nilai R square terhadap uji determinasi yang dihasilkan  $0,686$  tersebut dipengaruhi terhadap variabel yang lainnya yang tidak dilakukan oleh penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Adziima, M. F. (2022). Psikologi Humanistik Abraham Maslow. *Jurnal Tana Mana*, 2(2), 86–93. <https://doi.org/10.33648/jtm.v2i2.171>
- Arifin, A. (2017). Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin diperguruan tinggi. *EDUTECH Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3 No 1(1), 117–132.
- Chaerat, M., & Syahri, N. U. R. A. (2021). *ISLAM*. 1, 31–39. Balaka, Muh Yani. 2022. “Metode Penelitian Kuantitatif.” *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif* 1:130.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Fitria. (2013). Definisi Operasional Variable. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. [http://repository.unpas.ac.id/60703/2/DAFTAR\\_PUSTAKA.pdf](http://repository.unpas.ac.id/60703/2/DAFTAR_PUSTAKA.pdf)
- Hadi, S., Rajjani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Jannah, B. P. dan L. miftahul. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *PT Rajagrafindo Persada* (Vol. 3, Issue 2).
- Maulya Septiani, Bambang Swasto Sunuharyo, A. P. (2016). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA

KARYAWAN (Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 40(2), 98–105.

Motivasi, P., Disiplin, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Nurhalizah, S., & Oktiani, N. (2024). Licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 1(3), 197–207.

Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>.