

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RITEL X DIKOTA CIREBON

Sheryna Putri<sup>1</sup>, Siti Aroffah<sup>2</sup>, Muhammad Fazrizal Fazri<sup>3</sup>, Ni Wayan Fitriana A.L<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Catur Insan Cendekia

e-mail: [sheryna.putri.mb.22@cic.ac.id](mailto:sheryna.putri.mb.22@cic.ac.id), [siti.arofah.mb.22@cic.ac.id](mailto:siti.arofah.mb.22@cic.ac.id),  
[fazrizal.fazri.mb.22@cic.ac.id](mailto:fazrizal.fazri.mb.22@cic.ac.id), [niwayan.lestari@cic.ac.id](mailto:niwayan.lestari@cic.ac.id)

### Abstrak

*Penelitian ini akan memberikan kontribusi teoritis terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri ritel. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian ini bertujuan ingin mengetahui hubungan antara variable X1 (Disiplin Kerja), X2 (Motivasi Kerja), dan variable Y (Kinerja Karyawan). Dapat dilakukan perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Penelitian penulis mengangkat judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ritel X dikota Cirebon, sehingga terdapat hasil yang signifikan dimana disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Ritel X dikota Cirebon. Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri ritel. Motivasi kerja melibatkan faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi tingkat energi, keinginan, dan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka.*

**Kata kunci:** disiplin kerja, motivasi kerja

### Abstract

This research will also make a theoretical contribution to human resource management literature by deepening understanding of the factors that influence employee performance in the context of the retail industry. This research uses quantitative descriptive methods. In this study aims to determine the relationship between variable X1 (Work Discipline), X2 (Work Motivation), and variable Y (Employee Performance). A comparison can be made between the author's research and previous research. The author's research raises the title of the influence of work discipline on the performance of X Retail employees in the city of Cirebon, so there are significant results where work discipline has an influence on employee performance at the X Retail office in the city of Cirebon. Work discipline and work motivation are important factors that can affect employee performance in the context of the retail industry. Work motivation involves psychological factors that affect employees' energy levels, desire, and commitment to achieve goals and improve their performance.

**Key words:** Work discipline, work motivation

### 1. PENDAHULUAN

Industri ritel adalah sektor yang kompetitif dan terus berkembang dengan pesat. Kinerja karyawan memiliki peran kritis dalam mencapai keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan ritel. Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri ritel. Disiplin kerja mencakup aspek kepatuhan karyawan terhadap kebijakan

dan prosedur perusahaan, ketepatan waktu, absensi yang baik, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Motivasi kerja melibatkan faktor-faktor psikologis yang mempengaruhi tingkat energi, keinginan, dan komitmen karyawan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja mereka. Beberapa penelitian sebelumnya telah mengungkapkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, serta motivasi kerja dan

kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri. Namun, masih ada kebutuhan untuk melihat secara khusus pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam industri ritel.

Dalam menjalankan bisnisnya Retail juga harus memiliki karyawan yang memiliki disiplin kerja dan motivasi untuk bekerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Veithzal Rivai, 2015). Untuk mencapai tujuan secara optimal, perusahaan harus memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi di kalangan karyawannya. Tingkat disiplin kerja ditentukan oleh sejauh mana seseorang merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan. Tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja masih dapat ditingkatkan, menurut temuan peneliti di salah satu perusahaan sebagai sample populasi (Arif Nugroho, 2024).

Menurut Gary (2016), motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Abid dan Abdul Rahman Safiih (2021), yang menyatakan adanya pengaruh yang sangat signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Idrus, Hakim, dan Kamaruddin (2021), mengemukakan, motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal senada diungkapkan oleh Fitrianto (2020), di mana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dan terkait.

Kinerja adalah karakteristik dari hasil yang diidentifikasi untuk keperluan evaluasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memenuhi targetnya dan memperoleh keuntungan, sementara karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan

merugikan perusahaan. Seberapa rendah tingkat kinerja karyawan dapat dilihat dari gaji tunjangan yang tinggi, motivasi yang diberikan perusahaan, dan Tingkat kehadiran kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja dan penggunaan waktu yang tidak efektif dalam melakukan tugas, juga disebut sebagai kinerja rendah karyawan (Euis Lestari Nurzakiah1 Wenny Desty Febrian2, 2024). Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Haifa Khairunnisa, 2023). Berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat menghasilkan hasil yang optimal, tetapi bagaimana karyawan menerima dan mematuhi peraturan saat ini adalah masalahnya. Dalam setiap langkah yang diambil perusahaan untuk terus berkembang, setiap proses yang dilakukan perusahaan pasti tidak lepas dari berbagai masalah yang akan menghambat pekerjaan saat ini di perusahaan, bagaimana manajer melihat etos kerja karyawan untuk mengatasi masalah tersebut dengan cara yang membantu perusahaan. Kualitas pekerjaan yang kurang baik akan berdampak besar terhadap kemajuan dan peningkatan produksi di berbagai sektor. Pegawai yang memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan perusahaan, menjadi parameter penting dalam menilai keberhasilan bisnis. Kemampuan suatu perusahaan dapat tercermin dari pencapaian prestasi individu di dalamnya, yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Diharapkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan mereka dalam struktur organisasi suatu entitas (Banjarnahor et al., 2023).

Dengan memahami pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja, manajer dan pemilik bisnis ritel dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan mereka. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan

kontribusi teoritis terhadap literatur manajemen sumber daya manusia dengan memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri ritel.

## 2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data – data tersebut dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), Metode deskriptif merupakan salah satu macam-macam metode penelitian kuantitatif dengan suatu rumusan masalah penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Dalam penelitian ini bertujuan ingin mengetahui hubungan antara variable X1 (Disiplin Kerja) , X2 (Motivasi Kerja) , dan variable Y (Kinerja Karyawan).

Dengan demikian peneliti menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh karyawan Ritel X Di Kota Cirebon yang jumlah populasi sebanyak 70 orang yang akan dijadikan sasaran penelitian. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar - benar representative (mewakili). Menurut (Tarjo, 2019:57) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sumber data menggunakan data primer yang berupa metode survei dengan penyebaran kuesioner terhadap responden. Menurut (Sugiyono, 2021:199) kuesioner ialah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan metode berikan seperangkat pertanyaan ataupun pertanyaan tertulis kepada responden buat dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup yang diberikan kepada responden secara langsung agar dapat mempermudah peneliti untuk melakukan analisis data terhadap seluruh angket yang telah dikumpulkan.

Pengolahan data untuk analisis ini menggunakan program software Statistical Product and Service Solution (SPSS), versi 20 untuk analisis data. Penyajian datanya dengan menggunakan tabel dan statistik.

### a. Uji Validitas

Uji validitas adalah pengujian ketelitian ataupun ketepatan, maupun Tingkat kesahihan dari sebuah alat ukur, dalam kemampuannya mengukur sesuatu yang akan atau seharusnya diukur. Menurut Sugiyono, (2018:267) menyatakan uji validitas merupakan persamaan data yang di peroleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian.

### b. Uji Realiabilitas

Menurut Ghozali (2016, p. 47) kuesioner dinyatakan reliabel apabila jawaban seorang responden mengenai pernyataan yang diberikan stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Tidak hanya itu, menurut Ghozali (2016, p. 48) suatu penelitian juga dianggap reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $> 0,70$  dan apabila nilai Cronbach Alpha's  $< 0,70$  penelitian tersebut dianggap kurang reliabel.

### c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Apabila hanya terdapat satu variabel bebas dan satu variabel terikat, maka regresi tersebut dinamakan regresi linear sederhana (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014).

### d. Uji Parsial (Uji T)

Uji t adalah alat untuk mengevaluasi rata-rata satu atau dua populasi menggunakan pengujian hipotesis. Uji t dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah satu kelompok berbeda dari nilai yang diketahui (uji t satu sampel), apakah dua kelompok berbeda satu sama lain (uji t dua sampel independen), atau apakah ada perbedaan signifikan dalam pengukuran berpasangan (uji t sampel berpasangan atau dependen).

### e. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan F (Uji Simultan) digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara bersama – sama atau simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian statistik Anova merupakan bentuk pengujian hipotesis dimana dapat menarik kesimpulan berdasarkan data atau kelompok statistik yang disimpulkan. Pengambilan keputusan dilihat dari pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai F yang terdapat di dalam tabel ANOVA, tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 0,05.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas**

No.	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1.	0.540	0.482	Valid
2.	0.513	0.482	Valid
3.	0.550	0.482	Valid
4.	0.543	0.482	Valid
5.	0.640	0.482	Valid
6.	0.695	0.482	Valid
7.	0.524	0.482	Valid
8.	0.520	0.482	Valid
9.	0.520	0.482	Valid
10.	0.538	0.482	Valid
11.	0.627	0.482	Valid
12.	0.652	0.482	Valid
13.	0.715	0.482	Valid
14.	0.703	0.482	Valid
15.	0.807	0.482	Valid
16.	0.828	0.482	Valid
17.	0.696	0.482	Valid

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa nilai dari r<sub>hitung</sub> keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar daripada nilai r<sub>tabel</sub>. Maka, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan butir indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**2. Uji Realiabilitas**

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Ketetapan	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0.770	0.60	Reliable
2.	Motivasi Kerja (X2)	0.771	0.60	Reliable

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan semua variabel dalam penelitian ini mempunyai koefisien cronbach alpha lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel kuesioner adalah reliable, artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang sudah tervalidasi, dengan demikian penelitian ini bersifat layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

**3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Berdasarkan dari tabel 4.3, model

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2.690	1.463
	X1	.576	.095
	X2	1.195	.234

a. Dependent Variable: Y  
persamaan regresi berganda yaitu :

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

$$Y = 2.690 + 0.576X_1 + 1.195X_2$$

Maka interpretasinya adalah sebagai berikut :

1. Konstanta  $\alpha$  sebesar 2.690 ; artinya apabila disiplin kerja dan motivasi kerja tidak ada atau nilainya 0, maka kinerja karyawan ritel X dikota Cirebon nilainya sebesar 2.690.
2. Koefisien regresi variable disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0.576 artinya apabila disiplin kerja dinaikkan 1 satuan, maka kinerja karyawan ritel X dikota Cirebon nilainya sebesar mengalami kenaikan sebesar 0.576 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan maka kinerja karyawan ritel X dikota Cirebon.
3. Koefisien regresi variable motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 1.195 artinya apabila motivasi kerja dinaikkan 1 satuan, maka kinerja karyawan ritel X dikota Cirebon nilainya sebesar mengalami kenaikan sebesar 1.195 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka kinerja karyawan ritel X dikota Cirebon.

**4. Uji Parsial (Uji T)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.839	.070
	X1	6.045	.000
	X2	5.105	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh nilai:

1.  $t_{hitung}$  untuk disiplin kerja sebesar 6.045 dan  $Sig_{hitung}$  sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai  $t_{hitung}$  6.045 >  $t_{tabel}$  2.144 maka dinyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sedangkan  $Sig_{hitung}$  0.000 < 0.05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Yang artinya variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja sebesar 5.105 dan  $Sig_{hitung}$  sebesar 0.000. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai  $t_{hitung}$  5.105 >  $t_{tabel}$  2.144 maka dinyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Sedangkan  $Sig_{hitung}$  0.000 < 0.05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Yang artinya variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**5. Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	251.790	2	125.895	56.580	.000 <sup>b</sup>
	Residual	149.081	67	2.225		
	Total	400.871	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji F anova diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 56.580 dan tingkat signifikansi 0.000. Berdasarkan hasil tersebut, nilai  $F_{hitung}$  56.580 >  $F_{tabel}$  3.74 dengan hal ini maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Diperkuat juga dengan pernyataan selanjutnya yaitu  $Sig_{hitung}$  0.000 < 0.05 maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ritel X dikota Cirebon.

**6. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 <sup>a</sup>	.628	.617	1.492

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.5 diperoleh nilai Adjusted R Square total untuk disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan ritel X dikota Cirebon. (Y) adalah sebesar 0.628. Hal ini berarti bahwa 62,8% kinerja karyawan ritel X dikota Cirebon dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

**Pembahasan**

**1. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel X Dikota Cirebon**

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t hitung sebesar 6.045 nilai ini lebih besar dari tabel yaitu 2.144 atau  $t_{hitung}$  6.045 >  $t_{tabel}$  2.144 dengan nilai sig. 0.000. Karena nilai sig. jauh lebih kecil dari 0.05 disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini yang terjadi dirasakan pada karyawan Ritel X dikota Cirebon bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Ritel X memiliki kesadaran akan peraturan di dalam perusahaan, pegawai mengerti akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, serta adanya pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dalam penelitian ini dapat dilakukan perbandingan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Penelitian penulis mengangkat judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Ritel X dikota Cirebon, sehingga terdapat hasil yang signifikan dimana disiplin kerja memiliki

pengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Ritel X dikota Cirebon.

Pangarso (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

Hal ini sejalan dengan penelitian Ova Nuracto Sofiati (2020), bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini ditunjukkan dengan baiknya pelaksanaan karyawan dalam bentuk preventif, dan progresif.

## 2. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ritel X Dikota Cirebon

Berdasarkan hasil uji t didapat nilai t hitung sebesar 5.105 nilai ini lebih besar dari t tabel yaitu 2.144 atau  $t \text{ hitung } 6.045 > t \text{ tabel } 2.144$  dengan nilai sig. 0.000. Karena nilai sig. jauh lebih kecil dari 0.05 motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini yang terjadi dirasakan pada karyawan Ritel X dikota Cirebon bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Ritel X memiliki prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin dalam pelaksanaan pekerjaan.

Dimana pemberian motivasi kerja oleh seorang leader atau atasan seperti : prestasi, tanggung jawab, disiplin, pelayanan, keaktifan pemimpin sudah sesuai dengan teorinya Herzberg (1966) ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaannya, dimana peneliti saat melakukan penelitian di perusahaan Ritel X melihat bahwa pemberian motivasi kerja oleh seorang leader atau atasan sesuai dengan teori Herberg maka dari itu penelitian mengakumulasi hasil penelitian dengan teorinya Herberg yang hanya mengambil teori-teori intinya saja yang dijadikan indikator dalam penelitian.

Hal ini sejalan dengan penelitian Agustin (2022), Bestari (2021) dan Marcahyono (2022) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang secara positif atau secara negatif. Disini peranan motivasi itu sangat besar artinya dalam bimbingan dan mengarahkan seseorang terhadap tingkah laku pekerjaannya.

## 3. KESIMPULAN

- a. Disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ritel X di Kota Cirebon
- b. Motivasi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Ritel X di Kota Cirebon
- c. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap Ritel X di Cirebon

## DAFTAR PUSTAKA

- Euis Lestari Nurzakiah1 Wenny Desty Febrian2. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi pada PT Billy Indonesia ). *Manajemen Dan Bisnis Madani*.
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44–52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Haifa Khairunnisa. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Stokeswood Retail, Jakarta Selatan. *MADANI: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12.
- Tyas, R. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery. *Jurnal Administrasi*

---

*Bisnis, 172–180(1), 174.*

- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 264. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4864>
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9080>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Suwanto, Denok, S., & Haryadi, R. N. (2022). *Skripsi nasional 1*. 5(2), 471–484.
- Suwanto, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3365>