

## PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR WILAYAH BANTEN

Siti Parwanti<sup>1</sup>, Didi Wand<sup>2</sup>, Yulaikah<sup>3</sup>.

*Corresponding Author:* [sitiparwanti89@gmail.com](mailto:sitiparwanti89@gmail.com)

### ABSTRACT

*Work discipline is an important factor that reflects employee compliance with applicable rules and procedures, punctuality, and consistency in carrying out tasks. Work motivation is an internal drive for employees to achieve work goals and increase productivity. This study uses a quantitative method with a survey approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees of BPJS Employment at the Banten Regional Office. The variables of work discipline, work motivation, and employee performance were measured using a Likert scale. The results show a positive and significant relationship between work discipline, work motivation, and employee performance. Work discipline and work motivation were also found to significantly influence employee performance. Analysis shows that work discipline and work motivation together significantly contribute to improving employee performance. It is important for company management to improve work discipline and employee motivation through various programs so that employee performance can increase overall.*

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

### PEDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat saat ini sangat mempengaruhi kemajuan bisnis, dan untuk memajukan usaha diperlukan manajemen yang tepat. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen paling penting dalam organisasi atau perusahaan, karena SDM berperan strategis dalam mencapai tujuan. SDM bertugas mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan secara produktif agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mendorong karyawan agar bekerja lebih baik, karena kinerja yang efektif akan tercapai jika didukung oleh disiplin kerja yang baik.

Motivasi dan disiplin kerja menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal yang mengarahkan tingkah laku seseorang menuju tujuan tertentu. Menurut Moekijat (2019), ada hubungan yang sangat erat antara motivasi kerja yang tinggi dengan disiplin. Apabila pegawai-pegawai merasa bahagia dalam pekerjaannya, maka mereka

pada umumnya mempunyai disiplin. Sebaliknya apabila moril kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka dapat menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan yang tidak baik. Bahkan mungkin jugamereka tidak bersikap sopan terhadap pimpinan.

Selain itu, disiplin kerja berperan penting dalam menjaga keteraturan dan efisiensi di tempat kerja. Disiplin tidak hanya terkait dengan ketaatan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Zainal dalam Chrisnanto & Riyanto (2020), disiplin kerja adalah instrumen yang digunakan manajer untuk berhubungan dengan karyawan supaya karyawan bersedia memperbaiki perilakunya dalam usaha menambah pemahaman dan kemauan untuk menaati aturan organisasi dan norma sosial.

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten juga perlu memperhatikan motivasi dan disiplin kerja karyawan agar kinerja dapat ditingkatkan. Data absensi karyawan pada tahun 2023 menunjukkan bahwa disiplin kerja masih bisa diperbaiki. Sikap dan kehadiran karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kedisiplinan, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja. Dengan memperbaiki disiplin kerja, BPJS Ketenagakerjaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2016), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan. Menurutnya, seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila dirinya mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*) (Indriasari *et al.*, 2018).

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Siswanto, 2019)

Menurut Gauzali, Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan seorang karyawan dan juga masyarakat.

Menurut Nasution dalam Gattang (2019) Disiplin kerja dapat terlihat dari perbuatan, tingkah laku, tindakan serta tanggung jawab karyawan dalam mengikuti segala aturan kerja perusahaan, para karyawan yang disiplin akan mengikuti aturan di lingkungan kerja dengan tingkat kehati-

hatian yang tinggi, tanpa ada paksaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Fitriani, 2018)

Menurut Robbins (2016 : 201) motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu

Menurut (Subiakto & Pujiyanto, 2023) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yangdimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditunjukkan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut

Dessler (2013) menyatakan kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja didefinisikan sebagai hasil dan perilaku kerja yang dicapai selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Sugiono, 2019)

Menurut (Kentari & Ekowati, 2023) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode yangtelah ditentukan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut. Tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ketidak sesuain kemampuan dengan pekerjaan, dapat menimbulkan stres kerja bagi karyawan sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan menjadi tidak baik dan akan berdampak buruk terhadap perusahaan.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah jenis penelitian asosiatif dengan analisa kuantitatif, yaitu dengan maksud untuk mencari pengaruh antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* (Sugiono, 2019). Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplinkerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan disuatu Perusahaan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten sebanyak 32 karyawan. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling nonprobabilitas yaitu teknik sampling sensus atau jenuh (Sugiono, 2019). Sehingga besar sampel yang digunakan sebanyak 32 orang, sesuai dengan jumlah populasinya. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain: observasi dan penyebaran kuesioner (Siyoto dan Sodik, 2015).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(168,470 > 3,328)$  hal ini juga diperkuat dengan

signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Hendri Ari Wibowo(2019) dan penelitian dari Natalia Adolfia Lotu, Zandra Dwanita Widodo, dan Laksono Sumarto. Yang menunjukkan hasil Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan ataubersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

| Disiplin Kerja X1 |          |         |       |
|-------------------|----------|---------|-------|
| No. Kuesioner     | r hitung | r tabel | Ket   |
| 1                 | 0,819    | 0,3494  | Valid |
| 2                 | 0,819    | 0,3494  | Valid |
| 3                 | 0,846    | 0,3494  | Valid |

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0,3494), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

| Motivasi Kerja (X2) |          |         |       |
|---------------------|----------|---------|-------|
| No. Kuesioner       | r hitung | r tabel | Ket   |
| 1                   | 0,757    | 0,3494  | Valid |
| 2                   | 0,707    | 0,3494  | Valid |
| 3                   | 0,802    | 0,3494  | Valid |
| 4                   | 0,700    | 0,3494  | Valid |
| 5                   | 0,579    | 0,3494  | Valid |

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung  $> r$  tabel (0,3494), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Kinerja Karyawan (Y) |          |         |       |
|----------------------|----------|---------|-------|
| No. Kuesioner        | r hitung | r tabel | Ket   |
| 1                    | 0,804    | 0,3494  | Valid |
| 2                    | 0,829    | 0,3494  | Valid |
| 3                    | 0,850    | 0,3494  | Valid |

|   |       |        |       |
|---|-------|--------|-------|
| 4 | 0,887 | 0,3494 | Valid |
| 5 | 0,787 | 0,3494 | Valid |
| 6 | 0,744 | 0,3494 | Valid |

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,3494), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel 4**  
Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.  |
| 1     | (Constant)     | 2.691                       | 1.433      |                           | 1.878 | .070  |
|       | DISIPLIN KERJA | 1.628                       | .163       | .863                      | 9.977 | <.001 |
|       | MOTIVASI KERJA | .118                        | .087       | .117                      | 1.356 | .185  |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 2,691 + 1,628X_1 + 0,118X_2$ .

**Tabel 5**  
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients<sup>a</sup>

| Model |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |       |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|       |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig.  |
| 1     | (Constant)     | 2.691                       | 1.433      |                           | 1.878 | .070  |
|       | DISIPLIN KERJA | 1.628                       | .163       | .863                      | 9.977 | <.001 |
|       | MOTIVASI KERJA | .118                        | .087       | .117                      | 1.356 | .185  |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,977 > 2,045$ ) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $0,001$  atau ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 6  
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi

| ANOVA <sup>a</sup>  |            |                |    |             |         |                    |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------|--------------------|
| Model   |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F       | Sig.               |
| 1   | Regression | 103.786        | 2  | 51.893      | 168.470 | <.001 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 8.933          | 29 | .308        |         |                    |
|   | Total      | 112.719        | 31 |             |         |                    |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN                   |            |                |    |             |         |                    |
| b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA |            |                |    |             |         |                    |

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau ( $168,470 > 3,328$ ) hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan. antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## PENUTUP

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Berdasarkan Uji-T (parsial) variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $9,977 >$  nilai  $t_{tabel}$   $2,045$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $0,001 < 0,05$  sehingga variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten.
2. Berdasarkan Uji-T (parsial) variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $3,356 >$  nilai  $t_{tabel}$   $2,045$  dengan nilai signifikansi yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$  sehingga variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten.
3. Berdasarkan Uji-F (simultan) terdapat pengaruh signifikansi variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $168,470 >$  nilai  $F_{tabel}$   $3,328$  dengan nilai taraf signifikan yang dihasilkan adalah  $0,001 < 0,05$ .

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan. Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis Volume 1. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>

Agustian, O. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negeri Jakarta*, 75.

Ainunnisha, S. N. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cileungsi*.

Alam, I. A., & Putri, I. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Adiksi Coffee. *Jurnal EMT KITA*, 7(3), 795–800. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i3.1253>

Amelia, R. W., & Fratiwi, F. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Burger King Jakarta Utara*. 1(2), 317–326.

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks

Dessler, Gary. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat

Dwi Pratiwi, E., & Roni, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 10(3), 1899–1909. <https://doi.org/10.35794/jmbi.v10i3.51019>

Fitriani, R. (2018). *PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVEHOTEL MALIOBORO YOGYAKARTA* (Vol. 1, Issue 1). <https://doi.org/10.1016/j.jns.2018.09.022>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.ejphar.2009.04.058>  
<http://dx.doi.org/10.1016/j.brainres.2015.10.001>  
<http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=2854659&tool=pmcentrez&rendertype=abstract>

Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>

Irmigardis Makun, & John E. H. J. FoEh. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Pengembangan Karir (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 183–192. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1893>

Kentari, D. M., & Ekowati, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Dsiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Federal Internasional Finance (Fif) Group Kabupaten Mukomuko. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(2), 614–629. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i2.5552>

Muhammad Nauval Farizky Aryanto Putra, & Titin Astuti. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel 101 Urban Kelapa Gading. *Seminar Nasional Pariwisata Dan Kewirausahaan (SNPK)*, 2, 739–749.

<https://doi.org/10.36441/snpk.vol2.2023.191>

- PRATAMA, A., & Febriana, H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Kota Tangerang Selatan. *Ekonomi Bisnis*, 29(1), 47–56. <https://doi.org/10.33592/jeb.v29i1.3734>
- Purnamasari, W., & Suharto, M. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 3(1), 187. <https://doi.org/10.51804/iej.v3i1.928>
- Rahayu, E. D., Gayatri, I. A. M. E. M., & Ariska, Y. I. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa (Dpmd) Provinsi Bengkulu. *Jurnal Multidisiplin Dehasen (MUDE)*, 2(1), 29–42. <https://doi.org/10.37676/mude.v2i1.3599>
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 105–114.
- Sawitri, N. N., Alia, R., & Fikri, N. W. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. XYX. *Jurnal Ekonomika*, 12(1), 349–361. <https://ejournal.penerbitjurnal.com/index.php/ekonomika/article/view/465>
- Siswanto, B. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Bambang. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM\\_PEMBETUNGAN\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)
- Subiakto, D. C. L., & Pujiyanto, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kerjasama Pt. Medco Energi Dengan Pt. Xyz Dhea Cecillia Loveanty Subiakto. *E-Jurnal Manajemen Tsm*, 3(2), 179–200. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Sugiono. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *Jumipman : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Tusniwita, & Susanti, F. (2022). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 129–138.

Yuliawati, E., & Oktavianti, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rewash Jakarta Selatan ARTICLE INFO ABSTRACT. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52–60. <https://jurnalamanah.com/index.php/cakrawala/index>