

## Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Toko Indomaret

Angelia Juniarsih<sup>[1]</sup>, Ana Ramadhayanti<sup>[2]</sup>, Usran Masahere<sup>[3]</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia<sup>[1]</sup>

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

### ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh motivasi dan disiplin kerja kepada produktivitas kerja toko indomaret. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 72 karyawan yang ada pada toko indomaret, dengan menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan toko indomaret. Data yang diolah menggunakan SPSS 26. Dengan di lakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji t (parsial), uji f (simultan), dan Uji *R Square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil Uji T nilai Sig untuk pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,015 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil Uji T nilai Sig untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Berdasarkan hasil Uji F bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 20,533 > F_{tabel} 3,130$ , dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja

Keyword: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja

### ABSTRACT

*This research was conducted to determine how much influence motivation and work discipline have on the work productivity of Indomaret stores. The population in this study were 72 employees at Indomaret stores, using a saturated sample, namely all Indomaret store employees. The data were processed using SPSS 26. By carrying out validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, and heteroscedasticity tests. The data analysis technique used is multiple linear regression, t test (partial), f test (simultaneous), and R Square test.*

*The results of this study indicate that based on the results of the T-test the Sig value for the influence of motivation on work productivity is  $0.015 < 0.05$ , it can be concluded that the motivation variable has a significant effect on the work productivity variable. Based on the results of the Sig T-test for the effect of work discipline on work productivity of  $0.000 < 0.05$ , it can be concluded that work discipline variables have a significant effect on work productivity variables. Based on the results of the F test that the significance value for the influence of motivation and work discipline variables simultaneously on work productivity is  $0.000 < 0.05$  and the Fcount value is  $20.533 > Ftable 3.130$ , it can be concluded that motivation and work discipline variables simultaneously influence work productivity variables.*

Keyword: Motivation, Work Discipline, and Work Productivity.

## 1. PENDAHULUAN

Organisasi, baik institusi maupun bisnis, tidak dilepaskan dari pentingnya sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi juga akan ditentukan oleh SDM. Fokus utama SDM adalah pada mereka yang berpartisipasi dalam organisasi sebagai pelaksana, pemberi ide, dan pembuat strategi untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan adalah tenaga kerja yang dipekerjakan oleh sebuah institusi atau bisnis. Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu dimotivasi dan memiliki disiplin kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Agar karyawan bersemangat dalam menjalankan tugas yang ada, maka perlu juga diberikan motivasi, misalnya atasan yang memberikan contoh dengan ikut melakukan pekerjaan yang sesuai

dengan tanggung jawabnya, sehingga bawahan akan ikut termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Setiap karyawan di toko indomaret diharuskan untuk memenuhi target produktivitas kerja perusahaan. Setiap karyawan diwajibkan untuk meninjau produktivitas kerja karyawan setiap satu bulan sekali. Karyawan sering mengeluhkan tentang motivasi dan disiplin kerja saat mereka berada di tempat kerja, namun di toko indomaret, karyawan harus bekerja secara efisien supaya memenuhi target yang dibuat. Karyawan akan mendapatkan bonus jika produktivitasnya melebihi target yang telah ditetapkan..

Dalam meningkatkan produktivitas kerja terdapat 13 faktor yang merupakan beberapa faktor yang mungkin berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil pra-

survei yang diberikan kepada 30 orang karyawan Toko Indomaret tercantum di bawah ini.

Tabel I.1 Pra Survei Penyebab Pengaruh Produktivitas Kerja

No.	Variabel	Total	Peringkat
	Tingkat Pendidikan	1	
	Keterampilan	2	
	Disiplin Kerja	6	2
	Motivasi	10	1
	Gizi Dan Kesehatan	1	
	Tingkat Penghasilan	4	
	Jaminan Sosial	0	
	Lingkungan Dan Iklim Kerja Hubungan Industrial	3	
	Teknologi	0	
	Sarana Produksi	1	
	Manajemen	2	
	Kesempatan Berprestasi	0	
	Hubungan Industrial	0	

Sumber : Hasil pengolahan data oleh penulis dari kuesioner pra-survei (2023)

Karakteristik yang tercantum dalam Tabel I.1 yang dapat berdampak pada kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan untuk organisasi antara lain motivasi dan disiplin kerja. Dari hasil pra survei tersebut jumlah responden yang memilih motivasi sebanyak 10 orang, dan yang memilih disiplin kerja sebanyak 6 orang maka penulis akan membahas lebih lanjut tentang bagaimana motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi seberapa produktif karyawan di toko indomaret.

Memotivasi karyawan sangat penting karena dapat menaikkan motivasi kerja dan menghasilkan produktivitas karyawan yang berkualitas. Motivasi di tempat kerja dapat dipahami sebagai kekuatan yang bekerja pada seseorang dari dalam dan luar dan merangsang perilaku kerja berdasarkan kondisi, intensitas, dan durasi tertentu. Karyawan termotivasi oleh nilai insentif pekerjaan terhadap organisasi.

Rendahnya pemahaman karyawan terhadap kewajiban dan tanggung jawabnya dalam bekerja menjadi salah satu penghambat dalam meningkatkan produktivitas karyawan ditunjukkan dalam beberapa hal, antara lain: Disiplin kerja yang baik didasarkan pada pengetahuan dari dalam diri sendiri, bukan karena paksaan, hukuman, atau imbalan.

Sama halnya yang terjadi pada karyawan Toko Indomaret, berdasarkan observasi penulis, para

karyawan toko Indomaret masih kurang disiplin. Banyak dari mereka yang terlambat dari waktu yang telah dijadwalkan dan sering tidak hadir tanpa memberikan peringatan sebelumnya. Hal-hal tersebut merupakan cerminan dari rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan yang juga menurunkan tingkat produktivitas pekerja. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja.

Memperoleh keunggulan kompetitif telah menghasilkan pengembangan tenaga kerja yang meningkatkan kinerja, mendorong inovasi, dan sangat penting untuk implementasi rencana yang efisien. Kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan ketegangan alasan seseorang untuk melakukan suatu tindakan tertentu.

## 2. METODE PENELITIAN

Populasi adalah domain generalisasi terdiri dari: objek/subjek dengan besaran dan sifat tertentu ditentukan oleh peneliti dan kemudian ditarik kembali kesimpulannya, Menurut (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Toko Indomaret sebanyak 72 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh yaitu mengambil sampel semua populasi dalam penelitian ini, Menurut Sugiyono (2019) .

Sampel Jenuh (Sampel Sensus) Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang maka diambil sampel secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi, Menurut Arikunto (2012).

### Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah renungan informasi tentang responden atau sumber data lain yang dikumpulkan. cara kerja internal Analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenisnya Responden melakukan tabulasi data ke dalam variabel semua responden, Sajikan data untuk setiap variabel yang dipelajari dan lakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang diajukan

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Data

Dalam survei ini, karyawan Indomaret berpartisipasi dengan memberikan tanggapan. Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dari para responden dapat dilihat dari daftar pernyataan yang

diberikan kepada 72 responden. Dalam rangka mengumpulkan data untuk penelitian ini, kuesioner didistribusikan dengan menggunakan teknik sampel jenuh dalam metode *probability sampling*.

Tabel IV.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentasi (%)
Laki-Laki	32	44,4%
Wanita	40	55,6%
Total	72	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Menurut data di atas, 32 responden adalah laki-laki, yang merupakan 44,4% dari total responden, sedangkan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 40 orang dengan persentase (55,6%). Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan kondisi yang didominasi oleh wanita.

Tabel IV.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentasi (%)
<23 Tahun	30	42,7%
24-34 Tahun	36	50%
>35 Tahun	6	8,3%
Total	72	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan data tersebut di atas, usia responden didominasi oleh mereka yang berusia antara 24 hingga 34 tahun, yaitu sebanyak 36 responden dengan proporsi 50% dari total responden.

Tabel IV. 3 Pendidikan Terakhir Responden

Pekerjaan	Frekuensi	Persentasi (%)
SMU	53	73,6%
D1-D3	12	16,7%
S1	4	5,6%
S2	3	4,2%
Total	72	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut, 53 responden dengan proporsi 73,6% yang merupakan lulusan SMA mendominasi kelompok responden berdasarkan pendidikan, yang mengindikasikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk dunia kerja.

Tabel IV.4 Lama Bekerja Responden

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentasi (%)
1 Tahun	20	27,8%
2-5 Tahun	43	59,7%
6-8 Tahun	7	9,7%
>8 Tahun	2	2,8%
Total	72	100%

Sumber: Data primer diolah, 2023

Setiap karyawan memiliki tingkat masa kerja yang berbeda-beda. Para responden dibagi menjadi 4 kategori sesuai dengan kriteria berikut untuk membantu mengatasi perbedaan dalam jenis dan lama bekerja.

Karyawan yang berpengalaman lebih lama merupakan mayoritas dari jawaban penelitian ini, seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas. Hasilnya, mayoritas responden dalam penelitian ini-59,7%-telah bekerja antara dua hingga lima tahun.

**Analisis Data**

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen; jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen berpengaruh.. (Oktafiani, 2019)

Tabel IV.5 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficientsa					
del	Mo	U		tandar dized Coefficients	ig.
		nstandardized Coefficients	td. Error		
	Constant	.465	.555	.312	.001
	otivasi (X1)	.337	.135	.262	.501
	isiplin Kerja(X2)	.526	.122	.453	.318
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)					

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berikut ini adalah penjelasan hasil uji t berdasarkan tabel di atas:

1. Hipotesis pertama (H1) Karena nilai Sig untuk hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja adalah  $0.015 < 0.05$ , maka dapat dikatakan bahwa H1 terbukti kebenarannya dan terdapat hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja.
2. Hipotesis Kedua (H2) Karena H2 diterima dan terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja, maka nilai Sig. untuk hipotesis ini adalah  $0,000 < 0,05$ .

**Pengujian Secara Simultan (Uji F)**

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengvaluasi seberapa baik faktor-faktor independen dapat menjelaskan variabel dependen. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 dan Fhitung lebih besar dari Ftabel, maka dapat disimpulkan variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Sugiono, 2019).

Tabel IV.6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVAa					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36.138	2	18.069	0.533	.000b
Residual	28.737	9	3.193		
Total	64.875	11			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)  
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X2), Motivasi(X1)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, uji simultan diterima karena nilai signifikansi untuk interaksi antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung sebesar  $20,533 > Ftabel 3,130$  yang menunjukkan bahwa terdapat interaksi antara motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.

**Koefisien Determinasi Parsial**

Sebagai alat analisis, koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi variabel independen. (Kurnia et al., 2019)

Tabel IV.7 Koefisien Determinasi Parsial

Tabel IV.18 Koefisien Determinasi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	8.465	2.555				3.312	.001		
Motivasi (X1)	.337	.135	.262	2.501	.015	.451	.288	.238	.826	1.211
Disiplin Kerja(X2)	.526	.122	.453	4.318	.000	.562	.461	.412	.826	1.211

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)

Sumber: Data primer diolah, 2023

Rumus KD = koefisien beta X koefisien korelasi orde nol X 100% dapat digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan tabel tersebut di atas. Berikut ini kesimpulan yang dapat diambil dari perhitungan koefisien determinasi parsial

Tabel IV.8 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Varibel	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero-Order	Hasil	(%)
Motivasi (X1)	0,262 X 0,451	0,118	11,8%
Disiplin Kerja (X2)	0,453 X 0,562	0,254	25,4%
Total		0,372	37,2%

Sumber: data primer diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 37,2%

**Koefisien Determinasi Simultan (R<sup>2</sup>)**

Alat analisis untuk menampilkan besarnya kontribusi variabel independen adalah koefisien determinasi.

Tabel IV.9 Hasil Koefisien Determinasi Simultan Model Summaryb

--

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.611a	.373	.355	1.821
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja(X2), Motivasi(X1)				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja(Y)				

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel tersebut di atas, diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,373, yang menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 37,3%, sedangkan 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### Pembahasan

#### Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel produktivitas kerja, dengan nilai Sig. sebesar  $0,015 < 0,05$  untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hidayat, (2019) yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas produk memiliki dampak yang menguntungkan tetapi dapat diabaikan terhadap loyalitas konsumen.

#### Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Variabel Produktivitas Kerja

Dapat disimpulkan dari temuan uji T bahwa variabel disiplin kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap variabel produktivitas kerja karena nilai Sig. untuk hubungan kedua variabel tersebut adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini melengkapi penelitian sebelumnya oleh Jaya et al., (2019) menunjukkan dari hasil temuan penelitian bahwa variabel promosi memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap loyalitas pelanggan.

#### Pengaruh Secara Simultan Variabel Independen Terhadap Dependen

Dari hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara simultan karena nilai signifikansi untuk pengaruh tersebut sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung sebesar  $20,533 > F_{tabel} 3,130$ . Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Suarez, (2021) yang menemukan bahwa loyalitas konsumen secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas produk, iklan, dan citra merek.

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Kerja Karyawan pada Toko Indomaret". Oleh karena itu, jelas bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas di tempat kerja tujuan dari pernyataan ini.

#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian pengelolaan data diatas dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil Uji T nilai Sig untuk pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,015 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
2. Berdasarkan hasil Uji T nilai Sig untuk pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.
3. Berdasarkan hasil Uji F bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} 20,533 > F_{tabel} 3,130$ , dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja.
4. Berdasarkan nilai R Square sebesar 0,373, yang menunjukkan bahwa pengaruh secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas sebesar 37,3%, sedangkan 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### REFERENSI

- Abbas, M. I. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Pada Divisi Quality Assurance PT. Dankos Farma. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, 7–26.
- Albert, G. (2020). Usulan Perancangan Metode 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) Pada Sumber Sejahtera Pratama Semarang. *Skripsi*, 5(3), 248–253.
- Arfansyah, M. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Dki Syariah Di Jakarta Selatan)*. 5–19. <http://repository.stei.ac.id/8525/3/Bab2.pdf>
- Baiti khairunisa nur, Djumali, K. E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja PADA PT. ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA. *Edunomika – Vol. 04, No. 01 (Februari 2020)*, 04(01), 69–87.
- Hikmah, L. (2017). *Pengaruh Corporate Social*

*Responsibility, Service Quality dan Marketing Mix Terhadap Corporate Image pada Baitul Maal Wa Tamwil Pahlawan Tulungagung.* 22–34.

*Komunikasi,* 9–27.  
<http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/46439>

- Kusumo, I. J., & Etna, N. A. Y. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. *Diponegoro Journal of Accounting*, 8(1), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan d PT Surya Unggas Mandiri. *E Library Unikom*, 2019, 11–25. [https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM\\_Rijal\\_Musyadad\\_Malawat\\_BAB II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6140/8/UNIKOM_Rijal_Musyadad_Malawat_BAB II.pdf)
- Muqodim. (2019). Pengaruh Kepemilikan Institusional, Leverage, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penghindaran Pajak (Studi Empiris pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di BEI Tahun 2014-2018). *Journal Unuversitas Islam Indonesia*, 40–48.
- Niara, J., & Citta, A. B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada PT PLN (persero) area pengatur distribusi (apd). *Jurnal Niara*, 11(2), 108–117.
- Nur Azizah. (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*, 30–32.
- Nurul Aulia Saputri, H. G. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *E-Proceeding of Management*, 9(4), 1890–1899.
- Oktafiani, S. P. (2019). pengaruh risiko bisnis, non-debt tax shield dan tangibility asset terhadap struktur modal pada perusahaan sub sektor otomotif dan komponen yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia selama periode 2013-2017. *Ekonomi Bisnis , PROGRAM STUDI BISNIS, FAKULTAS EKONOMI DAN PASUNDAN, UNIVERSITAS BANDUNG*, 1, 1–476.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Septian, D. (2019). Motivasi Suporter Remaja Bergabung Pada Komunitas Aremania Di Wilayah Arjosari Malang. *Journal Ilmu*
- Sugiyono. (2019). *BAB III Sugiyono (2019:199)*. 34–46.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi. *JURNAL SeMaRaK*, 1(1), 66–82. <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.1247>