



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta

Dinda Tiara Eka Martaya

dindatiarae@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Novita Wahyu Setyawati

novita.wahyu@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Indah Rizki Maulia

indah.rizki@dsn.ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Korespondensi penulis: *dindatiarae@gmail.com*

Abstrak: *The aim of this research is to determine the influence of work discipline and work motivation on employee performance. The type of research used in this research is quantitative research using the SPSS 24 application. The number of samples in this research is 37 respondents who are service and archives employees at the Population and Civil Registration Service of DKI Jakarta Province. Data analysis techniques in this research use validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests. The results of this research show that: (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance. (2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance. (3) work discipline and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The contribution of work discipline and work motivation to employee performance is 0.545 or 54.5%.*

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

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan aplikasi SPSS 24. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 37 responden yang merupakan pegawai bidang pelayanan dan arsip pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,545 atau 54,5%.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting untuk menjalankan fungsi pemerintah dan mencapai tujuan mereka. Untuk menyediakan layanan publik yang berkualitas tinggi dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat, diperlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang efektif dan efisien. Penting bagi instansi pemerintahan, baik pada tingkat pusat ataupun daerah, untuk memberikan pelayanan publik yang adil dan berkualitas tinggi kepada semua warga negara.

Kinerja pada instansi pemerintah adalah kunci untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif. Dalam MSDM yang efektif, tidak hanya pertimbangan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan, tetapi juga faktor yang mempengaruhi suatu kinerja individu dan tim kerja.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan kedisiplinan dan motivasi yang dapat memengaruhi cara pencapaian kinerja yang optimal.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mendukung kesuksesan kinerja. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk melakukan semua tugas dengan baik. SDM dengan tingkat disiplin yang tinggi menjadi pondasi utama kinerja yang efektif dalam sebuah organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki atribut penting untuk memelihara efisiensi dan produktivitas dalam lingkungan kerja (Rialmi, 2020)

Motivasi kerja adalah Pilihan perilaku yang diambil seseorang dalam bekerja, baik yang benar maupun yang salah, mencerminkan arah tindakan mereka (Adhari, 2021). Motivasi memiliki peran krusial karena mendorong, mengarahkan, dan memacu perilaku seseorang untuk bekerja keras dengan antusiasme, demi mencapai hasil yang optimal (Putra & Fernos, 2023). Adanya motivasi yang diberikan kepada karyawan adalah satu dari faktor yang mempengaruhi kinerja bagi yang dapat meningkatkan kinerja.

Dalam konteks administrasi kependudukan, penting bagi pegawai Dukcapil Provinsi DKI Jakarta untuk memberikan kinerja yang optimal kepada lembaga pemerintahan. Adanya keluhan masyarakat mengenai kinerja pegawai yang dinilai terdapat adanya kesalahan data pada saat penginputan data pada dokumen dan belum selesainya digitalisasi data pada arsip membuat masyarakat mengeluhkan pelayanan yang lama dalam hal pengurusan dokumen ini.

Motivasi kerja akan berdampak kepada kinerja pegawai, dapat dilihat dari pegawai yang suka terlambat, tingkat keterlambatan yang menandakan bahwa pegawai kurang bersemangat dalam bekerja akan mengakibatkan turunnya kinerja pegawai. Selain itu, pegawai yang merasa jenuh terhadap pekerjaan yang mereka lakukan seperti mereka merasa jenuh terhadap pekerjaan yang monoton dan lingkungan yang kurang menyenangkan, akan berdampak pada kinerja pegawai Dukcapil Provinsi DKI Jakarta.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya yang diberikan, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu (Muna & Isnowati, 2022). Kinerja berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan serta hasil yang diperoleh dari pekerjaan itu. Dengan kata lain, kinerja mencakup apa yang dilakukan serta bagaimana cara melakukannya (Ahmad, 2021). Mangkunegara menyatakan dalam (Santoso & Rijanti, 2022) indikator kinerja yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, kendala kerja, dan sikap terhadap pekerjaan.

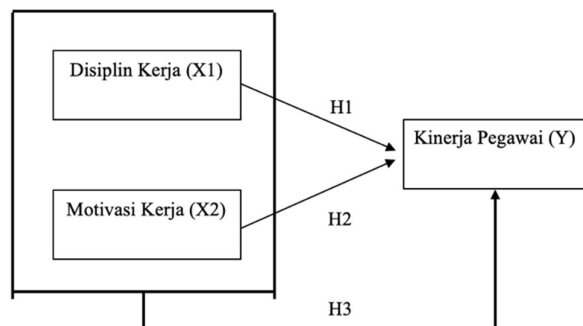
Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan atau ketentuan yang ada dalam perusahaan, yang didasari oleh kesadaran diri tanpa adanya paksaan (Herwanto & Radiansyah, 2022). Kedisiplinan merupakan ekspresi dari kesadaran dan kesiapan individu untuk mengikuti semua aturan dan norma sosial yang berlaku, hal ini dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Setiawan, 2020). Terdapat beberapa indikator-indikator disiplin kerja (Pranitasari & Khotimah, 2021) : taat terhadap waktu, taat terhadap perusahaan, taat terhadap aturan perilaku, dan taat terhadap peraturan lainnya.

Motivasi Kerja

Luthans mengungkapkan dalam (Safrizal, 2020) kata "motivasi" berasal dari kata "motif", yang berarti dorongan, sebab, atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja ialah kondisi yang mempengaruhi individu dalam meningkatkan, mengarahkan, dan menjaga

sikap yang terkait dengan lingkungan kerja (Sucipto, 2021). Terdapat tiga indikator motivasi (Gautama & Marchyta, 2022) : perilaku pekerja, usaha pekerja, dan kegigihan pekerja.



Gambar 1. Kerangka konseptual

Berdasarkan penjelasan dari teori-teori di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:
H1 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai tetap Dukcapil Provinsi DKI Jakarta.

H2 : Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tetap Dukcapil Provinsi DKI Jakarta.

H3 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dukcapil Provinsi DKI Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif korelasional. Ini akan memberikan penjelasan tentang Hubungan yang mempengaruhi variabel yang diteliti dan variabel yang mempengaruhinya. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan menganalisis hubungan antar variabel dalam bentuk angka. Sugiyono menjelaskan, pendekatan kuantitatif didasarkan pada filosofi positivisme untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dan pengumpulan data melalui instrumen dan analisis data statistik (Balaka, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dukcapil Provinsi DKI Jakarta bagian pelayanan dan arsip yang berjumlah 37 orang. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh pegawai pelayanan dan arsip Dukcapil Provinsi DKI Jakarta yang jumlah populasi sebanyak 37 orang yang akan dijadikan sampel jenuh untuk memenuhi penelitian ini. Sampling Jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel dimana setiap anggota populasi diambil sebagai sampel (Amin et al., 2023).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Menurut (Janna & Herianto, 2021) uji validitas adalah prosedur untuk menentukan apakah sebuah alat pengukur memiliki kevalidan atau tidak. Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan kepada pegawai sebanyak 37 orang dengan total sebanyak 22 instrumen pernyataan mengenai disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) yang telah diolah menggunakan SPSS, nilai r hitung yang didapat lebih besar daripada nilai r tabel dengan nilai 0.324. maka dapat disimpulkan semua instrumen pada uji validitas ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur seberapa handal atau dapat dipercaya suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan handal jika memberikan hasil yang sama setelah dilakukan pengukuran berulang kali (Ningrum et al., 2023).

Tabel 1. Hasil uji reliabilitas

No	Alat Ukur	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0.841	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0.639	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.875	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa nilai *Cronbach alpha* pada variabel disiplin kerja sebesar 0.841, variabel motivasi kerja sebesar 0.639, dan variabel kinerja pegawai sebesar 0.875. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut mempunyai nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0.60, maka instrumen dari semua variabel dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data dari variabel yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak (Mukminin et al., 2024).

Tabel 2. Hasil uji normalitas (one sample K-S)

Asymp Sig. (2-tailed)	Kriteria	Keterangan
0.191	0.05	Normal

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil yang didapat pada one sample K-S, dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0.191. Hal ini dapat disimpulkan bahwa nilai tersebut lebih besar daripada nilai 0.05, maka data penelitian ini dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mendeteksi apakah variabel-variabel bebas dalam model regresi saling berhubungan (Mukminin et al., 2024).

Tabel 3. Hasil uji multikolinearitas

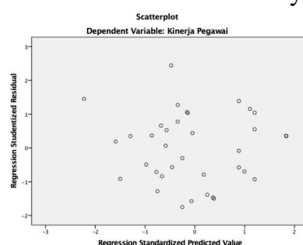
Collinearity Statistic			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin kerja	0.835	1.197	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi kerja	0.835	1.197	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil data uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 0.835 yang berarti $>$ dari 0.1, dan nilai VIF sebesar 1.197 yang berarti $<$ 10. Maka dapat diambil kesimpulan yaitu bahwa data tidak terjadi masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk memverifikasi kesederhanaan varians residual model regresi dari satu observasi ke observasi lainnya (Ragil Anandita et al., 2021).



Gambar 2. Hasil uji heteroskedastisitas

Sumber : data diolah SPSS

Didasarkan pada gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa tpenelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, dikarenakan penyebarannya tersebar secara acak dan tidak terdapat pola yang jelas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier sering dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ragil Anandita et al., 2021).

Tabel 4. Hasil uji regresi linear berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
Kinerja pegawai	-0.334
Disiplin kerja	0.458
Motivasi kerja	0.710

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = -0.334 + 0,458 X_1 + 0,710 X_2$.

- Nilai -0.334 menunjukkan bahwa ketika semua variabel independen (X) bernilai nol, nilai prediksi dari variabel dependen (Y) adalah -0.334. Dalam kata lain, jika tidak ada pengaruh dari variabel-variabel independen, nilai yang diharapkan dari variabel dependen adalah -0.334.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,458 : disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y)
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,710 : motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y)

Uji Parsial (Uji T)

Penerapan uji t mempunyai tujuan untuk mengukur seberapa besar dampak dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat (Widasari & Furwanti, 2020)

Tabel 5. Hasil uji T

Variabel	T hitung	T tabel	Sig
Disiplin kerja	3.476	2.032	0.001
Motivasi kerja	3.488	2.032	0.001

Sumber : data diolah SPSS

Berdasarkan hasil *output* SPSS pada uji T, didapat nilai signifikansi t hitung pada variabel disiplin kerja sebesar 3.476. Pada nilai t tabel pada statistik tabel sebesar 2.032. Hal ini menandakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, atau variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel motivasi kerja didapat nilai signifikansi t hitung sebesar 3.488. Sedangkan nilai t tabel pada statistik tabel sebesar 2.032. Hal ini menandakan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, atau variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Pada dasarnya, uji F mengevaluasi apakah variabel-variabel independen dalam model secara keseluruhan berpengaruh terhadap variabel dependen (Widasari & Furwanti, 2020).

Tabel 6. Hasil uji f

Sig	F hitung	F tabel
0.000	20.402	3.275.

Sumber : data diolah SPSS

Nilai pada f tabel dapat dihitung dengan cara menentukan $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k - 1 = 37 - 2 - 1 = 34$, setelah itu lihat pada tabel F statistik 0,05, maka nilai dari f tabel adalah sebesar 3.275. Berdasarkan tabel hasil uji f, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi adalah $0.000 < 0.05$. Nilai t hitung yang diperoleh dari output SPSS menunjukkan nilai $20.402 > 3.275$ (F tabel). Dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independent (Disiplin kerja dan Motivasi kerja) Bersama sama berpengaruh positif terhadap variabel dependen (Kinerja pegawai).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien R^2 digunakan dalam penelitian untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel bebas, sementara variasi yang tidak dijelaskan oleh model disebabkan oleh faktor-faktor lain di luar model tersebut.

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 ^a	.545	.519	2.106

Sumber : data diolah SPSS

Didasarkan pada hasil uji R^2 , terlihat bahwa nilai R Square menunjukkan nilai 0.545 atau 54,5%. Maka 54,5% dari kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja dan 45,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Didasarkan pada hasil output SPSS yang menunjukkan nilai signifikan yang didapat adalah 0.000 dan nilai t hitung sebesar 3.476, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3.476 > 2.032$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Didasarkan pada hasil output SPSS yang menunjukkan nilai signifikan yang didapat adalah 0.000 dan nilai t hitung sebesar 3.488, artinya nilai signifikansi lebih kecil dari nilai 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3.488 > 2.032$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan (nyata) variabel motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) Bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai (Y). Hal ini didasarkan dari hasil penelitian dengan perolehan f hitung $>$ f tabel ($20.402 > 3.275$) dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.545 atau 54,5%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji dan pembahasan yang telah dilakukan maka diperoleh kesimpulan dari penelitian ini bahwa :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta.

3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). Cv. Penerbit Qiara Media.
- Ahmad, R. (2021). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/maneggio/article/view/6715/5411>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Gautama, C., & Marchyta, N. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kesesuaian Kompensasi Pada Cv. Opto Elektronik Di Kota Makassar. *Jurnal Agora*, 10(2), 1–18.
- Herwanto, & Radiansyah, E. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Cabang Windu Karsa Bakauheni Lampung Selatan. *Journal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1408–1418.
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan Spss*.
- Mukminin, I. N., Djuhan, M. W., Leaturing, M. P., & Learning, P. (2024). *Jiipsi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 , Hal 19-27 Pengaruh Model Pembelajaran Leaturing Dan Problem- Based Learning Terhadap Hasil Belajar Ips Jiipsi : Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia Volume 4. 4, 19–27*.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i2.652>
- Ningrum, T. K., Widodo, Z. D., & Sumarto, L. (2023). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Batik Keris Di Surakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 423–432. <https://doi.org/10.37606/Publik.V10i2.718>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/Jam.V18i01.375>
- Putra & 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>
- Ragil Anandita, S., Indriyani, S., & Mahendri, W. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Zam - Zam Jombang). *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(2), 881–890. <https://doi.org/10.37301/Jmubh.V16i2.19047>
- Rialmi, Z. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *Jenius (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 286. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V3i3.4866>

- Safrizal, D. H. B. A. (2020). *Buku Referensi Optimalisasi Kinerja Pegawai*. 1–23.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926–935.
- Setiawan, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 1(4).
- Sucipto, S. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Di Pabrik Kulit Carma Magetan*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Widasari, E., & Furwanti, M. (2020). Pengaruh Kinerja Keuangan Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Lq45 Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Studia Akuntansi Dan Bisnis (The Indonesian Journal Of Management & Accounting)*, 8(2), 133. <https://doi.org/10.55171/Jsab.V8i2.592>