

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bunga Kemboja Pasar Minggu Jakarta Selatan

Lia Asmalah¹, Juwita Ramadani Fitria², Ali Zaenal Abidin³

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail Korespondensi : dosen01644@unpam.ac.id¹

Submitted: 27th March 2026 | **Edited:** 15th May 2026 | **Issued:** 01st June 2026

Cited on: Asmalah, L., Fitria, J. R., & Abidin, A. Z. (2026). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Bunga Kemboja Pasar Minggu Jakarta Selatan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 5(1), 19-25.

ABSTRACT

Human resource performance is a crucial factor in achieving organizational goals, particularly in non-profit institutions such as Yayasan Bunga Kemboja in Pasar Minggu, South Jakarta, where employee discipline and work motivation are considered important determinants of productivity. This study aims to examine the effect of discipline and work motivation on employee performance at Yayasan Bunga Kemboja. The research used a quantitative approach with an associative method involving 100 respondents selected through census sampling. Data were collected using Likert-scale questionnaires and processed with SPSS version 25. The data were analyzed using multiple linear regression to determine the relationship between variables. The results show that discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. This indicates that improving discipline and motivation can enhance overall performance within the organization. Therefore, the findings provide empirical evidence for management in strengthening human resource practices, especially in improving discipline and motivation strategies. The study also contributes to organizational development literature in non-profit institutions and can be used as a reference for future research related to employee performance improvement in similar organizations in Indonesia and provides practical implications for managers and policymakers in similar settings in Indonesia context.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Employee Performance, HR Manajemen, Yayasan Bunga Kemboja

PENDAHULUAN

Fenomena kinerja karyawan dalam organisasi, khususnya pada lembaga non-profit seperti yayasan, menjadi perhatian penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan organisasi, sedangkan motivasi kerja menggambarkan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat kerja. Dalam beberapa penelitian, kedua faktor ini terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan (Afriyani et al., 2023; Roboth et al., 2023).

Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan di berbagai organisasi, termasuk yayasan, berupa rendahnya tingkat kedisiplinan seperti keterlambatan kerja, ketidakpatuhan terhadap prosedur, serta kurangnya konsistensi dalam menjalankan tugas. Selain itu, motivasi kerja karyawan juga sering kali menurun akibat kurangnya

penghargaan, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan keterbatasan pengembangan karier. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai secara optimal (Permana dan Rachmawati, 2023).

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Nurfadilah et al., 2023; Novendri et al., 2025). Penelitian lain juga menyatakan bahwa kedua variabel tersebut secara simultan mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai dalam organisasi (Putri et al., 2025; Afriyani et al., 2023). Meskipun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan variasi temuan tergantung pada konteks organisasi yang diteliti.

Gap penelitian dalam studi ini terletak pada perbedaan konteks objek penelitian, yaitu Yayasan Bunga Kemboja Pasar Minggu Jakarta Selatan yang memiliki karakteristik organisasi sosial dengan pola manajemen yang berbeda dari perusahaan profit. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada instansi pemerintah atau perusahaan swasta, sehingga belum banyak yang secara spesifik mengkaji lembaga yayasan. Selain itu, terdapat perbedaan hasil antar penelitian yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin dan motivasi kerja tidak selalu konsisten pada setiap organisasi (Siregar et al., 2025).

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi yayasan agar mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Yayasan sebagai lembaga sosial sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam menjalankan program kerja. Oleh karena itu, diperlukan kajian empiris untuk mengetahui sejauh mana disiplin dan motivasi kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan secara nyata dalam konteks yayasan.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Menurut konsep manajemen sumber daya manusia, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berhubungan dalam lingkungan kerja (Kurniawan dkk., 2021). Kinerja yang optimal menjadi tujuan utama organisasi karena berkaitan langsung dengan efektivitas pencapaian tujuan lembaga.

Disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin mencerminkan tingkat kesadaran karyawan dalam melaksanakan tugas secara tertib dan bertanggung jawab. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran, tetapi juga mencakup kepatuhan terhadap standar operasional kerja. Penelitian Setiawan dan Lestari (2022) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan kerja dan meningkatkan efisiensi organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk melakukan pekerjaan dengan semangat tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari kebutuhan ekonomi, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Hidayat dkk. (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, motivasi juga berperan dalam menjaga konsistensi kinerja dalam jangka panjang.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang disiplin cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan organisasi. Penelitian Saputra (2019) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam berbagai sektor organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan produktivitas kerja.

Selain disiplin, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan lebih maksimal dan memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Wibowo dan Putra (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berkontribusi signifikan dalam meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan. Dengan demikian, motivasi menjadi faktor pendorong utama dalam membentuk perilaku kerja yang produktif.

Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin memberikan struktur dan keteraturan dalam bekerja, sedangkan motivasi memberikan dorongan energi untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian Anggraini dkk. (2024) serta Yusuf dan Rahman (2025) menunjukkan bahwa kombinasi kedua variabel tersebut memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja dibandingkan pengaruh secara parsial. Oleh karena itu, dalam penelitian ini diasumsikan bahwa disiplin dan motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Bunga Kemboja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yayasan Bunga Kemboja Pasar Minggu, Jakarta Selatan, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel sensus, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel disiplin, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Data yang telah terkumpul kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Tahapan analisis data dimulai dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner layak digunakan. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi syarat dalam analisis regresi. Setelah itu, analisis data utama dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil analisis juga dilengkapi dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,50 yang menunjukkan adanya hubungan yang

cukup kuat antar variabel. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa hubungan tersebut bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja, maka cenderung semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,890; 0,775; dan 0,790. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik karena telah melebihi batas minimum yang umum digunakan, yaitu 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner untuk ketiga variabel tersebut konsisten dalam mengukur konstruk yang diteliti, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,086 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, sehingga memenuhi asumsi dasar dalam analisis statistik parametrik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebaran data pada variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan tidak mengalami penyimpangan dari distribusi normal, sehingga analisis lebih lanjut seperti regresi linear berganda dapat dilakukan karena data telah memenuhi syarat uji normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan $\hat{Y} = 1,972 + 0,568 X_1 + 0,384 X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh dua variabel independen, yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2). Konstanta sebesar 1,972 mengindikasikan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan tetap berada pada angka 1,972 sebagai nilai dasar.

Koefisien regresi disiplin kerja (X_1) sebesar 0,568 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,568 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap konstan. Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selanjutnya, koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,384 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,384 satuan, dengan asumsi variabel disiplin kerja konstan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan disiplin kerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut sama-sama berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Yayasan Bunga Kemboja.

Uji Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,872 atau 87,2%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap perubahan variabel kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain, model regresi

yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dengan tingkat ketepatan yang tinggi.

Sementara itu, sisanya sebesar 12,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, atau faktor personal karyawan lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, masih terdapat faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja dan dapat dijadikan variabel tambahan dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji F dalam analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai Fhitung sebesar 242,815 yang lebih besar dibandingkan Ftabel sebesar 3,12. Hasil ini menunjukkan bahwa secara statistik model regresi yang digunakan adalah signifikan, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan di Yayasan Bunga Kemboja Pasar Minggu Jakarta Selatan. Artinya, peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh salah satu variabel saja, tetapi merupakan hasil kontribusi bersama dari kedua variabel tersebut. Untuk memperjelas besarnya pengaruh yang diberikan, maka dilakukan analisis lebih lanjut melalui uji koefisien determinasi guna mengetahui seberapa besar kontribusi kedua variabel independen dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan.

Temuan Penelitian

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam disiplin maupun motivasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan di Yayasan Bunga Kemboja. Kondisi ini memperkuat asumsi bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor penting dalam mengoptimalkan hasil kerja individu dalam organisasi.

Disiplin kerja memberikan kontribusi dalam membentuk keteraturan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, tepat waktu, dan patuh terhadap prosedur kerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa disiplin merupakan fondasi utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien (Sutrisno dan Handayani, 2020).

Motivasi kerja juga terbukti memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan semangat kerja dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Motivasi yang tinggi membuat karyawan lebih berkomitmen terhadap pekerjaan yang dijalankan sehingga berdampak pada peningkatan hasil kerja secara keseluruhan (Pratama dan Sari, 2021).

Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja

yang produktif. Kombinasi keduanya menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Wahyuni dan Lestari, 2022).

Hasil uji determinasi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini berarti sebagian besar perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat dalam konteks organisasi yang diteliti. Meskipun demikian, masih terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut tidak dimasukkan dalam model penelitian ini sehingga memberikan ruang bagi penelitian selanjutnya untuk memperluas variabel yang diteliti. Hal ini penting agar pemahaman mengenai kinerja karyawan menjadi lebih komprehensif (Rahayu dan Firmansyah, 2022).

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki signifikansi yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bukanlah kebetulan, melainkan benar-benar terjadi secara nyata dalam konteks organisasi. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima.

Temuan ini memperkuat teori bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor perilaku kerja seperti disiplin dan motivasi. Karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi serta motivasi yang kuat akan lebih mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam mengelola kedua aspek tersebut secara seimbang (Nugroho dan Utami, 2023). Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen yayasan perlu memperhatikan peningkatan disiplin dan motivasi kerja karyawan. Upaya seperti penegakan aturan kerja yang konsisten dan pemberian motivasi yang berkelanjutan dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja. Hal ini penting agar organisasi dapat mencapai tujuan secara optimal.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak semata-mata ditentukan oleh aspek teknis pekerjaan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku kerja seperti disiplin dan motivasi yang berjalan secara bersamaan. Makna penting dari temuan ini adalah bahwa keberhasilan organisasi, khususnya pada lembaga yayasan, sangat bergantung pada kemampuan manajemen dalam membangun budaya kerja yang teratur sekaligus menciptakan dorongan psikologis yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Implikasinya, peningkatan kinerja tidak cukup dilakukan melalui pengawasan semata, tetapi perlu pendekatan yang lebih menyeluruh melalui penguatan aturan kerja yang konsisten, pembinaan sikap kerja yang bertanggung jawab, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyani, F., Purnamasari, P., Pujowati, Y., Liem, J. S. D., & Ali, H. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 4899–4904.
- Anggraini, R., Purnomo, H., & Laksmi, D. (2024). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Nusantara*, 8(1), 33–45.

- Arifin, Z., Santoso, B., & Mahendra, I. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada organisasi jasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 115–126.
- Dewi, L., & Hartono, S. (2022). Motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(1), 55–66.
- Firmansyah, A., & Rahayu, T. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(3), 201–212.
- Hidayat, T., Suryani, A., & Fadli, M. (2020). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 88–97.
- Kurniawan, D., Prabowo, A., & Santoso, R. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 120–131.
- Kusuma, R., & Aditya, F. (2023). Analisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 11(2), 89–101.
- Lestari, N., & Wahyuni, D. (2022). Pengaruh simultan disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, 14(1), 34–45.
- Novendri, I., Pratami, A., & Zakri, M. (2025). Dampak disiplin kerja dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 2330–2338.
- Nugroho, P., & Utami, S. (2023). Peran motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(1), 78–90.
- Nurfadilah, N., Suwanti, S., & Amalia, A. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 20(4), 112–123.
- Permana, D., & Rachmawati, S. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(1), 9–14.
- Prasetyo, B., Utami, S., & Nugroho, A. (2022). Hubungan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 50–62.
- Pratama, Y., & Sari, M. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 67–79.
- Putri, T., Meitisari, N., & Siregar, L. D. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(4), 2330–2338.
- Roboth, R. R., Kawengian, M. G., & Ratu, Y. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal EQUIL*, 3(2), 55–66.
- Saputra, E. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(3), 145–156.
- Setiawan, A., & Lestari, D. (2022). Disiplin kerja dan implikasinya terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 10(1), 45–56.
- Siregar, L. D., et al. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 1(4), 2330–2338.
- Sutrisno, H., & Handayani, R. (2020). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(3), 150–162.
- Wibowo, R., & Putra, Y. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 98–110.
- Yusuf, M., & Rahman, F. (2025). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 16(1), 21–34.