

## Optimalisasi *Output*: Menggali Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja PD Nurlia di Tengah Revolusi Industri

Ipa Hafsiyah Yakin<sup>1✉</sup>

<sup>1</sup>Universitas Sebelas April Sumedang

[ipa.feb@unsap.ac.id](mailto:ipa.feb@unsap.ac.id)

### Abstract

This research aims to investigate the relationship between work discipline and work performance at PD Nurlia in the context of the industrial revolution. Through statistical analysis including correlation coefficient, coefficient of determination, and t test, research findings reveal that there is a significant relationship between work discipline and employee work performance. The results show that improvements in work discipline have a significant positive impact on work performance, although there are also other factors influencing performance that need to be considered. The implication of these findings is that management needs to strengthen efforts to improve employee work discipline as a strategy to optimize company output amidst the dynamics of the industrial revolution. By understanding and managing the relationship between work discipline and work performance, companies can develop more holistic and effective strategies to improve performance and maintain competitiveness in a competitive market.

Keywords: Output Optimization, Work Discipline, Work Performance, Industrial Revolution, Competitive Market.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja di PD Nurlia dalam konteks revolusi industri. Melalui analisis statistik yang meliputi koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t, temuan penelitian mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan. Hasil menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, meskipun ada juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja yang perlu dipertimbangkan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa manajemen perlu memperkuat upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sebagai strategi untuk mengoptimalkan *output* perusahaan di tengah-tengah dinamika revolusi industri. Dengan memahami dan mengelola hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih holistik dan efektif untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan daya saing dalam pasar yang kompetitif.

Kata kunci: Optimalisasi *Output*, Disiplin Kerja, Prestasi Kerja, Revolusi Industri, Pasar Kompetitif.

*INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### 1. Pendahuluan

Dalam era evolusi industri yang berkelanjutan, perusahaan di seluruh dunia menghadapi tekanan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan produktivitas agar tetap bersaing [1]. Di tengah-tengah tantangan ini, faktor internal seperti disiplin kerja menjadi kunci untuk meraih keunggulan kompetitif [2]. Pada hakikatnya, disiplin kerja menandai sikap dan perilaku individu dalam menjalankan tugasnya secara konsisten, efisien, dan bertanggung jawab [3]. Peran disiplin kerja dalam meningkatkan prestasi kerja telah menjadi fokus perhatian yang signifikan bagi organisasi dalam mengoptimalkan *output* [4].

Dalam konteks ini, PD Nurlia, sebuah perusahaan yang beroperasi dalam industri yang terus berubah, juga dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya. Terletak di jantung revolusi industri, perusahaan ini menghadapi tekanan untuk memanfaatkan potensi penuh sumber daya manusia dan merespons perubahan pasar dengan cepat

dan tepat. Melalui penelitian ini, kami bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja di PD Nurlia.

Disiplin kerja adalah suatu konsep yang mencakup berbagai aspek sikap dan perilaku individu dalam lingkungan kerja [3]. Ini mencakup keteraturan, ketekunan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas. Disiplin kerja yang kuat mencerminkan dedikasi dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka secara signifikan [5].

Prestasi kerja, di sisi lain, merujuk pada hasil atau pencapaian yang diperoleh oleh individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya di tempat kerja [6]. Ini dapat diukur melalui berbagai metrik, termasuk produktivitas, kualitas kerja, tingkat kehadiran, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan. Prestasi kerja yang tinggi tidak hanya menguntungkan individu itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi keseluruhan kinerja perusahaan [7].

Hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja telah lama menjadi fokus penelitian di berbagai bidang, termasuk manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri [8]. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mencapai prestasi kerja yang lebih baik yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja [9]. Selain itu, sebelumnya juga pernah diteliti dimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada kantor direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan [10]. Dikuatkan kembali oleh hasil penelitian lain dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci [11].

Industri di mana PD Nurlia beroperasi telah mengalami perubahan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Perubahan teknologi, persaingan global, dan tuntutan konsumen yang semakin kompleks telah mengubah lanskap bisnis secara dramatis. Sebagai respons terhadap tantangan ini, organisasi-organisasi seperti PD Nurlia telah melakukan evolusi dalam strategi operasional, struktur organisasi, dan budaya perusahaan mereka.

Revolusi industri ini telah menuntut perubahan dalam cara perusahaan mengelola dan memotivasi tenaga kerjanya. Karyawan harus mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan, memiliki keterampilan yang relevan, dan terus meningkatkan kinerja mereka untuk tetap relevan dalam lingkungan kerja yang berubah dengan cepat. Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi lebih penting daripada sebelumnya sebagai fondasi bagi karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Penelitian ini memiliki implikasi yang signifikan bagi manajemen sumber daya manusia dan praktik pengelolaan organisasi secara keseluruhan. Dengan memahami hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja di PD Nurlia, manajemen dapat mengidentifikasi area-area di mana mereka dapat meningkatkan efektivitas strategi pengelolaan karyawan mereka. Ini dapat meliputi pengembangan program pelatihan untuk meningkatkan disiplin kerja, implementasi sistem penghargaan yang mendorong perilaku yang diinginkan, atau bahkan penyesuaian struktur organisasi untuk memfasilitasi kinerja yang lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan kepada praktisi dan akademisi tentang bagaimana dinamika di tempat kerja dapat berubah dalam konteks evolusi industri. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di lingkungan yang terus berubah, organisasi dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk memastikan keberhasilan jangka panjang mereka.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi PD Nurlia. Penelitian ini juga memiliki implikasi yang lebih luas bagi organisasi di berbagai sektor

industri yang menghadapi tantangan serupa. Melalui pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja, perusahaan dapat meningkatkan daya saing mereka, memperkuat budaya kerja yang produktif, dan mencapai tujuan strategis mereka dengan lebih efisien.

## 2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan peneliti adalah menggunakan metode deskriptif dan asosiatif dengan pendekatan metode kuantitatif. Metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, atau pun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang [12]. Metode asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih [13].

Untuk mendapatkan suatu data serta informasi yang diperlukan dalam penelitian ini dilakukan berbagai cara yang bisa dijadikan sebagai dasar untuk pemecahan masalah [14]. Data yang diperlukan diantaranya data yang berhubungan dengan disiplin kerja dan prestasi kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PD Nurlia yang berjumlah 35 orang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik penarikan sampel terhadap karyawan PD. Nurlia dengan menggunakan *Non Probability Sampling* yaitu sampel jenuh. Hal ini mengacu pada pendapat yang apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya [15]. Maka peneliti memutuskan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PD Nurlia 35 orang yang akan dijadikan responden.

Untuk mendapatkan sebuah instrumen penelitian yang baik atau memenuhi standar, minimal ada dua syarat yang harus dipenuhi. Syarat tersebut yaitu reliabilitas dan validitas [16]. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian diolah dan dianalisis menggunakan uji korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil pengujian validitas disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	0,630	0,334	Valid
2	0,773	0,334	Valid
3	0,704	0,334	Valid
4	0,819	0,334	Valid
5	0,722	0,334	Valid
6	0,501	0,334	Valid
7	0,791	0,334	Valid
8	0,408	0,334	Valid
9	0,739	0,334	Valid
10	0,526	0,334	Valid

Selanjutnya, akan dilakukan pengujian validitas prestasi kerja yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Prestasi Kerja

No	r-hitung	r-tabel	Keputusan
1	0,352	0,334	Valid
2	0,451	0,334	Valid
3	0,591	0,334	Valid
4	0,421	0,334	Valid
5	0,598	0,334	Valid
6	0,742	0,334	Valid
7	0,584	0,334	Valid
8	0,558	0,334	Valid
9	0,486	0,334	Valid
10	0,435	0,334	Valid
11	0,415	0,334	Valid

Selanjutnya, akan dilakukan pengujian reliabilitas instrumen disiplin kerja yang dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	35	100.0

Dimana indikator a berarti *listwise deletion based on all variables in the procedure*. Dari hasil pengujian reliabilitas instrumen disiplin kerja, dapat ditemukan nilai *Cronbach's Alpha* seperti yang terlihat pada Tabel 4.

Tabel 3. *Cronbach's Alpha* untuk Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
.866	10

Setelah itu, akan dilakukan pengujian reliabilitas instrumen prestasi kerja yang terlihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	0
	Total	35	100.0

Dimana indikator a berarti *listwise deletion based on all variables in the procedure*. Dari hasil pengujian reliabilitas instrumen prestasi kerja, dapat ditemukan nilai *Cronbach's Alpha* seperti yang terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. *Cronbach's Alpha* untuk Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
.696	11

Selanjutnya, akan diuji koefisien korelasi *Rank Spearman* yang dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Korelasi

		DK	PK
<i>Spearman's rho</i>	DK	CC	1.000
		Sig. (2-tailed)	.650**
		N	35
	PK	CC	.650**
		Sig. (2-tailed)	.000
		N	35

Dimana DK adalah disiplin kerja dan PK adalah prestasi kerja. CC adalah *correlation coefficient*. S adalah Sig. (2-tailed). Indikator \*\* menandakan *correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*. Hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,650 yang menunjukkan adanya pengaruh yang kuat antara disiplin kerja dan prestasi kerja memberikan pemahaman yang mendalam tentang dinamika internal di PD Nurlia. Dalam konteks evolusi industri yang sedang berlangsung, temuan ini menggambarkan pentingnya fokus pada disiplin kerja sebagai salah satu faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan.

Dengan koefisien korelasi yang berada dalam interval 0,600-0,799, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja di PD Nurlia sangat kuat. Artinya, setiap peningkatan dalam disiplin kerja akan menghasilkan peningkatan sebanding dalam prestasi kerja, dan sebaliknya. Hal ini menegaskan pentingnya menjaga dan meningkatkan tingkat disiplin kerja di antara karyawan PD Nurlia sebagai strategi untuk meraih kesuksesan dalam lingkungan industri yang berubah dengan cepat

Selanjutnya, akan diuji koefisien determinasi yang dapat dilihat pada Persamaan 1.

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% & (1) \\
 &= 0,650^2 \times 100\% \\
 &= 0,4225 \times 100\% \\
 &= 42,25\%
 \end{aligned}$$

Dari hasil koefisien determinasi sebesar 42,25%, kita dapat menafsirkan bahwa sebesar 42,25% dari variasi dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam disiplin kerja. Ini menunjukkan kontribusi yang signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja di PD Nurlia. Namun, sisa sebesar 57,75% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja meliputi kemampuan, komitmen, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, lingkungan kerja, loyalitas, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi [17]. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang memainkan peran penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan di PD Nurlia. Ini mengindikasikan bahwa untuk mencapai optimalisasi *output* dan meningkatkan prestasi kerja secara menyeluruh, perusahaan perlu mempertimbangkan dan mengelola berbagai faktor tersebut dengan bijaksana. Ini termasuk upaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat komitmen dan motivasi kerja, serta membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif.

Selanjutnya, akan dicari hasil Uji Hipotesis (Uji T) yang dapat dilihat pada Tabel 8

Tabel 8. Uji Hipotesis

Correlations						
Model		UC		SC	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	C	21.698	4.480		4.843	.000
	DK	.540	.110	.651	4.921	.000

Dimana prestasi kerja sebagai *dependent variable*. C adalah *constant* dan DK adalah disiplin kerja. UC adalah *unstandardized coefficients* dan SC adalah *standardized coefficients*. Dengan nilai t-hitung sebesar 4,921 yang lebih besar dari t-tabel (2,035), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja berpotensi untuk secara signifikan meningkatkan prestasi kerja karyawan di PD Nurlia.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan di perusahaan tersebut. Dari hasil analisis koefisien korelasi, diperoleh nilai yang menunjukkan korelasi yang kuat antara disiplin kerja dan prestasi kerja. Ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan dalam disiplin kerja karyawan berpotensi untuk memberikan dampak yang positif terhadap prestasi kerja mereka, dan sebaliknya. Dengan demikian, perbaikan dalam disiplin kerja dapat dianggap sebagai strategi yang efektif dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi mengungkapkan bahwa sebagian besar variasi dalam prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variasi dalam disiplin kerja. Namun, masih ada sebagian kecil yang tidak dapat dijelaskan oleh faktor disiplin kerja, dan kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian tertentu yang menyatakan bahwa prestasi kerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin dan kemampuan saja, melainkan masih banyak variabel yang mempengaruhinya [18].

Namun, hasil analisis t-hitung menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini didukung oleh kesimpulan bahwa nilai t-hitung (4,921) lebih besar dari t-tabel (2,035), yang menunjukkan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja di PD Nurlia secara statistik signifikan. Hasil tersebut didukung penelitian yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan [19].

Dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi yang relevan bagi manajemen PD Nurlia dan organisasi lainnya di sektor industri yang mengalami evolusi. Pertama, pemahaman yang lebih baik tentang hubungan

antara disiplin kerja dan prestasi kerja memberikan dasar yang kuat bagi perancangan strategi manajemen yang lebih efektif. Perusahaan dapat fokus pada upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sebagai langkah awal dalam mengoptimalkan *output* dan kinerja keseluruhan.

Kedua, temuan ini memberikan wawasan tentang pentingnya memperhatikan faktor-faktor lain yang juga memengaruhi prestasi kerja selain disiplin kerja. Faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan kinerja karyawan [20]. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan pendekatan yang holistik dalam mengelola sumber daya manusia dan merancang kebijakan yang memperhatikan berbagai aspek tersebut.

#### 4. Kesimpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dan prestasi kerja karyawan di PD Nurlia, terutama dalam konteks revolusi industri yang sedang berlangsung. Analisis statistik menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja, dengan setiap peningkatan dalam disiplin kerja berpotensi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Meskipun demikian, ada juga faktor-faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa manajemen perlu memperkuat upaya untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan sebagai langkah strategis untuk mengoptimalkan *output* perusahaan di tengah-tengah dinamika revolusi industri. Dengan memahami dan mengelola hubungan antara disiplin kerja dan prestasi kerja, perusahaan dapat mengembangkan strategi yang lebih holistik dan efektif untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan daya saing dalam pasar yang kompetitif.

#### Daftar Rujukan

- [1] Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti, N. (2021). Revolusi industri 4.0: Peran teknologi dalam eksistensi penguasaan bisnis dan implementasinya. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 9(2), 91-98. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v9i2.2103>
- [2] Mufidah, A. F., & Arsyianti, L. D. (2021). Analisis Strategi Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Perusahaan Crowd Business Syariah (Studi Kasus pada Halal Network International). *Al-Muzara'ah*, 9(1), 45-69. <https://doi.org/10.29244/jam.9.1.45-69>
- [3] Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(1), 22-38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- [4] Liana, B. D. A., Ardianto, Y., & Retno, B. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karyawan Wika. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 3(2), 84-98. <https://doi.org/10.35814/jimp.v3i2.5433>
- [5] Indriati, I. H., Ningrum, N. R., & Lestari, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan keterampilan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(4), 493-503. <https://doi.org/10.30872/jkin.v20i4.13932>

- [6] Mangngi, R. F., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2018). Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. POS INDONESIA (PERSERO) Cabang Kupang. *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, 7(2), 207-224.
- [7] Oktaviani, A., Amin, S., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh persepsi keadilan kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jambi Distribusindo Rayat. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(1), 1-8. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16633>.
- [8] Lisa, S. F., & Tatiyani, T. (2023). Hubungan Antara Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Indonesia Premium Goods Bekasi. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 30-36. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v3i1.2139>
- [9] Widiastri, K., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Disiplin Karyawan terhadap Prestasi Kerja pada PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 142-150. <https://doi.org/10.23887/bjm.v6i2.27581>
- [10] Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106-119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- [11] Julianto, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci: PEBI JULIANTO, S. Sos., MM., CHt. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 2(1), 42-58. <https://doi.org/10.51279/jan.v2i1.24>
- [12] Savira, F., & Suharsono, Y. (2013). Bab Iii Metode Penelitian Dan Pengembangan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 1(01), 1689-1699.
- [13] Lampengan, P., Massie, J. D., & Roring, F. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepercayaan dan Sikap Konsumen Terhadap Minat Beli Pengguna Online Shop Zalora Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26449>
- [14] Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.
- [15] Hatmoko, J. H. (2015). Survei minat dan motivasi siswa putri terhadap mata pelajaran penjasorkes di SMK Se-Kota Salatiga Tahun 2013. *ACTIVE: Journal of Physical Education, Sport, Health and Recreation*, 4(4). <https://doi.org/10.15294/active.v4i4.4855>
- [16] Slamet, R., & Wahyuningsih, S. (2022). Validitas dan reliabilitas terhadap instrumen kepuasan kerja. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2). <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.428>
- [17] Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- [18] Wulandari, A., & Hamzah, R. (2019). Dampak Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Signaling*, 8(2), 41-47. <https://doi.org/10.56327/signaling.v8i2.806>
- [19] Tanjung, H. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas sosial dan tenaga kerja kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.964>
- [20] Muzaki, F. I., Sari, W. U., Putri, I. K., Arianto, R. S., & Putra, R. S. (2023). Factors Affecting Performance Employees: Motivation, Leadership, Environment Work, Organizational Culture, and Achievement Work. *GREENOMIKA*, 5(1), 52-60. <https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2022.05.1.5>