

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SHOPEE EXPRESS SURABAYA DC

Enrico Firmansyah¹, Ayun Maduwinarti², Diana Juni Mulyati³

Email ricofirmansyah71@gmail.com, ayunmaduwinarti@untag-sby.ac.id, diana@untag-sby.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Shopee Express Surabaya DC. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 86 karyawan. Menggunakan metode pengambilan sampel non-probabilitas (non-random sampling) dengan jenis purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Berganda, Uji Determinasi R² dan Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, secara parsial nilai t hitung > t tabel ($0,165 < 1,662$) dengan tingkat signifikansi $0,870 > 0,05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua, secara parsial t hitung > t tabel ($2,858 > 1,662$) dengan tingkat signifikansi $0,008 < 0,05$. Dengan demikian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari nilai F hitung sebesar $3,731 > F$ tabel sebesar $3,11$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,028$ menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research uses quantitative research methods. The population in this research are all employees who work at Shopee Express Surabaya DC. The sample used in this research was 86 employees. Using a non-probability sampling method (non-random sampling) with a purposive sampling type. The data collection method uses a questionnaire. The analysis techniques used in this research are Multiple Linear Analysis, R² Determination Test and Hypothesis Testing (t Test and F Test). The results show that first, partially the calculated t value > t table ($0.165 < 1.662$) with a significance level of $0.870 > 0.05$. Thus, it shows that work motivation does not have a positive and significant effect on employee performance. Second, partially t count > t table ($2.858 > 1.662$) with a significance level of $0.008 < 0.05$. Thus, it shows that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. Then, from the calculated F value of $3.731 > F$ table of 3.11 with a significance level of 0.028 , indicating that work motivation and work discipline simultaneously (simultaneously) have a positive and significant effect on employee performance at Shopee Express Surabaya DC.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performanc

PENDAHULUAN

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat telah menghasilkan lingkungan yang dinamis dan menggeser paradigma perkembangan global di kalangan perusahaan. Dengan kondisi ini, jelaslah bahwa ada lingkungan yang kompetitif yang menuntut fokus yang berpengaruh dari semua organisasi. Mereka harus memiliki kapasitas strategis dan nyata untuk mengambil tindakan dan menyesuaikan diri dengan perubahan iklim yang semakin dinamis. Mempertimbangkan keadaan ini, jelaslah bahwa kondisi sosial masyarakat, yang mencakup beragam kelompok sosial ekonomi, agama, dan latar belakang pendidikan, memerlukan pertimbangan yang cermat. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada di dalam suatu institusi atau perusahaan dapat berfungsi secara harmonis. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen yang sangat diperlukan dan tidak terpisahkan dari setiap organisasi, baik

perusahaan maupun institusi. Selain itu, sumber daya manusia (SDM) juga memegang peranan penting dalam membentuk pertumbuhan dan kemajuan suatu perusahaan.

Pentingnya sumber daya manusia sebagai katalisator utama untuk semua kegiatan dalam mencapai tujuan, serta mempertahankan eksistensi perusahaan, dimulai dengan upaya untuk mengelola sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal, sehingga memungkinkan pencapaian kinerja yang optimal di Shopee Express.

Shopee Express adalah bagian dari Shopee, merupakan sebuah platform perdagangan yang memiliki jangkauan global yang luas. Shopee Express adalah salah satu layanan pengiriman yang dimiliki oleh Shopee, yang memiliki tujuan utama untuk memberikan pengalaman berbelanja online lebih memuaskan terhadap pelanggan dengan menghadirkan pengiriman produk secara cepat, handal, dan efisien. Akan tetapi, seperti

industri lainnya, Shopee Express menghadapi tantangan dan hambatan dalam menjaga produktivitas dan efisiensi operasional. Salah satu permasalahan yang muncul adalah berkurangnya produktivitas paket pada sistem pengiriman Shopee Express. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti di Shopee Express terungkap bahwa belakangan ini terdapat beberapa karyawan yang melakukan istirahat terlebih dahulu atau tidak sesuai dengan jam istirahat yang ditetapkan, sehingga hal tersebut dapat menyebabkan berkurangnya produktivitas dan terhambatnya waktu pengiriman paket yang akan di kirim dari gudang Surabaya Dc ke sub gudang. Penurunan produktivitas pengiriman paket disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, sehingga karyawan tertentu tidak memiliki dorongan untuk melakukan tugasnya dengan tekun, yang mengarah pada pengabaian tanggung jawab pekerjaan mereka. Pengembangan motivasi pada karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia, karena dapat meningkatkan antusiasme dan produktivitas dalam pekerjaan mereka. Perusahaan secara konsisten mengantisipasi karyawan mereka untuk secara konsisten memberikan hasil kerja yang luar biasa dan secara aktif berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka untuk memaksimalkan produktivitas. Penentu utama kinerja karyawan di tempat kerja adalah tingkat motivasi mereka.

Motivasi mengacu pada reaksi karyawan terhadap berbagai komentar yang mempengaruhi dorongan internal mereka untuk bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Disiplin kerja mengacu pada pola pikir dan perilaku individu atau kelompok yang menunjukkan ketaatan dan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menjamin kelangsungan operasi jangka panjang dan kesehatan organisasi secara keseluruhan. Pemahaman mendalam terhadap disiplin kerja dan hubungannya dengan kehadiran dapat memberikan landasan yang kuat untuk mencapai lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Epress Surabaya DC.

Ha : Ada pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Ho : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Ha : Ada pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Ho : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Ha : Ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:126) dalam (Nor Diana Agustika & Lili supriyadi, 2023) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan Shopee Express Surabaya DC.

Sampel menurut Sugiyono (2019:127) dalam (Nor Diana Agustika & Lili supriyadi, 2023) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik Non-probability sampling berupa Purposive Sampling. Menurut Sugiyono Purposive Sampling merupakan teknik yang memberikan peluang atau kesempatan yang tergolong atau tidak sama bagian anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Karena populasi dalam penelitian ini diketahui berjumlah sekitar 600 orang maka rumus menghitung sampel pada populasi menggunakan rumus slovin. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 86 karyawan/responden.

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghazali (2018:51) dalam (Nor Diana Agustika & Lili supriyadi, 2023) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Menurut Ghazali (2018:45) dalam (Nor Diana Agustika & Lili supriyadi, 2023) adalah suatu pengukuran menunjukkan stabilitas dan konsistensi dari suatu variabel yang mengukur suatu konsep dan berguna untuk mengakses dari suatu pengukuran. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau dari waktu ke waktu.

Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara satu variabel terkait dengan dua atau lebih variabel bebas.

Uji t

Menurut Sugiyono (2016) Uji t bertujuan untuk menguji level signifikan dari bentuk pengaruh secara parsial atau terpisah antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji F

Menurut Sugiyono (2016) Uji F bertujuan untuk menguji level signifikan dari bentuk pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji r

Menurut Sudarmanto (2005) uji korelasi (r) untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih.

Uji R²

Koefisien determinasi (R²) menurut Ghozali (2018:97) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Hasil Analisis

Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,212	0,579	Valid
X1.2	0,212	0,675	Valid
X1.3	0,212	0,725	Valid
X1.4	0,212	0,633	Valid
X1.5	0,212	0,642	Valid
X2.1	0,212	0,744	Valid
X2.2	0,212	0,799	Valid
X2.3	0,212	0,412	Valid
X2.4	0,212	0,756	Valid
X2.5	0,212	0,481	Valid
Y.1	0,212	0,670	Valid
Y.2	0,212	0,599	Valid
Y.3	0,212	0,657	Valid
Y.4	0,212	0,656	Valid
Y.5	0,212	0,723	Valid
Y.6	0,212	0,700	Valid
Y.7	0,212	0,643	Valid
Y.8	0,212	0,489	Valid
Y.9	0,212	0,542	Valid

Sumber : Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan mengenai variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid menurut persepsi karyawan.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteia	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	660	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	667		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	807		Reliabel

Sumber : Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan data diatas, hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,660, variabel Disiplin Kerja memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,667, dan variabel Kinerja Karyawan memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0,807. Berdasarkan temuan ini, dapat disimpulkan bahwa semua variabel melebihi nilai 0,60. Selanjutnya, semua variabel dapat dinyatakan reliabel.

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26,189	5,899		4,439	,000
	MOTIVASI KERJA	,034	,208	,017	,165	,870
	DISIPLIN KERJA	,494	,181	,287	2,727	,008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi, maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 26.189 + 0,034X1 + 0,494X2$$

a. Konstanta = 26.189

a. Nilai konstanta (α) sebesar 26.189. Yang berarti variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja dalam keadaan tetap atau tidak terjadi perubahan maka peningkatan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 26.189.

b. Koefisien Regresi Motivasi Kerja (X1) = 0,034

Nilai koefisien regresi dari Motivasi Kerja (X1) sebesar 0,034 yang artinya bila variabel independen nilainya tetap dan Motivasi Kerja akan meningkat sebesar 0,034.

c. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (X2) = 0,494

Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,494 yang artinya bila variabel

independen nilainya tetap dan Disiplin Kerja akan meningkat sebesar 0,494.

Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26,189	5,899		4,439	,000
MOTIVASI KERJA	,034	,208	,017	,165	,870
DISIPLIN KERJA	,494	,181	,287	2,727	,008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS, 2023

Dari tabel uji hipotesis diatas, langkah mencari nilai t tabel yakni dengan menggunakan rumus $df = n - k$ yang menjadi $df = 86 - 3 = 83$ dan diketahui nilai t sebesar 1.662 dengan nilai signifikansi 5%. Karena nilai t hitung > t tabel, maka hipotesis yang diuji dapat diterima.

1. Hipotesis Pertama :

Ho : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Ha : Ada pengaruh Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Dari hasil pengujian dapat diketahui t hitung diperoleh yang mana t hitung < t tabel ($0,165 < 1.662$) dengan tingkat signifikansi ($0,870 > 0,05$). Maka Ho ditolak. Hal ini menampakkan bahwasanya tidak didapati dampak Motivasi Kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

2. Hipotesis Kedua :

Ho : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Ha : Ada pengaruh Disiplin Kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Dari hasil pengujian dapat diketahui t hitung diperoleh yang mana t hitung > t tabel ($2.727 > 1.662$) dengan tingkat signifikansi ($0,008 < 0,05$). Maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menampakkan bahwasanya didapati dampak Disiplin Kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	113,6147	2	56,807	3,731	,028 ^b
Residual	1263,8393	83	15,227		
Total	1377,4535	85			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber : Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS, 2023

Didasarkan atas F tabel dengan signifikansi 5%, dengan df pembilang = 2 dan df penyebut = 83 diperoleh F tabel sejumlah 3,11. Apabila nilai F hitung > F Tabel, maka hipotesis dapat diterima.

3. Hipotesis Ketiga :

Ho : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Ha : Ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Didasarkan atas hasil uji F didapat nilai F hitung > F tabel ($3,731 > 3,11$) dengan nilai signifikansi 0,028. Hal ini membuktikan bahwasanya Ho ditolak dan Ha diterima, ditarik simpulan bahwasanya didapati dampak Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Shopee Express Surabaya DC.

Uji R²

Correlations				
		MOTIVASI KERJA A	DISIPLIN KERJA A	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	-,006	,016
	Sig. (2-tailed)		,959	,886
	N	86	86	86
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	-,006	1	,287**
	Sig. (2-tailed)	,959		,007
	N	86	86	86

KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,016	,287**	1
	Sig. (2-tailed)	,886	,007	
	N	86	86	86
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber : Data diolah oleh penulis menggunakan SPSS, 2023

Berdasarkan data diatas, nilai R Square (R^2) sebesar 0,082 yang setara dengan 8,2%. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 8,2% terhadap Kinerja Karyawan. Namun, penting untuk dicatat bahwa sisanya sebesar 91,8% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini, seperti Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan penulis mengenai variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Shopee Express Surabaya DC dapat disimpulkan responden dari sampel jumlah 86 orang

Motivasi kerja di Shopee Express Surabaya DC terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan, karena hipotesis mengenai variabel ini ditolak. Variabel ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal yang harus diperhatikan. Faktor setiap individu dan motivasi kerja mungkin tidak selalu menjadi pendorong utama. Berbagai persepsi dan preferensi karyawan juga harus dipertimbangkan.

Disiplin Kerja di Shopee Express Surabaya DC memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial. Hipotesis diterima, dan hasil responden menunjukkan bahwa nilai tertinggi dari variabel disiplin kerja berasal dari indikator ketaatan terhadap standar kerja, khususnya pernyataan "Saya memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas sebagai karyawan perusahaan". Artinya sebagian besar karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan.

Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan di Shopee Express Surabaya DC. Mengingat bahwa hipotesis untuk pengaruh bersama dari kedua variabel tersebut diterima, ada kemungkinan bahwa karyawan memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi maka akan

menghasilkan efek yang meningkat pada kinerja mereka.

REKOMENDASI

Bagi pihak perusahaan, disarankan meningkatkan kemampuan pemimpin untuk mendukung dan terlibat aktif dengan karyawan. Pemimpin yang memberikan arahan yang jelas sehingga dapat memberikan motivasi kuat. Mengawasi dan mengevaluasi strategi saat diterapkan. Respon segera ketika lingkungan luar atau ada aktivitas organisasi yang berubah. Memberi manajemen dan karyawan kesempatan untuk berbicara secara terbuka. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan dan ekspektasi karyawan yang dapat membantu dalam mengubah strategi manajemen sumber daya manusia.

Peneliti selanjutnya harus mempertimbangkan untuk meneliti variabel yang sama secara lebih mendalam di beberapa item dan juga dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel tambahan untuk memperluas cakupan referensi studi.

Bagi pegawai disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja dan berinteraksi dengan rekan kerja yang berkaitan dengan pekerjaan di bidang masing-masing karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan berkomunikasi dengan rekan kerja/atasan karena merupakan cara yang efektif untuk menginisiasi dan mengkomunikasikan hal-hal yang berkaitan dengan pegawai dan berupaya memastikan kerja sama tim yang sukses untuk meningkatkan kinerja karyawan Shopee Express Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuzazah, A., & Sari, R. K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bekasi. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 11–20. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v17i2.423>
- Daniel J I Kairupan, S.AB., M. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Fachrurazi, F., Harto, B., & Dwijayanti, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Konsep)* (Issue December).
- Goldwin, Cut Fitri Rostina, Hendra Nazmi, Meilissa, E. V. U. Z. (2019). Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB), Vol.4 No.1 Juni 2019. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 4(1), 38.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II

- (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Justine T. Sirait. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Internasional* (Issue June).
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- Nor Diana Agustika, & Lili supriyadi. (2023). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Kfc Bintaro Sektor Sembilan) Skripsi* (Vol. 19). <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/71134>