

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Palembang

^{1*}Efri Kusuma Atmaja, ²Sopian

1,2 Prodi S-1 Manajemen, Universitas Kader Bangsa

E-mail: akangsopi@gmail.com

Kata Kunci	Abstrak
Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir. Peneliti ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara DAN Lelang (KPKNL) Palembang. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner, sampel pada penelitian ini dengan teknik <i>nonprobability sampling</i> yang berjumlah 49 responden pada karyawan KPKNL Palembang. Variabel independent dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X ₁), Motivasi kerja (X ₂), dan pengembangan karir (X ₃). Variabel dependent adalah kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data menggunakan Analisis Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel motivasi kerja 43,3% lebih besar dibandingkan variabel disiplin kerja 35,8% dan pengembangan karir 25,7% secara parsial, sedangkan secara simultan variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir menyumbang 48,6% pengaruh terhadap kinerja karyawan.
Keyword	Abstract
Leadership, Compensation, Employee Performance	<i>This research aims to determine the influence of work discipline, work motivation and career development. This researcher used a quantitative approach, the population of this study were employees of the Palembang state assets and auction services (KPKNL). The data collection technique was by distributing questionnaires, the sample in this study was by non-probability sampling technique, which amounted to 49 respondents to the Palembang KPKNL employees. The independent variables in this research are work discipline (X₁), work motivation (X₂), and career development (X₃). The dependent variable is employee performance (Y). The data analysis technique uses Multiple Linear Analysis. The results of this research show that the percentage influence of the work motivation variable is 43.3% greater than the work discipline variable 35.8% and career development 25.7% partially, while simultaneously the work discipline, work motivation and career development variables contribute 48.6%. influence on employee performance.</i>

PENDAHULUAN

Menurut Wibowo (2010:3) Kinerja karyawan ialah hasil yang seseorang capai dari pekerjaannya tersebut salah satu bentuk tolak ukur dimana keberhasilan serta kesuksesan perusahaan berasal dari kinerja karyawan tersebut. Fenomena kinerja karyawan yang ada disuatu perusahaan semakin ramai dibincangkan di dalam dunia penelitian, adanya beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan di suatu perusahaan memungkinkan dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan yang dihasilkan di dalam suatu perusahaan dan tentunya sangat berpengaruh pula terhadap perkembangan perusahaan, karena pada dasarnya keberhasilan suatu perusahaan berasal dari kinerja karyawan (Saputri, 2022).

Menurut Onsardi & Putri, (2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu, kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja seorang karyawan dilihat dari absensi dalam jam bekerja. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik

walaupun tanpa diawasi oleh atasan (Pranitasari, 2021).

Menurut Marwansyah (2014) Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2015) mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan adanya pengembangan karir, karyawan merasa adanya kepastian dalam karir yang akan diraih di masa yang akan datang, sehingga diimbangi dengan memberikan kinerja yang optimal (Balbed, 2019).

Didalam penelitian ini, peneliti sangat tertarik untuk membahas permasalahan dan melihat fenomena yang terjadi pada karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kekayaan negara, penilaian, piutang negara dan lelang. Tekanan demi tekanan dalam pekerjaan mau tidak mau harus tetap dijalani meskipun banyak gangguan serta tantangan yang dialami saat bekerja. Konsistensi kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan sebuah perusahaan dimana performa karyawan yang baik dan bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan. Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang maksimal. Performa karyawan ini dapat dilihat dari performa karyawan bekerja seperti aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semua tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Pengembangan karir oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya demi mencapai target perusahaan, sehingga kinerja individual karyawan juga meningkat. Hal ini mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan disiplin maksimal, sesuai dengan tujuan kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Palembang.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode ini sesuai dengan pandangan Siregar (2017) dan Arikunto (2015), yang menekankan pentingnya penggunaan data numerik dalam pengumpulan, analisis, serta interpretasi data. Lokasi penelitian ditetapkan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) Palembang dengan pertimbangan aksesibilitas dan efisiensi waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan KPKNL Palembang yang terlibat dalam proses partisipasi anggaran, yang berjumlah 49 orang. Karena jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner tertutup yang disebar secara online menggunakan *Google Form*. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan reliabilitas, sedangkan data dianalisis menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier, sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert dengan lima tingkatan, dan definisi operasional

masing-masing variabel disusun berdasarkan teori-teori relevan untuk memastikan keakuratan pengukuran dalam konteks organisasi yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Karakteristik responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Data Deskriptif	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	33	67%
	Perempuan	16	33%
Usia	<30 Tahun	7	14%
	>31 Tahun	42	86%
Status Bekerja	Karyawan Tetap/PNS	40	82%
	Karyawan Honorer	9	18%
Lama Bekerja	<5 Tahun	11	22%
	>6 Tahun	38	78%

2. Uji Hipotesis

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,019	5,942		1,548	0,129
	Disiplin Kerja	0,372	0,202	0,260	1,845	0,072
	Motivasi Kerja	0,437	0,157	0,405	2,783	0,008
	Pengembangan Karir	0,156	0,125	0,160	1,247	0,219

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

- Berdasarkan nilai sig dari tabel 1.1 dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,072 > \alpha$ (0,05).
- Berdasarkan nilai sig dari tabel 1.1 dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,08 > \alpha$ (0,05).
- Berdasarkan nilai sig dari tabel 1.1 dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel pengembangan karir tidak

memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $0,219 > \alpha (0,05)$.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis dengan Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	569.176	3	189.725	15.169	.000 ^b
	Residual	562.824	45	12.507		
	Total	1132.000	48			
a. Dependent Variable: kinerja karyawan						
b. Predictors: Predictors: (Constant), pengembangan karir, disiplin kerja, motivasi kerja						

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai fhitung 15,169 $> f_{tabel} 2,812$, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh X1, X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

Uji f digunakan untuk menguji koefisien regresi secara simultan atau bersama-sama antara disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.709 ^a	.503	.470	3.537

a. Predictors: (Constant), pengembangan karir, disiplin kerja, motivasi kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

- Diketahui nilai R square sebesar 0,503 atau 50,3% maka dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan 0,503 atau 50,3%.
- Maka dapat disimpulkan adanya variabel disiplin kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Juga diuji menggunakan regresi linear sederhana untuk menentukan berapa persen pengaruh masing-masing variabel independent ke variabel dependen, dan didapat nilai R square untuk disiplin kerja

sebesar 0.358 atau 35,8%, motivasi kerja sebesar 0.433 atau 43,3% dan pengembangan karir sebesar 0.253 atau 25,3%. Ada variabel lain ternyata lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan, dan ini menjadi tantangan bagi peneliti selanjutnya. (dilihat tabel di lampiran).

- Dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja sebesar 43,3% lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dibandingkan dengan disiplin dn pengembangan karir dan sisanya variabel lain yang mempengaruhi.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Signifikansi pengaruh ini karena variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam mempertahankan eksistensinya dengan cara disiplin yang tinggi, pegawai akan mentaati semua peraturan yang ada sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah di tentukan dan menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat membuat pekerjaan mereka lebih disiplin dan kurangnya pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al. (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ujiregresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin krja karyawan semakin buruk pula

kinerja karyawan. (Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019).

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara umum dalam rangka meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan maka diperlukan adanya dorongan dari atasan agar dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam menentukan tujuannya. Pegawai membutuhkan suatu dorongan yang bisa memberikan kesadaran dan kesediaan terhadap pegawai untuk bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan, dorongan tersebut dapat dikatakan sebagai motivasi dalam bekerja. Motivasi dari atasan dapat menjadi penggerak yang menghasilkan semangat kerja pada diri seorang agar mampu bekerja sama dalam memunculkan suatu ide kerja untuk mencapai target yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisya, V., Supriyanto, A.S., & Ekowati, V. M (2021) adanya pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (Faiqus Safanatul Afiah, Ilfi Nur Diana (2021).

Pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena Fenomena yang terjadi mengenai pengembangan karir pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Palembang belum berjalan sesuai dengan semestinya dikarenakan masih ada unsur subjektifitas dari manajerial dalam menilai kinerja karyawan, sehingga berdampak pada terjadinya penurunan kinerja karyawan. Manajemen seharusnya dapat meminimalisir hal tersebut, dengan cara pengelolaan pengembangan karir yang sesuai dengan standar *International Organization for Standardization* (ISO), sehingga dalam pelaksanaannya manajemen dapat tetap meningkatkan karier dari masing-masing karyawan tersebut, tanpa

harus mengorbankan kinerja yang berkurang karena pengaruh penilaian yang bersifat subjektifitas. Dan kurangnya kesempatan seorang pegawai untuk mengembangkan karir yang diperoleh sehingga membuat mereka kurang antusias dalam bekerja, oleh karena itu tidak terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jayusma dan Siti Khotimah, 2012) dimana pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Jumawan, Martin Tanjung Mora, 2018).

Terdapat pengaruh kuat antara disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Palembang yang ditunjukkan dari $t_{hitung} 15,169 > t_{tabel} 2,812$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Faktor Disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam menjalankan kegiatan di lingkungan kerja secara sungguh-sungguh dan tepat waktu, karyawan yang disiplin mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan terpengaruh oleh banyak faktor, salah satu faktornya yaitu disiplin kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afandi (2018) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah perilaku yang dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan dan norma-norma membaca dengan teliti. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Cleopatra, Berbohong, Efendi dan Wijaya (2018); Tambuwun, Manoppo dan Keles (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan tentu saja perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan berbagai cara, salah satu caranya yaitu membangun motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hartatik (2019) motivasi merupakan suatu hal yang mampu menyebabkan, menyampaikan dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja lebih raksasa dengan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikuatkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ma'ruf dan Kursi (2020); Wulandari dan bagia (2021), yang menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Rafi Muhammad Farhan dan Kis Indriyaningrum, 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu

1. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Palembang dengan nilai signifikan $0,072 > 0,05$. Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Palembang dengan nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi kerja yang telah mereka dapat sesuai dengan keinginan karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tidak terdapat pengaruh secara parsial

pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Palembang dengan nilai signifikan $0,219 > 0,05$

4. Berdasarkan uji statistik Uji f yang telah dilakukan oleh peneliti dapat dijelaskan bahwa variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dikarenakan tingkat signifikan ditunjukkan $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti kinerja karyawan pada kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang Palembang dipengaruhi oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir.

Saran

1. Kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang diharapkan dapat lebih meningkatkan serta memperhatikan hal yang menjadi kebutuhan serta kenyamanan bagi karyawan saat bekerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa meneliti lebih dalam tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan variabel lain sehingga akan didapatkan hasil penelitian yang lebih variatif, membangun dan menjadi lebih baik karena banyaknya kekurangan dan keterbatasan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afiqiah, Faiqus Safanatul dan Ilfi Nur Diana (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja (Studi kasus pada sekretariat DPRD Kabupaten Situbondo). Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis Vol. 23, No. 2.
- Anggraeni, Dian dan Edi Sanusi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap

- Kinerja Karyawan PT Astra Otoparts TBK Divisi SSC (Shared Service Centre). *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* Vol. 9. No.1.
- Balbed, Ammar dan Desak Ketut Sintaasih. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kinerja Karyawan. *Jurnal E-Jurnal Manajemen* Vol. 8. No. 7.
- Dewi, Arsy Shakila. (2021). Pengaruh Penggunaan Website Brisik. Id Terhadap Peningkatan Aktivitas Jurnalistik Kontributor. *Jurnal Komunika* Vol. 17 No. 2.
- Dharma, Budhi dkk. (2020). Pengaruh Pendidikan Sekolah Minggu Buddha Terhadap Perkembangan Fisik-Motorik Peserta Didik Kelas Sati di Sariputta Buddhist Studies. *Jurnal Ilmu Agama dan Pendidikan Agama Buddha* Vol. 2 No. 2.
- Djaya, Subhan. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Jurnal buletin Studi Ekonomi* Vol. 26 No. 1.
- Farhan, Rafi Muhammad dan Kis Indriyaningrum. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Visionida* Vol. 9. No. 1.
- Ichsan, Reza Nurul dkk. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Militer (Ajendam) -1 Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung* Vol. 28. No. 2.
- Islamawati, Annisa dkk. (2020). Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Wisc Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krismadwipayana* Vol. 8. No. 2.
- Pratiwi, Nuning Indah, (2017). Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial* Vol. 1 No.2.
- Pristiyanti, Dita Chintia. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 4 No. 2.
- Taringan, Bersihanta dan Aria Aji Priyanto. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi* Vol. 20 No. 1.
- Wau, Jelaskan dkk. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat somambawa kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* Vol. 4 No. 2. Hal. 203-212.
- Yudiawan, Markiz. (2022). Pengaruh Daya Tarik dan Promosi Terhadap Minat Beli Konsumen. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol.11 No.3.