

# Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Reny Swalayanku Surabaya

*by Karina Eka Febriyanti*

---

**Submission date:** 28-Jun-2024 11:12AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2409699047

**File name:** Dinamika\_Publik\_Vol\_2\_no\_3\_Agustus\_2024\_Hal\_07-14.pdf (335.77K)

**Word count:** 2598

**Character count:** 16584

## Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Reny Swalayanku Surabaya

**Karina Eka Febriyanti**  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email: [karinaeka312@gmail.com](mailto:karinaeka312@gmail.com)

**Diana Juni Mulyati**  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email: [diana@untag-sby.ac.id](mailto:diana@untag-sby.ac.id)

**Ayun Maduwinarti**  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Email: [ayunmaduwinarti@untag-sby.ac.id](mailto:ayunmaduwinarti@untag-sby.ac.id)

Korespondensi penulis: [karinaeka312@gmail.com](mailto:karinaeka312@gmail.com)

**Abstract:** Employee performance in a company is very important to maintain smooth operations and customer satisfaction. Every year employee performance is required to be more developed even though sometimes a company experiences a decline in performance, to achieve maximum employee performance according to what the company wants in achieving its goals. Therefore, employee performance is the main key to the success of a company. Increasing overall employee performance in a company will increase the smoothness of the work process and a smooth work process will also make it easier to achieve the company's goals. This research takes the object of Reny Swalayan-Ku Surabaya. In this research, 4 variables were taken, namely discipline, organizational culture, work motivation and employee performance. This research uses quantitative research methods. The sample used in this research was all 77 employees of Reny Swalayan-ku. The data collection method uses a questionnaire. The data analysis techniques used in this research are the classical assumption test, multiple linear regression test, and hypothesis testing. The results of this research show that first, discipline partially has a significant effect on employee performance. Second, partially organizational culture has a significant effect on employee performance. Third, partially work motivation has a significant effect on employee performance. Then, the results of the simultaneous test show that the Fcount value is 29.362 > Ftable is 2.730 at a significance level of 0.000, so it can be concluded that discipline, organizational culture and work motivation together have a significant influence on employee performance.

**Keywords:** Discipline, Organizational Culture, Work Motivation, and Employee Performance

**Abstrak:** Kinerja karyawan diperusahaan sangat penting untuk menjaga operasional yang lancar dan kepuasan pelanggan. Kinerja karyawan setiap tahunnya dituntut untuk menjadi lebih berkembang meskipun terkadang suatu perusahaan mengalami penurunan kinerja, untuk mencapai kinerja karyawan yang maksimal sesuai yang diinginkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena itu kinerja karyawan merupakan kunci utama terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan pada suatu perusahaan akan meningkatkan kelancaran proses kerja dan dengan lancarnya proses kerja juga akan mempermudah tercapainya tujuan dari perusahaan. Penelitian ini mengambil objek pada Reny Swalayan-Ku Surabaya. Dalam penelitian ini mengambil 4 variabel yaitu disiplin, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan reny swalayku sejumlah 77 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, dari hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 29,362 > F tabel sebesar 2,730 pada taraf signifikan 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan

Received Mei 30, 2024; Accepted Juni 28, 2024; Published Agustus 31, 2024

\* Karina Eka Febriyanti, [karinaeka312@gmail.com](mailto:karinaeka312@gmail.com)

## LATAR BELAKANG

Tanpa sumber daya manusia, aset organisasi lainnya tidak dapat dioptimalkan. Salah satu aset paling signifikan adalah sumber daya manusia. Memastikan kinerja yang optimal dari organisasi dan para pekerjanya adalah tanggung jawab sumber daya manusia. Menurut Torang 2014:74 dalam (Marpaung et al., 2020) Kinerja dalam suatu organisasi mengacu pada kuantitas dan kaliber pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam proses melakukan kegiatan dan fungsi yang signifikan sesuai dengan pedoman yang ditetapkan, prosedur operasi standar, dan standar perusahaan. Organisasi yang baik adalah yang dapat terus menerus berupaya meningkatkan keterampilan karyawannya, yang merupakan faktor kunci dalam peningkatan kinerja.

Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan tujuan organisasi dan membantu perusahaan mencapai tujuan, maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan setiap tahunnya, meskipun terkadang perusahaan mengalami penurunan kinerja. Dengan demikian, keberhasilan suatu perusahaan terutama ditentukan oleh kinerja karyawannya. Bisnis membutuhkan karyawan yang berperilaku baik untuk mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Siagian (2015:305) dalam (Baehaki & Faisal, 2020) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan. Memastikan bahwa karyawan mengikuti kebijakan dan proses perusahaan serta mematuhi aturan dan regulasi sangat bergantung pada disiplin karyawan. Kehadiran tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja dengan baik, dan mengikuti aturan adalah beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi seberapa baik kinerja seorang karyawan. Saat ini Reny Swalayan-Ku mempekerjakan 77 orang. Setiap hari pukul 07.00 hingga 21.30 WIB, Reny Swalayan-ku melayani pelanggan. Hal ini dilakukan Ada dua shift kerja: shift sore yang berakhir pada 21.30 WIB, dan shift awal yang dimulai pada pukul 07.00 dan berakhir pada pukul 14.30. Reny Swalayan-ku membagikan shift kerja yang diselesaikan seminggu sekali. Sesuai dengan rencana shift kerja karyawan, hanya ada satu hari yang diperuntukkan untuk hari libur. Mengoptimalkan kedisiplinan merupakan tujuan dalam rangka memaksimalkan efisiensi.

Karyawan di suatu perusahaan harus menerapkan budaya organisasi agar dapat berfungsi. Menurut Kasmir (2016) dalam (Bodroastuti et al., 2018) budaya organisasi mengacu pada kebiasaan-kebiasaan dan norma yang berlaku dan merupakan aset bagi suatu organisasi atau perusahaan. Adat itiadat atau kode etik ini mengatur hal-hal yang berlaku dan berlaku secara umum serta wajib dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi. Budaya organisasi yang ada pada Reny Swalayan-Ku adalah *clan culture* artinya budaya kerja

yang mengutamakan kepentingan kelompok dan rasa kekeluargaan dalam perusahaan. Budaya organisasi ini memiliki rencana kepemimpinan yang lebih kuat. Jika perusahaan mempunyai budaya organisasi, disiplin, juga perlu membutuhkan motivasi kerja.

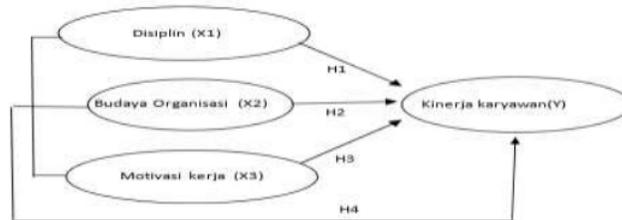
Menurut Hasibuan (2012:143) dalam (Pristiyanti, 2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pemberian suatu daya penggerak yang menimbulkan semangat seseorang mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan memadukan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika karyawan lebih termotivasi, kinerja mereka cenderung meningkat dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan perusahaan. Seperti pada karyawan Reny Swalayan-Ku yang bahwasannya setiap karyawan yang memiliki tingkat kinerja, pemikiran dan keinginan yang berbeda. Antara lain termotivasi bekerja karena ingin memberikan kontribusi yang positif serta ingin menyalurkan skill yang dimiliki, serta sebagai kebutuhan akan finansial.

Penelitian Reny Swalayan-Ku tentang pengaruh disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Reny Swalayan-Ku adalah jenis bisnis keluarga yang bergerak dibidang retail dan telah ada sejak tahun 1989. Perusahaan ini beralamat di Jl Bratang Gede No 132-134 Ngagel Rejo, Kecamatan Wonokromo, Surabaya. Reny Swalayan-Ku merupakan perusahaan ritel yang menjual produk untuk keperluan pribadi langsung kepada konsumen.. Produk yang dijual Reny Swalayan-Ku meliputi berbagai jenis perlengkapan rumah tangga seperti makanan, minuman, kebutuhan pokok, alat tulis, pakaian, perabot rumah tangga dan penjahitan pakaian. Reny Swalayan-Ku menyebut keunggulan ini sebagai manfaat adaptasi dalam mempersiapkan masa depan yang lebih kompetitif. Dilihat dari arus transaksi Reny Swalayan-Ku saat ini, hal ini memerlukan pemaksimalan kinerja karyawan. Seluruh personal di perusahaan ini tidak sepenuhnya memiliki disiplin kerja seperti waktu kerja belum dimanfaatkan secara maksimal, motivasi kerja karyawan masih kurang tidak sepenuhnya karyawan memiliki motivasi kerja, serta budaya organisasi yang masih kurang. Oleh karena itu kualitas hasil kinerja karyawannya masih kurang optimal dan kinerja individu maupun kelompok karyawan tidak merata di tempat kerja.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan secara keseluruhan maka alur kerja menjadi lebih lancar dan alur kerja yang lancar juga memudahkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Mengingat pentingnya disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada reny swalayan-ku”

## HIPOTESIS

Gambar 1 kerangka berpikir



Sumber : data diolah peneliti, 2024

1. Ho : Disiplin Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Surabaya  
Ha : Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Surabaya
2. Ho: Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Surabaya  
Ha: Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Surabaya
3. Ho: Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Surabaya  
Ha: Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Surabaya
4. Ho: Disiplin, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Surabaya  
Ha: Disiplin, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Reny Swalayan-Ku Surabaya

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui antar dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan reny swalayan-ku yang berjumlah 77 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang merupakan semua populasi tersebut dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Diperlukan minimal  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

Tabel 1 hasil uji validitas

variabel		R. hitung	R. tabel	kesimpulan
disiplin	X1.1	0,866	0,224	valid
	X1.2	0,751	0,224	valid
	X1.3	0,831	0,224	valid
	X1.4	0,768	0,224	valid
	X1.5	0,728	0,224	valid
budaya organisasi	X2.1	0,879	0,224	valid
	X2.2	0,771	0,224	valid
	X2.3	0,823	0,224	valid
	X2.4	0,872	0,224	valid
	X2.5	0,859	0,224	valid
motivasi kerja	X3.1	0,796	0,224	valid
	X3.2	0,764	0,224	valid
	X3.3	0,837	0,224	valid
	X3.4	0,798	0,224	valid
	X3.5	0,776	0,224	valid
kinerja karyawan	Y1.1	0,743	0,224	valid
	Y1.2	0,817	0,224	valid
	Y1.3	0,732	0,224	valid
	Y1.4	0,838	0,224	valid
	Y1.5	0,737	0,224	valid

Sumber : hasil kuesioner diolah penulis,2024

Berdasarkan pendapat responden tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada variabel disiplin, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel

### Uji realibilitas

Uji realibilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam kuesioner dapat menghasilkan data yang konsisten jika diujikan berkali-kali. Dengan kata lain, realibilitas instrumen dicirikan tingkat konsistensi, apabila  $r$   $alpha < 0,6$  artinya tidak reliabel dan jika  $r$   $alpha > 0,6$  maka dapat dikatakan reliabel

Tabel 2 hasil uji realibilitas

no	variabel	nilai reliabel	nilai croanbach alpha	pengujian	keterangan
1	disiplin (X1)	0,745	0,6	Nilai reliabel croanbach	reliabel
2	budaya organisasi (X2)	0,710			reliabel
3	motivasi kerja (X3)	0,808			reliabel
4	kinerja karyawan (Y)	0,829			reliabel

Sumber : hasil kuesioner diolah penulis, 2024

Nilai Croanbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 yang berarti seluruh variabel dapat dikatakan konsisten atau reliabel dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini, berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan pada tabel di atas.

### Analisis regresi linier berganda

$$Y = -3,467 + 0,419 X_1 + 0,471 X_2 + 0,250 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 3,467 artinya, jika nilai variabel independen atau variabel bebas dianggap nol, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,467

- b. Koefisien regresi variabel disiplin (X1) sebesar 0,419 ,artinya jika variabel disiplin meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel budaya organisasi (X2) dan variabel motivasi kerja (X3) tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,419
- c. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,471 ,artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel disiplin (X1) dan variabel motivasi kerja (X3) tetap atau konstan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,471
- d. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X3) sebesar 0,250, apabila variabel motivasi kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan dengan asumsi variabel disiplin (X1) dan variabel budaya organisasi (X2) tetap atau konstan maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,250

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Reny Swalayan-Ku Surabaya harus dilakukan uji t. Hasil pengujiannya ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 3 hasil uji t (parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,467	2,606		-1,330	,187
	DISIPLIN	,419	,119	,331	3,532	,001
	BUDAYA ORGANISASI	,471	,143	,333	3,291	,002
	MOTIVASI KERJA	,250	,079	,278	3,163	,002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: ouput diolah penulis, 2024

Diketahui nilai  $df = 77 - 4 = 73$ , dengan nilai signifikan ( $\alpha$ ) 0,025 diketahui nilai t sebesar 1,993. Hipotesis diterima jika nilai t hitung > t tabel, dapat disimpulkan bahwa :

- a. Pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja karyawan

Hasil nilai uji t hitung diperoleh sebesar 3,532 dimana  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,532 > 1,993$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,001 < 0,025$ ), maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku.

- b. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil nilai uji t diperoleh sebesar 3,291 dimana  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  ( $3,291 > 1,993$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,002 < 0,025$ ), maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku.

c. Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

23  
Hasil nilai uji t diperoleh sebesar 3,163 dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,163 > 1,993$ ) dengan tingkat signifikan ( $0,002 < 0,025$ ), maka hipotesis diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku.

#### Uji F (simultan)

Pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) secara bersama-sama (simultan) dinilai dengan menggunakan uji F.

Tabel 4 hasil uji F (simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,456	3	82,152	29,362	,000 <sup>b</sup>
	Residual	204,245	73	2,798		
	Total	450,701	76			

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

Sumber: output diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel F pada  $(\alpha) = 5\%$  diketahui nilai F tabel dengan df pembilang = 3 dan penyebut = 73 adalah sebesar 2,730. Hipotesis diterima jika nilai F hitung  $> F$  tabel, dapat disimpulkan bahwa:

Nilai F hitung  $29,362 > F$  tabel sebesar 2,730 dan signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , jadi pada penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku

#### Uji R<sup>2</sup> (determinasi)

Tabel 6 hasil uji R<sup>2</sup>

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739 <sup>a</sup>	,547	,528	1,673

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

Sumber: output diolah penulis, 2024

Hasil R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,547 berdasarkan tabel 4.27. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 54,7%, sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

#### KESIMPULAN

3  
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku Surabaya. Berdasarkan tujuan penelitian, pengumpulan dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari uji hipotesis variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku Surabaya. Hasil dari responden menyatakan bahwa variabel disiplin memiliki indikator tertinggi adalah “saya selalu taat terhadap peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan”
2. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku Surabaya. Hasil dari responden yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi memiliki indikator tertinggi adalah “saya bekerja dengan penuh kesadaran untuk mengembangkan diri”
3. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku Surabaya. Hasil dari responden menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki indikator tertinggi adalah “saya termotivasi bekerja karena bisa berinteraksi baik dengan orang lain”
4. Berdasarkan hasil dari uji hipotesis variabel disiplin, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Reny Swalayan-Ku Surabaya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Baehaki, M., Mohammad Kiki, & Faisal, A. (2020). Pengaruh disiplin kerja, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi kausal pada perusahaan asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1), 10–22.
- Bodroastuti, T., Rianzaeni, & Suhaji. (2018). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan pada PT Pandowo Food Semarang. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 20(2), 129–140.
- Marpaung, F. K., Namirah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). Pengaruh komunikasi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Globelink Sea And Air Freight Indonesia. *Jurnal Warta Edisi* 63, 14(1), 175–193.
- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173–183.

# Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Reny Swalayanku Surabaya

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

17%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://e-journal.poltek-kampar.ac.id">e-journal.poltek-kampar.ac.id</a> Internet Source	2%
2	Submitted to University of Sunderland Student Paper	2%
3	<a href="http://repository.ubharajaya.ac.id">repository.ubharajaya.ac.id</a> Internet Source	1%
4	Kallyana Tantri Neezmadevi, Nekky Rahmiyati, Titiek Rachmawati. "Operating Capacity, Sales Growth, dan Operating Cash Flow Terhadap Nilai Perusahaan dengan Financial Distress Sebagai Variabel Intervening", REVITALISASI, 2023 Publication	1%
5	<a href="http://eprints.umm.ac.id">eprints.umm.ac.id</a> Internet Source	1%
6	Submitted to UM Surabaya Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya	1%

---

8	<a href="http://akrabjuara.com">akrabjuara.com</a> Internet Source	1 %
9	Submitted to Academic Library Consortium Student Paper	1 %
10	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://ejournal.undiksha.ac.id">ejournal.undiksha.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://ejournal.umpwr.ac.id">ejournal.umpwr.ac.id</a> Internet Source	1 %
13	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1 %
14	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	1 %
15	Devi Silfiana Putri, Umi Nadhiroh, Heru Sutapa. "Pengaruh Struktur Modal, Perputaran Modal Kerja, dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan BUMN Sub Sektor Kontruksi Bangunan yang Terdaftar di BEI Tahun 2019-2021", JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS, 2022 Publication	1 %
16	<a href="http://ejurnal.umri.ac.id">ejurnal.umri.ac.id</a> Internet Source	1 %

---

17	<a href="http://ejournal.unsrat.ac.id">ejournal.unsrat.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://mand-ycmm.org">mand-ycmm.org</a> Internet Source	1 %
19	<a href="http://repository.stiedewantara.ac.id">repository.stiedewantara.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	Submitted to Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Student Paper	1 %
21	<a href="http://ejournal.ummuba.ac.id">ejournal.ummuba.ac.id</a> Internet Source	1 %
22	<a href="http://rafri-rafri.blogspot.com">rafri-rafri.blogspot.com</a> Internet Source	1 %
23	<a href="http://repositori.uma.ac.id">repositori.uma.ac.id</a> Internet Source	1 %
24	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	1 %
25	<a href="http://journal.ikopin.ac.id">journal.ikopin.ac.id</a> Internet Source	1 %
26	<a href="http://pt.scribd.com">pt.scribd.com</a> Internet Source	1 %
27	<a href="http://yrpipku.com">yrpipku.com</a> Internet Source	1 %

---

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On