

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT ADHI PERSADA PROPERTI

Fitria Zahara¹, Vera Agustina Yanti²

Universitas Bina Sarana Informatika

e-mail: fitriazahara.2603@gmail.com, 2vera.vay@bsi.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Adhi Persada Properti. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawan PT Adhi Persada Properti. Sampel penelitian ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh 42 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, kemudian data dianalisis dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y) at PT Adhi Persada Properti. This study employed a quantitative method with an associative approach using questionnaires. The population consisted of 70 employees of PT Adhi Persada Properti. The sample was determined using the Slovin formula with a 10% margin of error, resulting in 42 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, partial testing (t-test),

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

simultaneous testing (F-test), and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a significance value of 0.000, which is lower than 0.05. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.009, which is lower than 0.05. Furthermore, work discipline and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000.

Keyword: Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Modal dan teknologi menjadi bagian penting dalam kegiatan perusahaan, tetapi keduanya tidak akan bekerja maksimal tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Perubahan persaingan bisnis yang berlangsung cepat menuntut perusahaan memiliki karyawan berkualitas agar setiap fungsi organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi indikator yang sangat relevan karena berhubungan langsung dengan produktivitas, tanggung jawab profesional, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan tugasnya sesuai tolak ukur yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan berbagai elemen yang berasal dari internal dan eksternal organisasi, termasuk di dalamnya disiplin kerja dan motivasi kerja (Cecillia, 2023).

Disiplin dan motivasi perlu berkembang secara beriringan karena keduanya ikut membentuk kualitas kinerja karyawan. Disiplin tampak melalui kebiasaan menaati ketentuan perusahaan, sedangkan motivasi terlihat dari kemauan untuk berprestasi dan mencapai sasaran kerja. Ulung (2023) menemukan dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara

positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik ketika diuji secara individu maupun secara bersama-sama. Persoalan kedisiplinan dan lemahnya dorongan bekerja masih dijumpai di berbagai perusahaan, bahkan dapat langsung menurunkan hasil kerja, mulai dari keterlambatan, pelanggaran terhadap aturan, rendahnya rasa tanggung jawab, hingga kurangnya kemauan untuk mengejar target. Abraham (2023) mempertegas bahwa karyawan dengan tingkat disiplin dan motivasi yang rendah cenderung mengalami penurunan dalam aspek kinerjanya.

PT Adhi Persada Properti, sebagai salah satu pelaku di industri properti, tidak dapat mengabaikan pentingnya pengelolaan disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan, perusahaan menerapkan sistem absensi digital melalui aplikasi SISKAP (Sistem Informasi Karyawan APP) yang mengatur jam absensi masuk pukul 06.00-11.59 WIB dan absensi pulang pukul 12.00-20.00 WIB, di mana karyawan yang tidak melakukan absensi sesuai ketentuan dianggap tidak hadir dan tidak memperoleh uang makan. Penerapan sistem

tersebut mendorong karyawan menjadi lebih tertib dan meningkatkan motivasi kerja karena berkaitan dengan kehadiran dan pemberian uang makan. Namun demikian, setelah sistem diterapkan masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat dan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja masih menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Adhi Persada Properti.

Sebagai upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan, PT Adhi Persada Properti menerapkan sistem absensi digital melalui aplikasi SISKA (Sistem Informasi Karyawan APP). Sistem tersebut digunakan untuk mengatur dan memantau kehadiran karyawan secara lebih efektif. Melalui aplikasi SISKA, absensi masuk dilakukan mulai pukul 06.00 WIB sampai dengan 11.59 WIB, sedangkan absensi pulang dilakukan mulai pukul 12.00 WIB sampai dengan 20.00 WIB. Karyawan yang tidak melakukan absensi sesuai ketentuan yang berlaku dianggap tidak hadir dan tidak memperoleh uang makan.

Penerapan sistem absensi digital tersebut mendorong karyawan menjadi lebih tertib dalam melakukan absensi dan meningkatkan motivasi kerja karyawan karena berkaitan dengan kehadiran dan pemberian uang makan. Namun demikian, setelah sistem tersebut diterapkan masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat dan belum sepenuhnya mematuhi ketentuan jam kerja perusahaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja masih menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Adhi Persada Properti.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada berbagai jenis perusahaan. Namun, setiap perusahaan memiliki karakteristik kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian pada PT Adhi Persada Properti untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada berbagai jenis perusahaan, namun setiap perusahaan memiliki karakteristik kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhi Persada Properti”, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Adhi Persada Properti.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan metode survei melalui penyebaran kuesioner. Pendekatan asosiatif digunakan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Data yang telah diperoleh diolah dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 25, disertai uji kualitas

data dan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi syarat analisis statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Adhi Persada Properti yang beralamat di Gedung Grand Dhika City Jatiwarna Tower Arlington Lantai G, Jalan Raya Hankam, Exit Tol JORR KM 37, Kota Bekasi, Jawa Barat, dengan jumlah populasi sebanyak 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden (Ghozali & Kusumadewi, 2023). Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% (Sugiyono, 2022).

$$n = N / (1 + N.e^2) = 70 / (1 + 70(0,1)^2) = 41,17$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah 41 responden. Dalam pelaksanaannya, jumlah responden yang berhasil mengisi kuesioner sebanyak 42 responden, sehingga telah memenuhi jumlah sampel minimum yang ditetapkan. Variabel Disiplin Kerja (X1) diukur melalui indikator ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab kerja, dan tingkat kehadiran, sedangkan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) juga diukur menggunakan instrumen kuesioner berskala Likert 1-4 yang masing-masing terdiri dari 8 butir pernyataan.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

No	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	X1.1	0,821	0,304	Valid
2	X1.2	0,526	0,304	Valid
3	X1.3	0,645	0,304	Valid
4	X1.4	0,734	0,304	Valid
5	X1.5	0,785	0,304	Valid
6	X1.6	0,690	0,304	Valid
7	X1.7	0,668	0,304	Valid
8	X1.8	0,717	0,304	Valid
9	X2.1	0,537	0,304	Valid
10	X2.2	0,671	0,304	Valid
11	X2.3	0,751	0,304	Valid

No	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
12	X2.4	0,687	0,304	Valid
13	X2.5	0,562	0,304	Valid
14	X2.6	0,777	0,304	Valid
15	X2.7	0,760	0,304	Valid
16	X2.8	0,710	0,304	Valid
17	Y.1	0,651	0,304	Valid
18	Y.2	0,633	0,304	Valid
19	Y.3	0,400	0,304	Valid
20	Y.4	0,713	0,304	Valid
21	Y.5	0,448	0,304	Valid
22	Y.6	0,599	0,304	Valid
23	Y.7	0,614	0,304	Valid
24	Y.8	0,550	0,304	Valid

Sumber: (Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25, 2026)

Uji validitas dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS. Berdasarkan jumlah

responden sebanyak 42 orang ($df = 40$, $\alpha = 5\%$), diperoleh nilai r tabel sebesar 0,304. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,850	8	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,833	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,712	8	Reliabel

Sumber: (Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25, 2026)

Nilai Cronbach's Alpha pada ketiga variabel berada di atas batas minimum 0,60, sehingga seluruh variabel dalam penelitian

ini dinyatakan reliabel dan instrumen penelitian layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov memperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini didukung oleh grafik histogram yang membentuk kurva mendekati bell shape serta grafik Normal P-P Plot yang menunjukkan titik-titik data menyebar mengikuti garis diagonal. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak tanpa membentuk

pola tertentu, sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Selanjutnya, hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance sebesar 0,366 dan nilai VIF sebesar 2,731 pada kedua variabel independen. Karena nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi seluruh asumsi klasik dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis.

Uji Parsial (Uji T)

Model	B	t	Sig.
(Constant)	4,771	2,817	0,008
Disiplin Kerja	0,473	4,548	0,000
Motivasi Kerja	0,313	2,760	0,009

Sumber: (Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25, 2026)

Nilai t tabel pada $df = 39$ dan $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2,023. Hasil uji t variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai t hitung sebesar $4,548 > 2,023$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Hasil uji t variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai t hitung sebesar $2,760 > 2,023$ dengan signifikansi $0,009 < 0,05$, sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	370,523	2	185,261	65,925	0,000
Residual	109,597	39	2,810	-	-
Total	480,119	41	-	-	-

Sumber: (Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25, 2026)

Nilai F tabel pada $df_1 = 2$ dan $df_2 = 39$, $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 3,24. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar $65,925 > 3,24$ dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a

diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhi Persada Properti.

Uji Koefisien Determinasi Parsial X_1 (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,589 ^a	0,347	0,330	2,801

Sumber: (Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25, 2026)

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,347, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 34,7%. Sementara itu,

sisanya sebesar 65,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor lainnya.

Uji Koefisien Determinasi Parsial X_2 (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,404 ^a	0,163	0,142	3,169

Sumber: (Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25, 2026)

Hasil pengujian diperoleh nilai R Square sebesar 0,163, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X_2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,3%. Sementara itu, sisanya

sebesar 83,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor lainnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,878	0,772	0,760	1,676

Sumber: (Data diolah peneliti menggunakan SPSS 25, 2026)

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,772, yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 77,2%, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model

penelitian, seperti kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $\hat{Y} = 4,771 + 0,473X_1 + 0,313X_2$. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (0,473) lebih besar dibandingkan Motivasi

Kerja (0,313), sehingga Disiplin Kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh

lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adhi Persada Properti.

PEMBAHASAN PENELITIAN

1. Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung $4,548 > 2,023$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini diperkuat oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,473 dengan arah hubungan positif, yang berarti semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan, hadir tepat waktu, menyelesaikan pekerjaan sesuai target, serta menjalankan tugas sesuai prosedur kerja cenderung mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ulang (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t hitung $2,760 > 2,023$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Nilai koefisien regresi sebesar 0,313 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, berusaha mencapai target perusahaan, memiliki komitmen terhadap pekerjaan, serta loyal terhadap perusahaan cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Aminah & Marginingsih (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar $65,925 > 3,24$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 77,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 22,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh disiplin kerja atau motivasi kerja secara terpisah, tetapi juga oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama. Oleh karena itu, PT Adhi Persada Properti perlu terus meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja karyawan guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Adhi Persada Properti dengan sampel sebanyak 42 responden dan pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $4,548 > 2,023$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Adhi Persada Properti.

2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $2,760 > 2,023$ dan signifikansi $0,009 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja

karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan pada PT Adhi Persada Properti.

3. Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar $65,925 > 3,24$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,772 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 77,2%, sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- Asti, E. G., & Ayuningtyas, E. A. (2020). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KUALITAS PRODUK DAN HARGA TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN*. 01(01), 1-14.
- Fadli, M., Augustin, J., & Zahara, F. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan melalui Citra Perusahaan Terhadap Loyalitas Pelanggan PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 76-88.
<https://doi.org/10.14710/jab.v12i1.46288>
- Farizky, M. Ibnu, Thalib, S., & Hendratni, T. W. (2022). PENGARUH KUALITAS PRODUK DAN PROMOSI MELALUI MEDIA SOSIAL TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN DI "WHAT'S GOOD COFFEE". *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 2(2), 92-103.
<https://doi.org/10.35814/jimp.v2i2.3514>
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2021). *Marketing Management* (16th ed.). Pearson Higher.
- Kurniasari, F., & Sugiyanto, E. K. (2020). *DIMENSI KUALITAS PELAYANAN SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KEPUASAN PELANGGAN (Studi Pada Pelanggan Hotel X Semarang)*. 3(2), 112-125.
- Reformasianto, V. L., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). *HUBUNGAN ANTARA KUALITAS PRODUK DENGAN KEPUTUSAN PEMBELIAN TERHADAP PRODUKIVITAS MEREK X PADA MAHASISWA FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (4th ed.). CV Alfabeta.
- Tjiptono, F., & Diana, A. (2022). *MANAJEMEN DAN STRATEGI KEPUASAN PELANGGAN*. Andi.
- Woen, N. G., & Santoso, S. (2021). Pengaruh Kualitas Layanan, Kualitas Produk, Promosi, dan Harga Normal terhadap Kepuasan dan Loyalitas Konsumen. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 10(2).
<https://doi.org/10.30588/jmp.v10i2.712>