

## **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Windhu Sari Art Market**

**I Gusti Agung Ayu Yunita Utami<sup>1</sup>, Ni Kadek Ria Mahadiani<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Hukum dan Ilmu Humaniora, Universitas Bali Dwipa, Indonesia

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

Email: <sup>1</sup>ugekbanget@gmail.com, <sup>2</sup>riamahadiani@gmail.com

### **Correspondence:**

**I Gusti Agung Ayu Yunita Utami**

Universitas Bali Dwipa

Email: ugekbanget@gmail.com

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of motivation and work discipline partially and simultaneously on employee performance at Windhu Sari Art Market. This research involved 70 employees using saturated sampling technique. Data collection using a questionnaire. Data analysis using multiple linear regression. The results showed that there was a significant positive influence between motivation on employee performance at the Windhu Sari Art Market. Where motivation has a t coefficient of 25.152 and a significance of 0.000. There is a positive and significant influence between work discipline on the performance of windhu sari art market employees. Where work discipline has a t coefficient of 21.857 and a significance of 0.000. There is a positive influence between work motivation and discipline on the performance of Windhu Sari Art Market employees. Where motivation and work discipline have a coefficient of 504.683 and a significant value of 0.000.*

*Keywords: Motivation; Work Discipline; Employee Performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan di windhu sari art market. Penelitian ini melibatkan sebanyak 70 orang karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di windhu sari art market. Motivasi memiliki koefisien t 25,152 dan signifikan sebesar 0,000. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan windhu sari art market. Disiplin kerja memiliki koefisien t 21,857 dan signifikan sebesar 0,000. Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan windhu sari art market. Motivasi dan disiplin kerja memiliki koefisien f 504,683 dan signifikan sebesar 0,000.

Kata kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Kinerja yang "baik" berarti "kinerja yang optimal", yang didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai dan berkontribusi pada pencapaian standar organisasi yang telah ditetapkan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mengakui bahwa berinvestasi

pada sumber daya manusianya sangat penting untuk memaksimalkan produktivitas. Selain itu, motivasi intrinsik dan ekstrinsik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan perusahaan memerlukan kepatuhan yang ketat terhadap kebijakan perusahaan dalam menjalankan bisnis. *Output* tenaga kerja dapat dijadikan sebagai barometer keberhasilan suatu

perusahaan. Perusahaan dapat melihat bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan meninjau *output*-nya

Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan terus menerima kritik yang membangun dari manajemen, tentunya. Karyawan biasanya termotivasi untuk bekerja di perusahaan karena mereka membutuhkan uang yang mereka hasilkan di sana untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan karena mereka memiliki harapan dan impian lain yang mereka yakini dapat dibantu oleh perusahaan untuk mencapainya. Manajer sumber daya manusia perlu fokus pada moral karyawan karena untuk bertahan hidup, bisnis harus memperlakukan pekerja mereka sebagai aset strategis. Untuk mencapai tujuan perusahaan, termasuk pemenuhan visi dan misinya, adalah kewajiban perusahaan untuk memenuhi kebutuhan staf mereka.

Produktivitas pegawai dipengaruhi tidak hanya oleh motivasi intrinsik tetapi juga oleh adanya disiplin kerja yang baik. Singodimedjo dan Sutrisno (2019) menyatakan bahwa "disiplin" adalah "sikap kerelaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma - norma yang berlaku di sekitarnya", dan bahwa "disiplin" berdampak besar terhadap tujuan organisasi. Karyawan yang disiplin dengan baik adalah mereka yang menjalankan pekerjaannya dan menjalankan tanggung jawabnya dengan sungguh - sungguh. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang kuat, mereka dapat mengikuti aturan dan peraturan perusahaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu, memaksimalkan produktivitas perusahaan. Memiliki aturan dan peraturan sangat penting untuk bisnis apa pun, karena mereka berfungsi untuk mengarahkan pekerja dan memastikan semuanya berjalan lancar. Akibatnya, jika Anda memiliki rasa disiplin yang kuat, Anda akan lebih sukses dalam pekerjaan Anda dan memberikan kepuasan yang lebih besar kepada atasan Anda. Riset ini dimaksudkan menganalisis efek motivasi serta disiplin kerja pada prestasi kerja pekerja di Pasar Seni Windhu Sari.

## METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di Windhu Sari Art market yang beralamat di Jalan Buwitan No.4X, Batubulan, Kabupaten

Gianyar, Bali. Karyawan Windhu Sari Art Market yang berjumlah 70 orang semuanya dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuisioner dan dokumentasi. Uji instrument dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reabilitas. Untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul menggunakan uji statistik deskriptif. Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas). Regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lalu untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ), uji t, dan uji f.

## HASIL PENELITIAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (61,4 persen), usia dengan jumlah tertinggi adalah umur 31-40 tahun sebanyak 35 orang (50 persen). Kemudian, tingkat pendidikan dengan jumlah terbanyak yaitu SMA sebanyak 39 orang (55,7%). Masa kerja paling banyak pada lama kerja 3-5 tahun sebanyak 68,6%.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah	Presentasi (%)
<b>a. Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	43	61,4
Perempuan	27	28,6
Jumlah	70	100,0
<b>b. Usia</b>		
<21 tahun	5	7,1
21-30 tahun	30	42,9
31-40 tahun	35	50,0
Jumlah	70	100,0
<b>c. Pendidikan</b>		
SMA	39	55,7
Diploma	21	30,0
Sarjana	10	14,3
Jumlah	70	100,0
<b>d. Lama Kerja</b>		
<3 tahun	9	12,9
3-5 tahun	48	68,6
6-15 tahun	7	10,0
>15 tahun	6	8,6
Jumlah	70	100,0

### Uji Validitas

Nilai r hitung pada tabel 2 menunjukkan bahwa semua nilai r hitung diatas lebih besar

didapat nilai  $r$  tabel = 0,3. Kesimpulannya, seluruh instrumen penelitian yang digunakan adalah valid. Selanjutnya instrumen-instrumen tersebut dapat digunakan untuk menganalisis statistik lebih lanjut.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	Ket
Motivasi	X1.1	0,943	Valid
	X1.2	0,795	Valid
	X1.3	0,828	Valid
	X1.4	0,826	Valid
	X1.5	0,943	Valid
	X1.6	0,936	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,863	Valid
	X2.2	0,770	Valid
	X2.3	0,838	Valid
Kinerja	Y1	0,568	Valid
	Y2	0,646	Valid
	Y3	0,428	Valid

### Uji Reliabilitas

Semua instrumen pada tabel 3 memiliki nilai  $\alpha$  cronbach lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk pertanyaan tersebut reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha Cronbach	Ket
1.	Motivasi	0,962	Reliabel
2.	Disiplin kerja	0,912	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0,791	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang baik adalah model regresi yang di dalamnya tidak terdapat masalah data yang distribusinya tidak normal, masalah multikolinieritas, dan masalah heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada tabel 4 melalui uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh unstandardized residu sebesar 0,236 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  yang artinya data berdistribusi normal.

**Tabel 4. Nilai Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,28862541
	Most Extreme Differences	,123
	Positive	,123
	Negative	-,116
Kolmogorov-Smirnov Z		1,033
Asymp. Sig. (2-tailed)		,236

### Uji Multikolinieritas

Pada tabel 5 terlihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 10% (0,100). Demikian juga dengan nilai VIF yang semuanya di bawah 10. Hal ini berarti dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5. Tabel Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,990	1,010
	X2	,990	1,010

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi bernilai diatas 0,05 hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	,527	,256	2,056	,044
X1	-,1252	,751	-,2017	,100
X2	-,067	,0217	-,0217	,861

### Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 7 diperoleh suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,774 + 0,185X_1 + 0,342X_2$$

- 1) Koefisien konstanta adalah sebesar 3,774, artinya bila variabel motivasi

(X1) dan disiplin kerja (X2) konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 3,774.

- 2) Nilai koefisien regresi *motivasi* (X1) = 0,185, artinya apabila motivasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,185 dengan asumsi variabel lain konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) = 0,342, artinya apabila disiplin kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,342 dengan asumsi variabel lain konstan.

**Tabel 7. Hasil Analisis Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	Beta				
1 (Konstanta)	3,774	,212		17,813	,000
X1	,185	,007	,771	25,152	,000
X2	,342	,016	,670	21,857	,000

### Analisis Determinasi

Berdasarkan tabel 8 diperoleh besarnya koefisien determinasi (*adjusted R square*) sebesar 0,936 atau 93,6%. Ini menunjukkan pengaruh motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi naik turunnya kinerja karyawan sebesar 93,6% dan 6,4% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,968 <sup>a</sup>	,938	,936	,29290

### Uji F

Pengujian signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi F dengan  $\alpha$  (0,05). Signifikansi F hitung dengan nilai  $\text{sig } 0,000 < \alpha$  (0,05) yang berarti penolakan H0 sehingga H3 diterima. Yang berarti motivasi dan disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regresi	86,595	2	42,297	504,683	,000 <sup>a</sup>
Residual	5,748	67	,086		
Total	92,343	69			

### Uji T

**Tabel 10. Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Konstanta)	3,774	,212		17,813	,000
	X1	,185	,007	,771	25,152	,000
	X2	,342	,016	,670	21,857	,000

### Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Pengujian signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial dilakukan dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan  $\alpha$  (0,05). Besar t hitung variabel motivasi dengan nilai  $\text{sig } 0,000 < \alpha$  (0,05) yang berarti penolakan H0 sehingga H1 diterima. Yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial dilakukan dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan  $\alpha$  (0,05). Besar t hitung variabel disiplin kerja dengan nilai  $\text{sig } 0,000 < \alpha$  (0,05) yang berarti penolakan H0 sehingga H2 diterima. Yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengujian signifikansi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, secara parsial dilakukan dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan  $\alpha$  (0,05). Besar t hitung variabel motivasi dengan nilai  $\text{sig } 0,000 < \alpha$  (0,05) yang berarti penolakan  $H_0$  sehingga  $H_1$  diterima. Yang berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil penelitian sejalan dengan Natalia Susanto (2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan pada PT. Borwita Citra Prima Surabaya, dan demikian pula sebaliknya. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Titin Eka Ardiana (2017) menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Kota Madiun.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengujian signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, secara parsial dilakukan dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi t dengan  $\alpha$  (0,05). Besar t hitung variabel disiplin kerja dengan nilai  $\text{sig } 0,000 < \alpha$  (0,05) yang berarti penolakan  $H_0$  sehingga  $H_2$  diterima. Yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi.

Hasil penelitian sejalan dengan Ali Wairooy (2017) menyimpulkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fregrace Meissy Purnawijaya (2019) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada.

### **Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui pengujian signifikansi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan dengan melakukan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai signifikansi F dengan  $\alpha$  (0,05). Signifikansi F hitung dengan nilai  $\text{sig } 0,000 < \alpha$  (0,05) yang berarti penolakan  $H_0$  sehingga  $H_3$  diterima. Yang berarti motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Hasil penelitian sejalan dengan Muhamad Ekhsan (2019) menyimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi dan semakin kondusif disiplin kerja terhadap karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Dodi Pramana (2020) menyimpulkan bahwa Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada UD. Nyoman. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dan disiplin kerja juga memiliki peran dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, artinya setiap ada

peningkatan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan pula kinerja.

### KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi motivasi maka kinerja karyawan semakin tinggi.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi.
3. Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan semakin tinggi.

### REFERENSI

- Agari, A. F. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-18.
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK Di Kota Madiun. *jurnal.stie*.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum (Persero). *Jurnal.umsu*
- Dewi, A. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Kuta Mimba Badung.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal UMB*.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3-6.
- Elianti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Fahmi Kamal, W. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM)*, 39-44.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada Surabaya. *dewey.petra*.
- Gunawan, N. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Tibubeneng Badung.
- Indriyani, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto. Batusangkar: Institut Agama Islam Negeri.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*.
- Khairunnisa, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mesindo Tekninesia. *repository.stei*.
- Lidia Lusri, D. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *dewey.petra*.
- Liyas, J. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam . *e-journal unipma*, 40-50.
- Pramana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 122-126.
- Primadana, R. T. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kabanjahe. *portaluniversitasquality*, 14-59.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *dewey.petra*.
- Putri, W. I. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. *repository.uin*, 13-35.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. *repository stiewidyagamalumajang*, 1-

- 13.
- Siswanto, D. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya). *repositori.unsil*, 8-28.
- S, R. S. (2017). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV (PERSERO) Unit Terminal Petikemas Makassar. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Surbakti, N. Y. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. *portaluqb*, 7-16.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *dewey.petra*.
- Suwanto. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17-18.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *ojs.unm*.
- Wijaya, R. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Sebagai Intervening Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Pura Barutama Kudus Jawa Tengah). *repositori.umy*, 11-24.
- Zahro, Q. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Bandar Lampung. *repo darmajaya*, 13-28.