

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPENHAGEN COFFEE & EATERY

Epul Riana¹, Ageng Saepudin Kanda S²

epul10120457@digitechuniversity.ac.id¹, agengsaepudin@digitechuniversity.ac.id²

Universitas Teknologi Digital Bandung

Abstrak

Adapun judul pada penelitian ini adalah Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Copenhagen Coffee & Eatery. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 50 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 23. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Nilai thitung sebesar 5,005 sedangkan ttabel sebesar 1.677 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga thitung 5,005 > ttabel 1,677 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Copenhagen Coffee & Eatery. Nilai thitung sebesar 2,733 sedangkan ttabel sebesar 1.677 dan signifikan sebesar 0,009, sehingga thitung 2,733 > ttabel 1,677 dan signifikan 0,009 < 0,05, maka Ha diterima dan H0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Copenhagen Coffee & Eatery. Nilai Fhitung sebesar 101,186 sedangkan Ftabel sebesar 3,20 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Copenhagen Coffee & Eatery.

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

Abstract

As for the title of this study, The Impact of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at Copenhagen Coffee & Eatery. This study aims to figure out more clearly how the impact of Work motivation and discipline is on employee performance. The study used a quantitative method involving 50 respondents. Data collection is done using query division. The data obtained was analyzed using a statistical formula, i.e. by using a double regression analysis which was processed with the SPSS Version 23 program. The results of the quantitative analysis showed that the value was 5,005 whereas the table was 1,677 and a significant value was 0,000, so that the figure was 5 005 > table 1,677, and significantly 0,000 < 0,05, then Ha was accepted and H0 was rejected, which stated partially that the work discipline had a positive and significant impact on employee performance. Then the value of Ha was received and H0, stating partially the labour discipline was influenced positively and significatively on the performance of employees at the Copenhagen Coffee & Eatery. The value of the number was 2,733, while the number of tables was 1 677 and signified by 0,009, so the figure of 2,733 > table 1 677, and the significance of 0,009 < 0,05 was stated, and then the acceptance and rejection of the H0 were stated which had a partially positive impact on the work motivation and performance of workers at Copenhagen & Coffee Eater. The calculation value of F is 101,186 whereas the Ftabel is 3.20 which can be seen at $\alpha = 0.05$ (see annex table F). The probability of signifying is much smaller than 0.05, which is 0,000 < 0.05, then the regression model can be said that in this study the work discipline and motivation of work have a significant influence on the performance of employees of Copenhagen Coffee & Eatery.

Keywords: Working Discipline, Working Motivation, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki sebuah kewajiban untuk membangun perilaku karyawan. Manajemen SDM juga memiliki kewajiban untuk menciptakan kinerja yang baik bagi perusahaan dan karyawan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan sebuah kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dikuasai karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini tidak hanya peraturan atau standar yang ada melainkan pasti melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung adalah sumber daya manusia. Bagian sumber daya manusia mempunyai peran dalam mengembangkan potensi seorang karyawan untuk kepentingan sebuah perusahaan. Ada beberapa potensi karyawan seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan perannya di sebuah perusahaan. Maka dari itu departemen sumber daya manusia harus dapat mengelola potensi – potensi karyawan agar dapat mendorong kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin pegawai sangat dibutuhkan karena untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa adanya disiplin kerja peraturan atau ketetapan yang ada pada suatu organisasi itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Selain dari disiplin yang baik harus diketahui bahwa motivasi dalam sebuah perusahaan harus tetap dijaga agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Dari uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopenhagen Coffee & Eatery”

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono dalam Oki Agustian (2019), yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Penelitian kuantitatif memiliki tiga ciri di lapangan yaitu penelitian dari awal sampai akhir bersifat tetap, sehingga akan mengalami kesamaan judul laporan penelitian. Mengembangkan masalah yang sudah ditemukan sebelumnya. Dan masalah akan berbeda pada saat berada di lapangan karena telah terkonfirmasi dengan realita yang ditemukan Nurwulandari dan Darwin, (2020).

Populasi yang akan digunakan yaitu pengunjung dari Kopenhagen Coffee & Eatery yang memiliki rata-rata pengunjung 100 orang per hari dan besarnya sampel minimal yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 50 responden.. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari rumus solvin maka ditetapkan jumlah responden sebanyak 50 responden. Selanjutnya kuisioner disebarkan kepada 50 pengunjung yang ada di Kopenhagen Coffee & Eatery. Kemudian Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang diolah berupa

angka yang didapat dari skala kuisioner yang peneliti sebarakan pada responden yang selanjutnya diolah dengan menggunakan software SPSS 23. Kuisioner yang peneliti bagikan pada responden ialah kuisioner dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Sumber data dari penelitian ini adalah pengunjung Kopenhagen Coffee & Eatery. Dan data tersebut dikumpulkan dengan kuesioner, observasi dan dokumentasi, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert yang merupakan skala yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan presepsi individu atau kelompok terhadap suatu hal, dimana variable yang diukur dijabarkan menjadi beberapa indicator dan item-item pertanyaan.

Dalam melakukan pengujian instrument penelitian menggunakan teknik uji validitas dengan rumus product moment person dan uji reabilitas dengan rumus Alpha. Untuk melakukan pengujian data dengan menggunakan teknik uji asumsi klasik, koefisien regresi linier, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan Kopenhagen Coffee & Eatery. Kopenhagen Coffee & Eatery adalah sebuah coffee shop yang terletak di Jalan Dago Giri No. 888, Dago Atas, Bandung. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas Variabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,24446203
Most Extreme Differences	Absolute	,117
	Positive	,091
	Negative	-,117
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083 ^c

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signikansi (Asymp.Sig.) yaitu 0,083 lebih besar dari 0,05 atau $0,083 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji linear dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Ringkasan Hasil Uji Linearitas

Variabel		F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
Bebas	Terikat			
X1	Y	0,103	3,20	Linear
X2		0,014	3,20	Linear

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa hasil uji linearitas antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh Fhitung sebesar 0,103 pada taraf signifikan 5%. Hasil Fhitung lebih kecil dari Ftabel yaitu $0,103 < 3,20$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang linear. Dan diketahui juga diketahui bahwa hasil uji linearitas antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh Fhitung sebesar 0,014 pada taraf signifikan 5%. Hasil Fhitung

lebih kecil dari Ftabel yaitu $0,014 < 3,20$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang linear. Maka dari hasil tersebut menyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linear.

Berikut tabel Uji Multikolinearitas :

Tabel 3
Ringkasan Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	3,627	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	3,627	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan tabel 3 ringkasan hasil uji multikolinearitas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) adalah 3,627 lebih kecil dari 10,00 atau $3,627 < 10,00$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji regresi dilakukan dengan menggunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan data 48 kuesioner dengan jumlah frekuensi sebanyak 50 responden maka diperoleh hasil estimasi sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,070	4,180		3,127	,003
	Disiplin Kerja	,578	,115	,604	5,005	,000
	Motivasi Kerja	,327	,120	,330	2,733	,009

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan Tabel 4 hasil penelitian diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 13,070 + 0,578 X1 + 0,327 X2$$

Berdasarkan table 4 hasil estimasi dari persamaan regresi tersebut maka dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien kostanta sebesar 13.070 artinya jika disiplin kerja memiliki kostanta sama dengan nol atau tetap tidak berubah maka kinerja karyawan Kopenhagen Coffee & Eatery sama dengan 13,070.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,578 artinya, jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan Kopenhagen Coffee & Eatery meningkat sebesar 0,578.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,372 artinya, jika variabel motivasi kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan Kopenhagen Coffee & Eatery meningkat sebesar 0,372.

Setelah pengujian regresi lalu diuji korelasi pada ketiga variabel tersebut dan mendapatkan hasil disiplin kerja (X1) pengaruh sebesar 0,884 yang menunjukkan pengaruh sangat tinggi, variabel motivasi kerja (X2) pengaruh sebesar 0,843 yang menunjukkan pengaruh sangat tinggi, maka hasil uji korelasi berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5
Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,901 ^a	,812	,804	3,313	,812	101,186	2	47	,000

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa besarnya hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja (secara simultan) terhadap kinerja karyawan yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,901, hal ini menunjukkan pengaruh yang sangat tinggi.

Adapun besarnya pengaruh yang dijelaskan oleh variabel independent terhadap variabel dependent dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2), variabel disiplin kerja (X_1) menyatakan residual determinasi sebesar 0,782 atau dapat dikatakan besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 78,2%, variabel motivasi kerja (X_2) menyatakan residual determinasi sebesar 0,711 atau dapat dikatakan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,1%, selanjutnya hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja menunjukkan residual determinasi sebesar 0,812 atau dapat dikatakan besarnya pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 81,2% adapun sisanya 18,8% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Hipotesis dengan pengujian t-test guna melihat hubungan antara variabel dependen dan independen secara parsial dalam hal ini adalah variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,070	4,180		3,127	,003
	Disiplin Kerja	,578	,115	,604	5,005	,000
	Motivasi Kerja	,327	,120	,330	2,733	,009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

t_{hitung} sebesar 5,005 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,677 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,005 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

t_{hitung} sebesar 2,733 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.677 dan signifikan sebesar 0,009, sehingga $t_{hitung} 2,733 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat level of significant ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 7
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2220,920	2	1110,460	101,186	,000 ^b
	Residual	515,800	47	10,974		
	Total	2736,720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 23

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 101,186 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil uji t dimana variabel disiplin kerja mempunyai angka signifikan 0.000, maka ini lebih kecil dari kinerja sebesar 0,05 dan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,005 > 1,677$) yang berarti H_a diterima dan H_0 di tolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil uji t dimana variabel disiplin kerja mempunyai angka signifikan 0.009, maka ini lebih kecil dari kinerja sebesar 0,05 dan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,733 > 1,677$) yang berarti H_a diterima dan H_0 di tolak. Bagian ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah mengenai apakah disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil uji regresi linear diperoleh nilai koefisiensi determinasi sebesar 0,812 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 maka terdapat pengaruh yang positif sebesar 81,2% dan signifikan dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Copenhagen Coffee & Eatery.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} sebesar 5,005 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.677 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 5,005 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Copenhagen Coffee & Eatery.

2. Nilai t_{hitung} sebesar 2,733 sedangkan t_{tabel} sebesar 1.677 dan signifikan sebesar 0,009, sehingga $t_{hitung} 2,733 > t_{tabel} 1,677$ dan signifikan $0,009 < 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Copenhagen Coffee & Eatery.

Nilai F_{hitung} sebesar 101,186 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,20 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Copenhagen Coffee & Eatery.

DAFTAR PUSTAKA

- Afaliyah Nur Pratiwi. (2019). Faktor yang Mempengaruhi Keteraturan Membayar Iuran pada Peserta Jaminan Kesehatan Nasional. *Journal Of Chemical Information and Modeling*, 97.
- Afandi. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep, dan Indikator. *Zanafa Publishing*, 86-87.
- Edison. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alfabeta*, 26.
- Fahmi. (2018). Analisis Keuangan: Panduan Akademisi, Manajer, dan Investor dan Menganalisis Bisnis dari Aspek Keuangan. *Alfabeta*, 32.
- Febrianti, N.R. (2020). PENGARUH SEMANGAT KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BATAM TELEVISI. *Uis.ac.id*.
- Ferdinatus. (2020). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Ganyang. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, dkk. (2019). *Indikator Motivasi Kerja*. Jember: Jurnal Penelitian Ipteks.
- Hartatik. (2018). Mengembangkan SDM. *Laksana*, 200.
- Hasibuan. (2019). *Manajeme Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, F. (2018). Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama)*.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) . *PT. Raja Grafindo Persada*, 93-189.
- Maruli. (2020). *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi, Kerja dan Beban Kerja*. Jakarta: Penerbit Daarul Huda.
- Mekari Talenta. (2022). Apasaja Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli. *Mekar Talenta*.
- Nurullah Muta Aliy. (2022). PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP. *Unibos.ac.id*, 4.
- Oki Agustian. (2019). PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA MAKASSAR. *digilibadmin.unismuh.ac.id*.
- Pusparini. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Provinsi DKI Jakarta. *UntagSBY.ac.id*, 63.
- Rafiq. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Dompot Dhuafa Jakarta. *Widya Cipta Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 105-114.
- Renita, S.M. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kabanjaha. *Universitas Quality Barastagi*.
- Silaen. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.

- Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, 87.
- Yusuf. (2013). *Metode Pembelajaran Kualitatif, Kuantitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Rineka Cipta.