

## Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Property Batam

Yohanes Bio Siga Jo <sup>1</sup>; Laurensius Dihe Sanga <sup>2</sup>; Josepin Harianja <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bentara Persada Batam

Email: <sup>1)</sup> [bioyohannes@gmail.com](mailto:bioyohannes@gmail.com) ;<sup>2)</sup> [Laurensiusdihesanga@gmail.com](mailto:Laurensiusdihesanga@gmail.com) ;<sup>3)</sup> [josepinharianja@gmail.com](mailto:josepinharianja@gmail.com)

### How to Cite :

Jo, Y, B, S., Sanga, L, D. Harianja, J. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Property Batam. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 8 (2).

### ARTICLE HISTORY

Received [20 Oktober 2025]

Revised [25 November 2025xxx]

Accepted [30 November 2025]

### KEYWORDS

Work Motivation, Work

Discipline, Work

Facilities, Employee Performance.

This is an open access article under the  
[CC-BY-SA](#) license



### ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Property Batam. Perusahaan yang bergerak di bidang property seperti Royal Property Batam memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, yang meliputi produktivitas, efisiensi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objek untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarluaskan melalui google forms. Analisis data menggunakan SPSS Versi 26 hasil penelitian menemukan bahwa nilai thitung dari Motivasi kerja sebesar 3,730 > nilai ttabel 2,76 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Variabel Disiplin Kerja bahwa nilai thitung dari Disiplin kerja sebesar 7,900 > dari ttabel 2,76 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, Variabel Fasilitas Kerja bahwa nilai thitung dari Fasilitas kerja sebesar 0,020 < ttabel 2,76 dengan nilai signifikansi 0,984 > 0,05 maka H0 diterima dan Ha ditolak, variabel Motivasi Kerja Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja menunjukkan bahwa nilai Fhitung variable bebas Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja adalah sebesar 118,890 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan Fhitung 118,890 > 2,76 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Properti Batam

### ABSTRACT

*This study examines the influence of work motivation, work discipline, and work facilities on employee performance at Royal Property Batam. Property companies like Royal Property Batam require quality human resources (HR) to improve company performance. Employee performance is a crucial factor in achieving organizational goals, including productivity and efficiency. The method used in this study is quantitative. Quantitative methods are the systematic and objective collection, processing, analysis, and presentation of data to solve a problem or test a hypothesis to develop general principles. The data collection technique used a questionnaire distributed through Google Forms. Data analysis using SPSS Version 26 research results found that the t-value of Work Motivation was 3.730>*

*ttable value of 2.76 with a significance level of 0.000 <0.05 then Ho was rejected and Ha was accepted. The Work Discipline variable that the t-value of Work Discipline was 7.900> from ttable 2.76 with a significance value of 0.000 <0.05 then Ho was rejected and Ha was accepted, the Work Facilities variable that the t-value of Work Facilities was 0.020 <ttable 2.76 with a significance value of 0.984> 0.05 then Ho was accepted and Ha was rejected, the Work Discipline and Work Facilities variables showed that the Fvalue of the independent variables Work Motivation, Work Discipline and Work Facilities was 118.890 with a significance level of 0.000. The significance value is less than 0.05, and F count 118.890 > 2.76, so H0 is rejected and Ha is accepted. This means that work motivation, work discipline, and work facilities simultaneously have a positive and significant influence on the performance of Royal Properti Batam employees.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak di bidang property seperti Royal Property Batam memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, yang meliputi produktivitas, efesiensi, dan kualitas pelayanan oleh karena itu, penting untuk mengetahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengembang dan pemasaran property, menghadapi dinamika pasar yang cepat berubah, serta kebutuhan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen.

Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen kunci dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, namun berdasarkan pengamat awal, terdapat beberapa masalah yang berpotensi menghambat kinerja karyawan, antara lain rendahnya motivasi kerja, kurangnya disiplin dalam menjalankan tugas, serta fasilitas kerja yang belum sepenuhnya memadai. Melihat hal tersebut, penulis menyadari pentingnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai sejauh mana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Royal Property Batam. Dengan mengetahui hubungan antara faktor-faktor tersebut, diharapkan perusahaan dapat merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Adha et al., (2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor bahkan tidak bisa dilepas dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi, selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaiknya apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat. Menurut Redy, (2020) untuk meningkatkan kinerja dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang melaksanakan pencapaian tujuan utama perusahaan.

Manajemen senantiasa menjaga terjamin tersedianya SDM yang sesuai dengan bidang tugas yang dibebankan diantaranya yaitu, harus menjamin tersedianya karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan tuntutan pasar yang ada. Oleh karena itu, pengolahan SDM yang efektif dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Pengolahan SDM yang baik meliputi berbagai pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hingga memberikan insentif yang memadai.

Menurut Ibrahim et al. (2021) Kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara dalam (Ibrahim et al., 2021) mengatakan bahwa

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan cerminan dari bagaimana individu dalam organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, tetapi juga oleh faktor-faktor psikologis yang mendalam, salah satunya adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi dan tujuan yang jelas. Motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan semangat yang kuat dalam diri karyawan, sehingga mereka lebih berkomitmen untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi kerja dikemukakan Gaur et al, dalam (Nazara, 2024) merupakan stimulasi atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Badhu et al dalam Dewi Jayanti Nazara, (2024) Motivasi kerja penting karena hal ini dapat menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya ada pemicu untuk bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pentingnya hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terletak pada penguatan sikap dan perilaku positif dalam diri karyawan. ketika motivasi kerja terjaga dengan baik, karyawan akan lebih mudah menjaga disiplin dalam bekerja karena mereka merasa terhubung dengan tujuan organisasi dan memahami pentingnya peran mereka. Oleh karena itu mengelola motivasi kerja yang tinggi dapat menjadi langkah awal yang sangat efektif dalam membangun disiplin kerja yang solid, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Jufrizen, (2021) Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Rofi dalam (Jufrizen, 2021) disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim bekerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disiplin juga digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan atau aturan kerja atau dari harapan.

Disiplin kerja yang baik adalah salah satu faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang optimal dalam suatu organisasi. Namun untuk memastikan disiplin kerja dapat terjaga dengan baik, perusahaan juga perlu menyediakan fasilitas kerja yang baik bukan hanya sekedar peralatan fisik atau ruang kerja yang nyaman, tetapi juga mencakup berbagai aspek yang menciptakan lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja secara efektif, efisien, dan nyaman. Fasilitas kerja yang memadai dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan dengan signifikan.

Menurut Moenir dalam (Pratiwi, 2022) Fasilitas Kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerjas itu.

Menurut Fenetruma, (2021) Fasilitas Kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang dapat membantu mempermudah suatu kegiatan atau aktifitas yang dilakukan seseorang atau kelompok dalam setiap proses kegiatan perkantoran suatu perusahaan harus menyediakan fasilitas kerja yang lengkap dan menunjang kegiatan operasional.

Dari hasil penelitian menemukan fenomena bahwa pemberian motivasi kerja dari atasan kepada bawahan masih tergolong kurang, hal ini bisa terlihat dari semangat untuk bekerja dari beberapa karyawan Royal Property yang masih belum maksimal dalam menjalankan pekerjaan dan kurang bersemangat untuk bekerja, hal ini menyebabkan penurunan pendapatan, dan target penjualan unit properti menjadi berkurang. Sedangkan masalah fasilitas kerja yang terjadi di Royal Property Batam yaitu kurangnya fasilitas pendukung seperti kesehatan dan keselamatan kerja (K3) minimnya alat pelindung diri (APD), tidak tersedianya kotak P3K, serta kurangnya pelatihan keselamatan kerja menjadi faktor resiko yang mempengaruhi produktivitas, terutama pada bagian maintenance atau lapangan.

## LANDASAN TEORI

### Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Ferawati Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sanga & Dabur, 2023).

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Maulidiyah, 2020) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi, kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi Moeheriono dalam (Marimin & Santoso, 2020)

Kinerja karyawan mengacu pada pencapaian seseorang yang diukur dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang pegawai dalam kinerja kinerja karyawan adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaan atau kerja. Kinerja dianggap sebagai hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan Nurfitriani dalam (Dwi Jatiningrum et al., 2024)

Dari pengertian kinerja karyawan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kerja karyawan dilakukan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari pekerjaan karyawan, dengan mengevaluasi serta keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan standar pekerjaan.

### Definisi Motivasi kerja

Menurut Reksohadiprodjo dalam (Suryawan, 2022) motivasi kerja dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Menurut Robbins dalam (Suryawan, 2022) motivation is the processes for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal" Menurut Nawawi dalam (Suryawan & Salsabilla, 2022) motivasi dapat diartikan dengan kondisi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Berdasarkan pengertian motivasi kerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa dorongan dari dalam diri seseorang untuk mengatasi rintangan, berjuang untuk mencapai sukses, dan menggapai prestasi, dan mengerjakan tugas dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang mendorongnya secara sadar untuk mengerjakan tugas sebaik mungkin, mengatasi rintangan, berjuang meraih sukses, dan mencapai prestasi sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

### Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. (Sinaga & Sihombing, 2021)

Menurut Simamora dalam (Sinaga & Sihombing, 2021) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur, disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif

terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan secara pribadi.

Menurut Rivai dalam (Sinaga & Sihombing, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli di atas bisa disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kegiatan yang dilakukan oleh manajemen di perusahaan atau organisasi yang berkaitan dengan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan sekitarnya.

### **Definisi Fasilitas Kerja**

Menurut Prayudi, (2022) mengatakan fasilitas kerja yang merupakan faktor yang tidak dapat di pisahkan dari dunia kerja, serta merupakan hal yang paling penting bagi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, ketersediaan fasilitas ini merupakan sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong dalam meningkatkan produktifitasnya, implikasi yang timbul dari kondisi tersebut adalah kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi segera tercapai secara efektif dan efisien.

Fasilitas kerja adalah kenikmatan berupa nyata dan natural. dalam dunia kerja, fasilitas yang diberikan perusahaan dalam bentuk fisik, digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, serta memiliki jangka waktu gunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masalah yang akan datang, fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dalam bentuk non tunai maupun kelompok Mulyapradana dalam (Jufrizen, 2021).

Pengertian fasilitas kerja menurut Moenir dalam (Adinda Pratiwi, 2022) Fasilitas Kerja adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan dan juga berfungsi sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu. Dari definisi fasilitas kerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan sarana atau wahana yang berupa segala jenis peralatan dan perlengkapan kerja untuk mempermudah atau membantu aktivitas perusahaan, selain itu dapat berfungsi sosial dalam mensejahterakan buruh.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah suatu kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data yang dilakukan secara sistematis dan objek untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum, (Duli, 2019, p. 3). Cohen dan Manion dalam (Duli, 2019, p. 3) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif ialah penelitian sosial yang menggunakan metode-metode pertanyaan empiris. Pertanyaan empiris merupakan pertanyaan deskriptif tentang apa itu kasus dunia nyata dari pada apa yang seharusnya terjadi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Royal Property Batam dengan jumlah 90 orang. Dalam penelitian ini, teknik penentuan sampel yang digunakan adalah teknik Probability sampling.

Menurut Sugiyono probability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Abdullah, et al., 2022, p. 82). Jadi jumlah Karyawan Royal Property batam Sebanyak 90 orang, namun yang dijadikan sampel yang digunakan peneliti untuk diteliti hanya 65 karyawan Royal Property Batam.

### Uji Validitas

Uji validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana alat ukur mampu mengukur apa yang diukur. Misalnya seorang peneliti akan mengukur mengenai kinerja karyawan, maka pernyataan yang dapat dalam kuisioner itu berkaitan dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian bersifat deskriptis maupun eksplanatif yang melibatkan variabel atau konsep yang tidak bisa diukur secara langsung, alat ukur harus valid agar hasil penelitian dapat dipercaya. (Duli, 2019, p. 103)

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat uji untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama juga. Tingkat reliabilitas suatu konstruk atau variabel penelitian dapat dilihat dari hasil statistik Cronbach Alpha( $\alpha$ ). suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan hasil Cronbach alpha  $> 0.60$ . Semakin nilai alfabanya mendekati 1 maka nilai reliabilitas datanya semakin dipercaya. (Duli, 2019, p. 106)

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Selain itu Uji Normalitas bertujuan untuk menguji residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dengan uji one kolmogrov smirnov: (Duli, 2019, p. 114)

- 1) Jika nilai signifikansi  $\alpha > 0.05$ , maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi  $\alpha < 0.05$ , maka data tidak berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono dalam (Duli, 2019, p. 120), uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Menurut Widarjono dalam (Duli, 2019, p. 120), menjelaskan jika ada korelasi yang tinggi antara variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian multikolinearitas pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai dari Variance inflation (VIF) Tolerance.

- 1) Jika nilai tolerance  $> 0.10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- 2) Jika nilai tolerance  $< 0.10$  maka artinya terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai (VIF) variance inflation factor

- 3) Jika nilai VIF  $< 10.00$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji.
- 4) Jika nilai VIF  $> 10.00$  maka artinya tidak terjadi multikolienaritas terhadap data yang diuji

### Uji Heterokedastisitas

Menurut Widarjono dalam (Duli, 2019, p. 122), uji heterokedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar mengambil keputusan pada uji heteroskedasitas yakni:

- 1) Jika hasil signifikansi  $\alpha > 0.05$ , kesimpulannya adalah tidak terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi  $\alpha < 0.05$ , kesimpulannya adalah terjadi heterokedastisitas.

### Uji Autokorelasi

Menurut Widarjono dalam (Duli, 2019, p. 126), uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t-1$ ). Secara sederhana analisis regresi hendak melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jika tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data dan observasi sebelumnya.

Beberapa uji statistik yang sering digunakan adalah uji Durbin-waston, uji dengan Run Test dan jika data observasi diatas 100 data sebaiknya menggunakan uji Lagrange Multiplier. Beberapa cara untuk mengulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubag model regresi kedalam bentuk persamaan beda umum (generalized

difference equation). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukan variabel lagi dari variabel terikat menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

### Uji Linearitas

Menurut Widarjono dalam (Duli, 2019, p. 127), uji linearitas dilakukan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Jika ada hubungan antara dua variabel yang belum diketahui apakah linearitas atau tidak, uji linearitas tidak dapat digunakan untuk memberikan adjustment bahwa hubungan tersebut bersifat linear atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antara dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai atau tidak dengan hasil observasi yang ada.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud mencari hubungan dari dua variabel atau lebih dimana variabel yang satu tergantung pada variabel yang lain. Dalam mencari persamaan regresi linear berganda digunakan persamaan sebagai berikut: (Duli, 2019, p. 171).

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Di mana:

- Y : Variabel Dependen
- $\beta_0$  : Parameter konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien Regresi
- $x_1, x_2, x_3$  : Variabel independen.

### Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Menurut Mardiatmoko, (2020) Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan positif dan signifikan secara parsial, selain itu uji t juga dimaksudkan untuk menentukan variabel yang lebih dominan diantara variabel bebas terhadap variabel terikat, taraf signifikan 5% sebagai berikut.

### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Mardiatmoko, (2020) Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Uji F dijelaskan dengan menggunakan analysis of variance = ANOVA

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Menurut Mardiatmoko (2020) Uji koefisien korelasi berganda adalah digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa nilai R yang mengukur arah dan kerataan hubungan antara variabel independen terhadap dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ), dengan derajat kebebasan  $n = 65$  yang diperoleh  $r_{tabel} = 0,244$  diketahui bahwa masing-masing pernyataan pada setiap variabel memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sehingga dapat dinyatakan bahwa masing-masing pernyataan dalam variabel yang diteliti ternyata valid.



**Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Sig	Ket
Motivasi Kerja	X1_1	0,806	0,244	0,00	Valid
	X1_2	0,795			
	X1_3	0,870			
	X1_4	0,702			
	X1_5	0,793			
	X1_6	0,614			
	X1_7	0,605			
	X1_8	0,806			

**Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 menunjukkan hasil pengolahan dari total 31 butir pernyataan yang akan diuji terdiri dari variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja dan Kinerja Karyawan memiliki Cronbach Alpha > 0,60 dan memiliki reliabilitas sangat tinggi karena berada pada interval antara 0,8 – 1,00. Seperti yang diketahui variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach Alpha 0,891 > 0,60 variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Cronbach Alpha 0,860 > 0,60, variabel Fasilitas Kerja memiliki nilai Cronbach Alpha 0,908 > 0,60, Variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai Cronbach Alpha 0,811 > 0,65.

**Uji Normalitas**

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah data yang ada di dalam penelitian sudah didistribusi dengan normal atau tidak. Untuk melakukan pengujian normalitas maka digunakan bantuan uji kolmogorov-smirnow. Pada tabel uji normalitas dapat dilihat nilai signifikansi dari kolmogorov-smirnow dengan pendekatan monte Carlo yaitu 0,200 > 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa distribusi data dari variabel dinyatakan normal.

**Tabel 2 Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		65
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	284.769.231
	Std. Deviation	454.179.749
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.060
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF, jika nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berdasarkan output SPSS versi 26 menunjukkan nilai Variabel Motivasi Kerja dengan nilai tolerance sebesar 0,818 > 0,10 dan nilai VIF 1.223 < 10,00, Variabel Disiplin Kerja dengan nilai tolerance 0,665 > 0,10 dan nilai VIF 1.527 < 10,00, variabel Fasilitas Kerja



dengan nilai tolerance 0,698 > dari 0,10 dan nilai VIF 1.433 < 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas.

**Tabel 3 Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.215	2.124		6.221	.000		
	MOTIVASI KERJA (X1)	.483	.073	.596	6.612	.000	.818	1.223
	DISIPLIN KERJA (X2)	.373	.083	.454	4.504	.000	.655	1.527
	FASILITAS KERJA (X3)	-.231	.063	-.358	-3.670	.001	.698	1.433

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

### Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada dasarnya untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak kesamaan variance dari suatu residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas, berdasarkan hasil uji SPSS versi 26 yaitu nilai signifikansi variabel Motivasi kerja  $0,000 < 0,05$ , nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja  $0,00 < 0,05$ , nilai signifikansi variabel Fasilitas kerja  $0,001 < 0,05$ , dari hasil tersebut menunjukkan bahwa terjadi heterokedastisitas.

Menggunakan perhitungan trend dengan metode last Square maka dapat di peroleh persamaan  $Y=888.601.8578,15+566.598.927,60X$ . Dengan menggunakan persamaan tersebut dapat ditentukan proyeksi untuk tahun 2014 sampai dengan 2016, Tabel 4. sebagai berikut:

**Tabel 4 Uji Heterokedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.215	2.124		6.221	.000
	MOTIVASI KERJA (X1)	.483	.073	.596	6.612	.000
	DISIPLIN KERJA (X2)	.373	.083	.454	4.504	.000
	FASILITAS KERJA (X3)	-.231	.063	-.358	-3.670	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 ( sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan jika  $d > d_L$  maka hipotesis nol ditolak artinya dapat autokorelasi, jika  $d_U < d_L < -d_U$  maka hipotesis nol diterima artinya tidak

terdapat autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin Waston dapat diketahui bahwa:

$$D = 1,835$$

$$dL = 1.4709$$

$$dU = 1.7311$$

$$4 - dU = 2.2689$$

Maka dapat disimpulkan bahwa  $dU < d < -dU$  yaitu  $1.7311 < 2.389 < 2.2689$ , yang artinya tidak terdapat autokorelasi.

**Tabel 5 Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.574	3.845	1.835
a. Predictors: (Constant), FASILITAS KERJA (X3), MOTIVASI KERJA (X1), DISIPLIN KERJA (X2)					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)					

### Motivasi Kerja

Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan Fhitung > Ftabel yaitu 8,419 > 2,76 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linearitas secara signifikan antara variabel independen dan dependen. (Lampiran p.112)

### Disiplin Kerja

Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 dan Fhitung > Ftabel yaitu 5,333 > 2,76 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan dependen. (Lampiran p.113)

### Fasilitas Kerja

Sig < 0,05 yaitu 0,074 > 0,05 dan Fhitung > Ftabel yaitu 1,680 > 2,76 maka disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dan dependen

**Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.071	1.758		1.178	.243
	Motivasi kerja	.356	.096	.409	3.730	.000
	Disiplin Kerja	.665	.084	.582	7.900	.000
	Fasilitas Kerja	.001	.057	.002	.020	.984
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

$$Y = 2.071 + 0,356 X1 + 0,665 X2 + 0,001 X3 + e$$

Fungsi regresi diatas dijelaskan sebagai berikut Nilai konstanta sebesar 2.071 artinya, jika variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja berada pada angka 0 (nol), maka Kinerja Karyawan akan Menurun Sebesar 2.071.

1. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas motivasi kerja (X1) sebesar 0,356 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya jika nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif antara variabel

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,356.

2. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas disiplin kerja (X2) sebesar 0,665 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya jika nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel disiplin kerja mengalami penurunan sebesar 1%, maka sebaliknya variabel kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,665. 65

3. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas fasilitas kerja (X3) sebesar 0,001 dengan nilai signifikan  $0,984 < 0,05$ , artinya jika nilai tersebut menunjukkan nilai positif antara variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini artinya jika variabel fasilitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka sebaliknya variabel kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,001.

**Tabel 7 Uji t (Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.215	2.124		6.221	.000		
	MOTIVASI KERJA (X1)	.483	.073	.596	6.612	.000	.818	1.223
	DISIPLIN KERJA (X2)	.373	.083	.454	4.504	.000	.655	1.527
	FASILITAS KERJA (X3)	-.231	.063	-.358	-3.670	.001	.698	1.433
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)								

Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai thitung dari Motivasi kerja sebesar 6,612 > nilai ttabel 1,67 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai thitung dari Disiplin kerja sebesar 4,504 > dari ttabel 1,67 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai thitung dari Fasilitas kerja sebesar 3,670 > ttabel 1,67 dengan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 8 Uji F (Simultan )**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.320.187	3	440.062	29.759	.000 <sup>b</sup>
	Residual	902.028	61	14.787		
	Total	2.222.215	64			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
B. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)						

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Fhitung variable bebas Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja adalah sebesar 29.759 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan Fhitung 29.759 > Ftabel 2,76 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 9 Koefisien Determinasi Berganda**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771 <sup>a</sup>	.594	.574	3.845	1.835
A. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja (X3), Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)					
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)					

Dilihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) atau R Square adalah sebesar 0,594. Hal ini menunjukkan bahwa secara Bersama-sama 59,4% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 59,4% sedangkan sisanya sebesar 41,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 65 responden dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Royal Property Batam, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Model regresi linear berganda yang diperoleh dari analisis data yaitu:  $Y = 2.071 + 0,356 X_1 + 0,665 X_2 + 0,001 X_3 + e$
2. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Royal Property Batam. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh thitung dari Motivasi kerja (X1) sebesar 6.612 > nilai ttabel 1,67 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima yang artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan Royal Property Batam.
  - a. Berdasarkan perhitungan yang diperoleh thitung dari disiplin kerja (X2), sebesar 4.504 > dari ttabel 1,67 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ha ditolak dan H0 diterima yang artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Secara parsial fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Property Batam, berdasarkan perhitungan yang diperoleh thitung dari Fasilitas kerja (X3) sebesar 3.670 < ttabel 1,67 dengan nilai signifikansi 0,001 > 0,05 maka Ha diterima dan H0 ditolak yang artinya bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - b. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan dengan penelitian yang dilakukan Thoriq Alfadhil, dengan judul Pengaruh disiplin kerja Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh negative tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Secara simultan Motivasi Kerja, disiplin Kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Royal Property Batam. Berdasarkan nilai Fhitung variabel bebas Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Fasilitas Kerja adalah sebesar 29.759 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, dan Fhitung 29.759 > 2,76 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja secara simultan ( Bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.

6. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dapat diinterpretasikan sebagai presentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y yaitu 85,4% variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 15,5% variabel kinerja Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel bebas lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.
7. Kesimpulan diatas menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Royal Property Batam. Secara simultan variabel Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Royal Property Batam.

### Saran

Bagi Royal Property Batam

- a. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan perlu memberikan insentif dan penghargaan berdasarkan pencapaian kerja, menyediakan peluang pengembangan karir seperti pelatihan atau promosi jabatan, meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan agar mereka merasa dihargai dan di dengan serta menetapkan tujuan yang jelas dan menantang, namun realistis untuk memberikan dorongan kerja.
- b. Untuk meningkatkan disiplin kerja, perlu terapkan aturan dan regulasi yang jelas, serta pastikan semua karyawan memahaminya, lakukan pengawasan berkala dan pemberian sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran, dan berikan reward kepada karyawan yang menunjukkan disiplin kerja tinggi sebagai bentuk apresiasi.
- c. Perbaiki dan penambahan fasilitas kerja, evaluasi fasilitas yang ada, seperti peralatan kantor, ruang kerja, sistem teknologi informasi, dan kenyamanan lingkungan kerja. Prioritaskan pengadaan fasilitas yang mendukung efisiensi kerja seperti komputer, koneksi internet, dan libatkan karyawan dalam proses penilaian fasilitas, untuk mengetahui kebutuhan karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PenelitianIptek/article/view/2109/1736>
- Adinda Pratiwi, R. I. P. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap produktivitas kerja buruh divisi produksi PT Multi Elektronik Sejahterindo, Citereup Kabupaten Bogor. 3(1), 14-26.
- Affandie, M. B., Mansur, M., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan (Studi Kasus Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 82-94.
- Agustino, D. R., & Wahyuni, D. U. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(1), 1-15.

- Ahmad Rivai. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Ahmad Zain Sarnoto, T. H. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: CV Hei Publishing Indonesia.
- Ainunnisha, S. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB KCP Cileungsi.
- Al Fadjar Ansory. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Annisa Sufiyati, Suwarni, E., & Aulia, D. R. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah. *Jurnal Management and Business Review*, 1(1), 12–21.
- Apsari, C., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 8–15.
- Dedi Dwi Cahyono, Hamda, M. K., & Pratiwi, E. D. (2022). Pemikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi dalam Belajar. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman dan Kemanusiaan*, 6(1), 37–48.
- Dewi Jayanti Nazara, L. Y. (2024). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yuan Wira Perdana. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 2(1), 22–30.
- Dewi Suryani Harahap, & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Dialazta, W., Meilina, R., & Soedjoko, D. K. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pembuatan Shuttlecock. *Simposium Manajemen dan Bisnis II*, 2, 1386–1394.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dwi Jatiningrum, C., Rahayu, S., & Mahardhika, S. (2024). Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 56–71.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA*, 13(3).
- Fenetruma, Z. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 2(2), 1019–1033.
- Fazira, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Charoen Pokphand Jaya Farm 3 Pekanbaru.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 1(2), 16–25.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.

- Jufrizen, F., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Karimuddin Abdulah, M. J. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Barekeng*, 14(3), 333–342.
- Marimin, A., & Santoso, H. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Keterlibatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 6(3), 703.
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Ongky Wijaya, Astuti, I. Y., & Kurniawati, E. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 71–84.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21–30.
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja, dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Rasyid, F. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Kediri: Nadi Pustaka Offset.
- Redy Tri Saputra, Ratnasari, S. L., & Triyono, R. T. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM. 4(1), 90–99.
- Sabrina, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Bojonegoro: KBM Indonesia.
- Sanga, L. D., & Dabur, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Tractare*, 6(1), 15–24.
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Kondisi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 21(1), 16–30.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. *Aksara*, 8(1), 137.
- Thoriq Alfadhil, Tulhusnah, L., & Salsabila, S. (2024). Mahasiswa Entrepreneur. 3(5), 861–875.
- Wanda Febri Anita, Jauhari, A., & Saptaria, L. (2022). Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi, dan Disiplin Kerja. *Optimal*, 2(4), 282–303.



- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 29–44.
- Yusuf, M. (2019). *Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT Interpretama Mandiri.