

Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi

Putri Amalia Ramadani, Alum Kusumah, Sulistyandari

Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau

*E-mail: 200304322@student.umri.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis bagaimana disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan motivasi karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi memengaruhi produktivitas mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi, dan sampel penelitian berjumlah 46 diambil melalui metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi. Sehingga semakin baik disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta motivasi karyawan, maka produktivitas karyawan juga meningkat.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Motivasi, Produktivitas Karyawan.

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja karyawan memainkan peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi, karena karyawan merupakan penggerak utama yang dapat meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Menurut Indarwati et al. (2021), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya, peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Selain itu, Soesanto et al. (2023) menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan meningkatkan K3, karyawan akan merasa lebih aman dan nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas mereka. Prawoto dan Hasyim (2022) menambahkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan. Oleh sebab itu, perusahaan perlu menetapkan kebijakan ketenagakerjaan, khususnya dalam pengembangan sumber daya manusia, guna meningkatkan produktivitas kerja

karyawan di dalam perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Produktivitas Karyawan

Rosa *et al.*, (2022) mengemukakan bahwa produktivitas kerja adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa baik seorang karyawan dapat menghasilkan jumlah produk yang dibandingkan dengan jumlah input yang digunakan. Menurut Mulyadi (2016) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah:

1. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan yang tinggi akan mudah termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mengalami kesulitan maka akan lebih cepat menyelesaikan tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. *Skill* atau Keterampilan

Skill atau keterampilan karyawan merupakan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan yang akan memotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

4. Etika Kerja

Etika kerja merupakan sikap seseorang dalam menjalankan tugasnya, sikap pimpinan yang baik dalam perusahaan maka karyawan akan lebih termotivasi dalam meningkatkan produktivitas.

5. Motivasi (Dorongan)

Dengan adanya motivasi dari pimpinan maka karyawan tersebut akan lebih bersemangat dalam meningkatkan produktivitas kerja.

6. Jaminan Kesehatan

Jaminan kesehatan merupakan salah satu faktor meningkatkan produktivitas.

7. Lingkungan Kerja yang Nyaman

Apabila hubungan antara atasan dengan bawahan selalu berkomunikasi dengan baik maka adanya hubungan industrial yang baik pula.

8. Sarana dan Prasarana Pendukung Produksi

Apabila semua ini tersedia dengan baik dan mudah untuk di cari oleh karyawan maka karyawan akan mudah dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

9. Manajemen

Dengan manajemen dan komunikasi yang baik, maka pekerja akan termotivasi dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitasnya.

10. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan produktivitas,

dengan disiplin dari segala bidang, disiplin waktu kerja, disiplin pemakaian bahan baku, dan lain sebagainya akan bisa meningkatkan produktivitas.

11. Kompensasi, Gaji atau Upah

Kompensasi, gaji, atau upah mendorong produktivitas.

Disiplin Kerja

Menurut Gatto dan Awangga (2023) Disiplin kerja merupakan orang-orang di lingkungan tempat mereka bekerja yang sadar akan perilaku baik dan mematuhi peraturan serta standar yang berlaku di perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Prasetyo (2023) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1. Tujuan dan Kemampuan

Pada dasarnya pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya, sehingga karyawan bisa disiplin dan serius dalam bekerja.

2. Kepemimpinan

Kedisiplinan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan karena pemimpin akan memberikan contoh bagi anggotanya.

3. Kompensasi

Semakin besar kompensasi yang ditawarkan oleh pimpinan maka semakin baik disiplin kerja karyawan.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum adalah kepatuhan karyawan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah strategi yang efektif dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah semua kegiatan yang dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja aman dan sehat dengan mengendalikan risiko di tempat kerja, meningkatkan kesehatan, merencanakan pengobatan, dan rehabilitasi (Ardiputra et al., 2022).

1. Faktor Keselamatan Kerja

a. Kelengkapan Peralatan Kerja

Peralatan keselamatan kerja yang lengkap maka keselamatan kerjanya semakin baik.

b. Kualitas Peralatan Kerja, dalam meningkatkan kualitas perlengkapan kerja, diperlukan adanya pemeliharaan perlengkapan secara berkala.

c. Kedisiplinan Karyawan

Karyawan yang disiplin maka keselamatan kerjanya akan semakin terjamin.

d. Ketegasan Pimpinan

Pimpinan yang tegas akan mempengaruhi karyawan untuk menggunakan perlengkapan keselamatan kerja.

- e. Semangat Kerja
Jika peralatan keselamatan kerja lengkap, karyawan akan merasa nyaman dan aman dan semangat kerja yang tinggi.
 - f. Motivasi Kerja
Motivasi karyawan untuk bekerja juga akan tinggi jika peralatan keselamatan kerjanya yang lengkap.
 - g. Pengawasan
Pengawasan dapat dilakukan oleh pimpinan atau dapat menggunakan peralatan seperti CCTV di tempat-tempat tertentu.
 - h. Umur Alat Kerja
Peralatan yang sudah lewat umur meskipun masih kelihatan baik harus digantikan dengan yang baru.
2. Faktor Kesehatan kerja
- a. Udara
Kualitas udara di ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan seperti panas atau debu. Solusi yang perlu diberikan kepada karyawan adalah menggunakan masker untuk kondisi udara yang berdebu.
 - b. Cahaya
Ruangan yang terlalu gelap atau kurang cahaya sama-sama dapat membahayakan kesehatan mata, namun terlalu banyak cahaya juga dapat membahayakan kesehatan mata.
 - c. Kebisingan
Ruangan yang terlalu bising dapat mempengaruhi kualitas pendengaran. Oleh karena itu perlu adanya ruangan yang kedap suara.
 - d. Aroma Berbau
Aroma yang tidak sedap dapat mengganggu kesehatan karyawan. Oleh karena itu, perlu dipersiapkan masker untuk menghindari bau mengganggu.
 - e. *Layout* Ruangan
Tata letak ruangan sangat mempengaruhi kesehatan karyawan, agar karyawan tetap sehat faktor *layout* ruangan juga perlu diperhatikan, contohnya penempatan tempat pembuangan limbah atau sampah.

Motivasi

Motivasi adalah tenaga yang mendorong atau menarik seseorang untuk melakukan sesuatu untuk tujuan tertentu. Jika ada sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dan bertingkah laku, maka tindakan mereka akan muncul dan bereaksi (Mohtar, 2019). Menurut Afandi (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi

motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Hidup**
Kebutuhan hidup, seperti makan, minum, perumahan dan lainnya, mendorong seseorang untuk berperilaku dan bekerja keras untuk memenuhinya.
2. **Kebutuhan Masa Depan**
Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.
3. **Kebutuhan Harga Diri**
Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
4. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**
Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

METODE

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang berfungsi untuk menganalisis suatu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen, yang mana pada penelitian ini variabel independen nya adalah disiplin kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan motivasi sedangkan variabel dependen nya yaitu produktivitas karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yakni data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan (Amirullah, 2022). Pengumpulan data primer mengenai informasi disiplin kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), motivasi, dan Produktivitas karyawan. Penelitian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan kemudian diisi oleh responden yang berhubungan dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Sei. Basau yang berlokasi di Desa Beringin Jaya Kec. Singingi Hilir Kab. Kuantan Singingi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juli s/d bulan Agustus 2024.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Proses ini melibatkan penyebaran formulir berisi sejumlah pertanyaan tertulis kepada responden dengan tujuan untuk mendapatkan tanggapan, informasi, atau jawaban yang terkait dengan masalah tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Wijaya (2020) populasi merujuk pada individu, kelompok, atau organisasi yang akan menjadi subjek utama penelitian, tempat pengukuran dan inferensi akan dilakukan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya

Agrolika Reksa Kuantan Singingi yang berjumlah 85 orang karyawan.

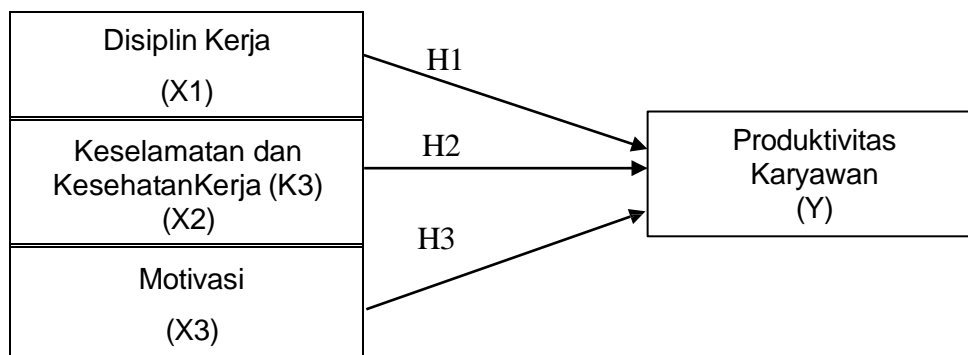
2. Sampel

Dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan metode purposive sampling. Sugiyono (2018) mengatakan salah satu teknik sampling non random sampling dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus sesuai dengan tujuan penelitian sehingga diharapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 46 responden, yaitu karyawan bagian pengolahan yang merupakan karyawan tetap dan sudah bekerja selama satu tahun lebih di PT. Surya Agrolika Reksa.

Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadikan variabel independen atau variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2), motivasi (X3). Sedangkan yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat adalah produktivitas karyawan (Y).

Kerangka Berpikir



Gambar 1: Kerangka
Pemikiran Sumber: Data Olahan
Peneliti (2024)

Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
H2 : Diduga Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
H3 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Tingkat pengukuran yang digunakan dalam variabel penelitian ini adalah skala likert. Hasil perhitungan yang didapat diolah menggunakan aplikasi SPSS guna membuktikan hubungan dan pengaruh antara variabel-variabel penelitian dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut Ghodang dan Hantono (2020) analisis statistik deskriptif adalah suatu teknik untuk mengumpulkan dan menyajikan data dengan tujuan untuk menghasilkan informasi yang bermanfaat.

2. Analisis Karakteristik Responden

Menurut Sugiyono (2017) karakteristik responden adalah syarat atau kriteria yang diberikan kepada peserta penelitian untuk memastikan bahwa informasi yang diperoleh sesuai dengan harapan peneliti. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, pendidikan.

3. Analisis Tanggapan Responden

Analisis tanggapan responden digunakan untuk mengetahui tingkat persepsi responden atas variabel penelitian. Analisis deskriptif tersebut dijabarkan ke dalam rentang skala sebagai berikut (Norawati dan Fahraini, 2022):

Keterangan:

RS: Rentang skala

m : Jumlah skor tertinggi pada skala

n : Jumlah skor terendah pada skala

b : Jumlah kelas atau kategori yang dibuat

maka perhitungannya adalah $RS = \frac{5-1}{1} = 0.8$

Selanjutnya dalam pemberian skor atas jawaban dari responden peneliti menggunakan skala likert yang diurutkan sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Skala Likert

| Skor | Kategori Skor |
|------|---------------------------|
| 5 | Sangat Setuju (SS) |
| 4 | Setuju (S) |
| 3 | Netral (N) |
| 2 | Tidak Setuju (TS) |
| 1 | Sangat Tidak Setuju (STS) |

Sumber: (Norawati dan Fahraini 2022)

4. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Sugiyono (2017) menjelaskan uji validitas adalah upaya untuk memastikan bahwa data yang dilaporkan oleh peneliti dan fakta yang terjadi pada subjek penelitian sesuai atau tepat. Pengujian validitas ini menggunakan teknik corrected item-total correlation, yaitu dengan cara pengkorelasi skor tiap item dengan skor totalnya. Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan nilai r

hitungan dengan nilai r tabel untuk degree of freedom (df) = n-k dengan alpha 0,05. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- 1) Apabila r hitung > r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
- 2) Apabila r hitung < r tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana hasil pengukuran konsisten jika dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan instrumen yang sama (Siregar, 2019). Pengujian menggunakan rumus Cronbach Alpha pada seluruh variabel dengan ketentuan berikut:

- 1) Apabila angka Cronbach Alpha > 0,60 maka disebut reliabel.
- 2) Apabila angka Cronbach Alpha < 0,60 maka disebut tidak reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05 dan data tidak berdistribusi normal jika signifikansi < 0,05.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Bahri (2018) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan varian residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, menyempit, melebar) maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas ini dapat dilihat dari nilai variance inflation factor (VIF) dan tolerance. Suatu model regresi multikolinearitas bebas adalah yang memiliki nilai VIF < 10 dan angka tolerance > 0,1. Jika nilai VIF >10 dan nilai tolerance < 0,1 maka terjadi gejala multikolinearitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) Analisis linear berganda digunakan untuk memprediksi keadaan (naik turunnya) variabel independen dalam kasus di mana dua atau lebih variabel independen digunakan sebagai faktor prediktor dan dimanipulasi (naik turun nilainya), dengan persamaan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon \quad (2)$$

Keterangan:

- Y : Produktivitas Karyawan
- α : Nilai Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Regresi Variabel X1, X2, dan X3
- X1 : Disiplin Kerja
- X2 : Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)
- X3 : Motivasi
- ϵ : Error Term

a. Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016) Uji hipotesis t bertujuan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh yang dimiliki oleh satu variabel independen terhadap masing-masing variabel dependen. Adapun kriteria berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya variabel independen secara individual berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2018) Koefisien determinasi (R²) pada dasarnya digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel bebas atau independen (X) terhadap variabel terikat atau dependen (Y). Nilai R² berkisar antara 0 – 1 apabila R² = 0 maka berarti tidak terdapat adanya hubungan antara variabel bebas terikat, apabila R² = 1 berarti variabel bebas memiliki adanya hubungan yang sempurna terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|---------------------|-------|---------|--------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | X1.1 | 0.803 | 0.2907 | Valid |
| | X1.2 | 0.568 | 0.2907 | Valid |
| | X1.3 | 0.507 | 0.2907 | Valid |
| | X1.4 | 0.462 | 0.2907 | Valid |
| | X1.5 | 0.331 | 0.2907 | Valid |
| | X1.6 | 0.681 | 0.2907 | Valid |
| | X1.7 | 0.803 | 0.2907 | Valid |
| | X1.8 | 0.726 | 0.2907 | Valid |
| | X1.9 | 0.736 | 0.2907 | Valid |
| | X1.10 | 0.772 | 0.2907 | Valid |
| | X1.11 | 0.850 | 0.2907 | Valid |
| | X1.12 | 0.568 | 0.2907 | Valid |
| | X1.13 | 0.681 | 0.2907 | Valid |

| | | | |
|-------|-------|--------|-------|
| X1.14 | 0.803 | 0.2907 | Valid |
| X1.15 | 0.507 | 0.2907 | Valid |
| X1.16 | 0.850 | 0.2907 | Valid |
| X1.17 | 0.803 | 0.2907 | Valid |
| X1.18 | 0.349 | 0.2907 | Valid |
| X1.19 | 0.507 | 0.2907 | Valid |
| X1.20 | 0.628 | 0.2907 | Valid |
| X1.21 | 0.681 | 0.2907 | Valid |
| X1.22 | 0.803 | 0.2907 | Valid |
| X1.23 | 0.726 | 0.2907 | Valid |
| X1.24 | 0.850 | 0.2907 | Valid |

| Variabel | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|--|-------|---------|--------|------------|
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) | X2.1 | 0.661 | 0.2907 | Valid |
| | X2.2 | 0.765 | 0.2907 | Valid |
| | X2.3 | 0.541 | 0.2907 | Valid |
| | X2.4 | 0.731 | 0.2907 | Valid |
| | X2.5 | 0.765 | 0.2907 | Valid |
| | X2.6 | 0.435 | 0.2907 | Valid |
| | X2.7 | 0.541 | 0.2907 | Valid |
| | X2.8 | 0.688 | 0.2907 | Valid |
| | X2.9 | 0.654 | 0.2907 | Valid |
| | X2.10 | 0.765 | 0.2907 | Valid |
| | X2.11 | 0.748 | 0.2907 | Valid |
| | X2.12 | 0.624 | 0.2907 | Valid |
| | X2.13 | 0.624 | 0.2907 | Valid |
| | X2.14 | 0.690 | 0.2907 | Valid |
| | X2.15 | 0.630 | 0.2907 | Valid |

| Variabel | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----------------------|------|---------|--------|------------|
| Motivasi (X3) | X3.1 | 0.681 | 0.2907 | Valid |
| | X3.2 | 0.809 | 0.2907 | Valid |
| | X3.3 | 0.648 | 0.2907 | Valid |
| | X3.4 | 0.793 | 0.2907 | Valid |
| | X3.5 | 0.821 | 0.2907 | Valid |
| | X3.6 | 0.788 | 0.2907 | Valid |
| | X3.7 | 0.772 | 0.2907 | Valid |
| | X3.8 | 0.621 | 0.2907 | Valid |
| | X3.9 | 0.858 | 0.2907 | Valid |

| Variabel | Item | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|-----------------------------------|------|---------|--------|------------|
| Produktivitas Karyawan (Y) | Y.1 | 0.424 | 0.2907 | Valid |
| | Y.2 | 0.509 | 0.2907 | Valid |
| | Y.3 | 0.644 | 0.2907 | Valid |
| | Y.4 | 0.702 | 0.2907 | Valid |
| | Y.5 | 0.800 | 0.2907 | Valid |
| | Y.6 | 0.730 | 0.2907 | Valid |
| | Y.7 | 0.770 | 0.2907 | Valid |
| | Y.8 | 0.815 | 0.2907 | Valid |
| | Y.9 | 0.839 | 0.2907 | Valid |
| | Y.10 | 0.580 | 0.2907 | Valid |
| | Y.11 | 0.698 | 0.2907 | Valid |
| | Y.12 | 0.800 | 0.2907 | Valid |
| | Y.13 | 0.509 | 0.2907 | Valid |
| | Y.14 | 0.839 | 0.2907 | Valid |
| | Y.15 | 0.800 | 0.2907 | Valid |

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa setiap variabel adalah valid. Validitas ini dapat diidentifikasi apabila apabila nilai korelasi besar dari r tabel maka data tersebut valid. Nilai r tabel yaitu degree of freedom (df) = $n-2 = 46-2 = 44$ dengan alpha 0,05 di dapat r tabel 0,2907. Dengan demikian item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbachs Alpha | Standart | Keterangan |
|---|-----------------|----------|------------|
| Disiplin Kerja (X1) | 0.947 | 0.60 | Reliabel |
| Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) | 0.906 | 0.60 | Reliabel |
| Motivasi (X3) | 0.901 | 0.60 | Reliabel |
| Produktivitas Karyawan (Y) | 0.924 | 0.60 | Reliabel |

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar dari 0,60 yaitu dari variabel disiplin kerja sebesar 0.947, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebesar 0.906, variabel motivasi sebesar 0.901 dan produktivitas karyawan sebesar 0.924 yang berarti data tersebut reliabel.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 46 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.44092166 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .076 |
| | Positive | .076 |
| | Negative | -.064 |
| Test Statistic | | .076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

| | | Coefficients ^a | | | | | Collinearity Statistics | |
|-------|---|-----------------------------|------------|----------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardize d Coefficients | | | Toleranc e | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | VIF | |
| 1 | (Constant) | -5.877 | .962 | | -6.107 | .000 | | |
| | Disiplin kerja (X1) | .462 | .055 | .644 | 8.467 | .000 | .096 | 8.373 |
| | Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (X2) | .255 | .068 | .241 | 3.764 | .001 | .136 | 7.352 |
| | Motivasi (X3) | .191 | .090 | .125 | 2.115 | .040 | .160 | 6.258 |

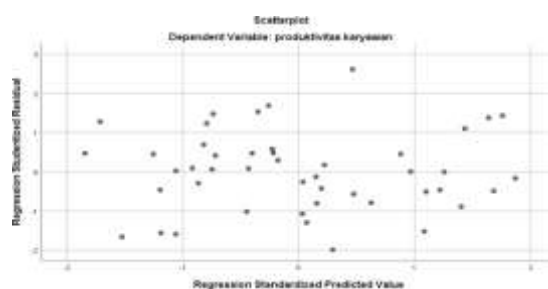
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 5, hasil menunjukkan nilai VIF yang lebih besar dibanding dengan nilai *Tolerance*. Hal ini menjelaskan bahwa tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Gambar 2 dapat dilihat pola yang muncul tidak membentuk pola tertentu atau pola yang teratur, dan cenderung memiliki pola acak dan tidak teratur, maka dapat disimpulkan regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

| | | Coefficients ^a | | | | | |
|-------|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|--|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | -5.877 | .962 | | -6.107 | .000 | |
| | Disiplin kerja | .462 | .055 | .644 | 8.467 | .000 | |
| | Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) | .255 | .068 | .241 | 3.764 | .001 | |
| | Motivasi | .191 | .090 | .125 | 2.115 | .040 | |

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 6 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -5.877 + 0.462 X_1 + 0.255 X_2 + 0.191 X_3 + e$$

Angka-angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta menyatakan sebesar -5.877 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (disiplin kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), dan motivasi) maka produktivitas karyawan tetap menghasilkan nilai sebesar -5.877 atau dengan kata lain jika variabel X_1 , X_2 dan X_3 sama dengan 0 maka tetap menghasilkan -5.877.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 0,462 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel disiplin kerja (X_1) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,462 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
- Koefisien regresi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_2) sebesar 0,255 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X_2) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,255 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.
- Koefisien regresi motivasi (X_3) sebesar 0,191 yang menunjukkan bahwa kenaikan variabel motivasi (X_3) sebesar 1 satuan akan meningkatkan variabel produktivitas karyawan (Y) sebesar 0,191 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a**

| | Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|--------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -5.877 | .962 | | -6.107 | .000 |
| | Disiplin kerja | .462 | .055 | .644 | 8.467 | .000 |
| | Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) | .255 | .068 | .241 | 3.764 | .001 |
| | Motivasi | .191 | .090 | .125 | 2.115 | .040 |

a. Dependent Variable: produktivitas karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t_{hitung} dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t_{tabel} (uji 2 sisi pada tingkat signifikansi 0,05) dengan rumus $t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1) = t(0.025 ; 46-3-1) = t(0.025 ; 42) = 2.018$

- 1) Variabel disiplin kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $8.467 > t_{tabel} 2.018$ dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak dan hipotesis yang diterima adalah H_1 yang berarti variabel disiplin kerja (X1) Secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 2) Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3.764 > t_{tabel} 2.018$ dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$. Maka H_0 di tolak dan hipotesis yang diterima adalah H_2 yang berarti variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Variabel motivasi (X3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2.115 > t_{tabel} 2.018$ dengan tingkat signifikan $0.040 < 0.05$. Maka H_0 di tolak dan hipotesis yang diterima adalah H_3 yang berarti variabel motivasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .988 ^a | .977 | .975 | 1.49150 |

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, keselamatan dan Kesehatan kerja (K3), motivasi

b. Dependent Variable: produktivitas karyawan

Sumber: Data Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji koefisien determinasi (R^2) pada tabel diatas

menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0.975 yang artinya adalah sebesar 97,5% variabel produktivitas karyawan (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) dan motivasi (X3). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 2,5% dapat dijelaskan oleh variabel- variabel lainnya yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi
Berdasarkan hasil uji t, variabel disiplin kerja diperoleh nilai thitung sebesar 8.467 > ttabel 2.018 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$, hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan kata lain H1 diterima.
Dari hasil penelitian pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi dapat dilihat bahwa disiplin merupakan faktor penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi
Berdasarkan hasil uji t, variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) diperoleh nilai thitung sebesar 3.764 > ttabel 2.018 dengan tingkat signifikan $0.001 < 0.05$, hal ini menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan kata lain H2 diterima.
Dari hasil penelitian pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi dapat dilihat bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mampu mendukung untuk meningkatkan produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Upaya dalam mencegah, menghindari serta mengurangi kecelakaan ditempat kerja adalah adanya sistem manajemen K3 di perusahaan setempat, sehingga diharapkan target dari perusahaan dapat tercapai.
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi
Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi diperoleh nilai thitung sebesar 2.115 > ttabel 2.018 dengan tingkat signifikan $0.040 < 0.05$, hal ini menjelaskan bahwa motivasi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) dengan kata lain H3 diterima.
Dari hasil penelitian pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi dapat dilihat bahwa motivasi mampu meningkatkan meningkatkan produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi. Artinya semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi.
2. Variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi. Artinya semakin tinggi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang diberikan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi.
3. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi. Artinya semakin baik motivasi karyawan, maka akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan pada PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi.

Saran

Dengan melihat hasil penelitian ini maka penulis sarankan kepada pihak PT. Surya Agrolika Reksa Kuantan Singingi.

1. Variabel disiplin kerja memiliki skor terendah pada indikator tujuan dan kemampuan, sebaiknya perusahaan meningkatkan keyakinan karyawan bahwa dapat mencapai tujuan pekerjaannya.
2. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki skor terendah pada indikator lingkungan kerja, sebaiknya perusahaan mampu meningkatkan kepercayaan karyawan bahwa lingkungan ditempat kerja aman dan tidak memiliki bahaya fisik yang dapat membahayakan kesehatan.
3. Variabel motivasi memiliki skor terendah pada indikator tingkat komunikasi, sebaiknya perusahaan mampu membuat karyawan bekerjasama dengan tim.
4. Variabel produktivitas karyawan memiliki skor terendah pada indikator kualitas yang dihasilkan, sebaiknya perusahaan mampu membuat karyawan melakukan pertimbangan kualitas dengan baik.

Hasil penelitian ini pula diharapkan dapat memberikan pengetahuan, saran serta masukan bagi perusahaan untuk dapat memanfaatkan faktor Disiplin Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), dan Motivasi sebagai faktor untuk meningkatkan Produktivitas Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurokhim, A. (2020) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai', *Inkubis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), pp. 1–17. Available at: <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>.
- Alfisahri, Khusnul, H. (2023) 'Pengaruh Proses Produksi Dan Pengendalian Kualitas Terhadap Kualitas Produk Spun Pile', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 91–103.
- Dwi Murti, A. et al. (2023) 'Analisis Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention', *ETNIK: Jurnal Ekonomi dan Teknik*, 2(2), pp. 125–130. Available at: <https://doi.org/10.54543/etnik.v2i2.139>.
- Fata Sabita Ala Dini (2023) 'Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan', *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(2), pp. 535–539. Available at: <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i2.7550>.
- Gandung, M. (2024) 'the Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Performance', *International Journal Multidisciplinary Science*, 3(1), pp. 51–58. Available at: <https://doi.org/10.56127/ijml.v3i1.1220>.
- Jamal, A.R., Setianingsih, R. and Zaki, H. (2022) 'Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas UKM, Perindustrian, Perdagangan Kabupaten Padang Lawas', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 1(1), pp. 35–44. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/592%0Ahttps://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/592/75>.
- Kepemimpinan, P.G. et al. (2023) 'Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota', 2(1), pp. 104–116.
- Nur, R. et al. (2023) 'Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Tbk Mall SKA Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 1–11. Available at: Kusumah, (2017).
- Organisasi, P.B. and Dan, K.K. (2024) 'Pengaruh budaya organisasi, kompetensi kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan provinsi riau', pp. 1–9.
- Produktivitas, T., Persero, P. and li, R.U. (2022) 'Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu', *Muhammadiyah Riau*, 1(1), pp. 45–58.
- Purwanti, T. et al. (2021) 'Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pasir Mas Kabupaten Indragiri Hulu', *jurnal ekonomi, Accounting and Business*, 1(1), pp. 173–181. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/293>.
- Putra, Y.P., Fikri, K. and Sulityandari (2022) 'Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru', *Economics, Accounting, and Bussiness Journal*, 2(1), pp. 160–170. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/370/47>.
- Rahmadany, S., Setianingsih, R. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sicepat Ekspres Cabang Pekanbaru', *ECOUNTBIS (Economics, Accounting and Business Journal)*, 2(1), pp. 89–97.
- Rahmat Ramadhan, R. et al. (2023) 'Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap

- Kinerja Pegawai Bidang Cipta Karya Di Dinas Pupr Provinsi Riau', Prosiding Seminar Nasional ..., 3, pp. 336–347. Available at: <https://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/view/5513%0Ahttps://ejurnal.umri.ac.id/index.php/sneba/article/download/5513/2498>.
- Rindia, Zaki, H. and Bakaruddin, D. (2024) 'Pengaruh Fasilitas Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Perkasa Beton', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 354–363.
- Safitri, T.E., Kusuma, A. and Setianingsih, R. (2024) 'Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pertanahan Dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(1), pp. 306–324.
- Sarumaha, W. (2022) 'Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(1), pp. 28–36. Available at: <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.10>.
- Savira, S.H. (2022) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru', *Economics, Accounting and Business journal*, 2(1), pp. 279–287.
- Talunohi, H., Hardilawati, W.L. and Fikri, K. (2022) 'Pengaruh Kualitas Produk, Citra Merek, dan Kepercayaan Terhadap Keputusan Pembelian pada E-Commerce Shopee di Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), pp. 24–34.
- Ukasyah, S., Zaki, H. and Kusumah, A. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior, Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Budhi Mulia', 3, pp. 537–545.
- Vemmylia (2010) 'Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan', *Usu*, 14(1), pp. 86–97.
- Viona, O. and Hastuti, D. (2023) 'Pengaruh Komitmen Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Riau', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(2), pp. 66–77.
- Wahyuddin, A. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Pelatihan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Toko Global Bangunan Cab. Nangka Pekanbaru', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), pp. 95–107. Available at: <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/852/96>.
- Wahyuni, R., Gani, A. and Syahnur, M.H. (2023) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), pp. 142–150. Available at: <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>.
- Wulandari, R., Ramadhan, R.R. and Zaki, H. (2023) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Kharismatik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Puprkkp Provinsi Riau', *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 1, pp. 488–497.
- Yolanda, V. et al. (2024) 'PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ORIENTASI', 3(1), pp. 298–306.
- Zaki, H. and Marzolina (2016) 'Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja pada karyawan PT. Adira Quantum Multifinance cabang Pekanbaru', *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 8(3), pp. 1–23. Available at: <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/5598/5229>.

- Amdawa, M., Sulistyandari, & Hardilawati, W. L. (2023). Pengaruh Pelatihan, Insentif Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Kodim pekanbaru. SNEBA (Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi), 3, 402–419.
- Ayuni, L. D., Sulistyandar, & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Mitsubishi Motors Pekanbaru, 1, 637–645.
- Dwiguna, F. J., Kusumah, A., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komunikasi Formal terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Lima Puluh Kota. Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA, 2(1), 104–116.
- Falen, D., Hardilawati, W. L., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Driver Dump Truck PT. Surya Bukit Tursina Indonesia. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akutansi, 3, 803–815.
- Febriani, V., Kusumah, A., & Ramadhan, R. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sukses Riau Permata. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akutansi, 3, 1188–1196.
- Gatto, P. A., & Awangga, R. M. (2023). Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means. (R. M. Awangga, Ed.). Bandung: Buku Pedia.
- Mulyadi. (2016). Pengantar Manajemen. Bogor: Penerbit In Media.
- Norawati, S., & Fahraini. (2022). Determinan Komitmen Dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). (C. Jatiningrum, Ed.). Indramayu: Cv. Adanu Abimata.
- Prasetyo, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Insani. Surabaya: Airlangga University Press.
- Puteri, S. N., Sulistyandari, & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. Economics, Accounting and Business Journal, 2(2), 392–401. Diambil dari [http://eprints.upnyk.ac.id/24876/%0Ahttp://eprints.upnyk.ac.id/24876/5/SKRIPSI SISKANGGRAINI K 142160072.pdf](http://eprints.upnyk.ac.id/24876/%0Ahttp://eprints.upnyk.ac.id/24876/5/SKRIPSI%20SISKA%20ANGGRAINI%20K%20142160072.pdf)
- Rosa, F., Hamdani, A. G., Ramadhan, R. D., Rahmawati, S., Daeli, S., Syahkuan, J., ... Sukandi, A. S. (2022). Mpot Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. (Zaharuddin, Supriyadi, & S. Wahyuningsih, Ed.). Jawa Tengah: PT. Nasya Expanding Management.
- Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., & Mahmudi, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. Economics, Accounting and Business journal, 2.
- Siagian, M. K., Kusumah, A., & Bakaruddin. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Central Group Pekanbaru. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akutansi, 3, 420–429.
- Wulandari, T., Sulistyandari, & Kusumah, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Pekanbaru. Ecountbis, 1(1), 1–16.
- Y, M. S., Hinggo, H. T., & Sulistyandari. (2023). Pengaruh Jam Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Alam Resources Lestari Pekanbaru. In Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akutansi, 3, 369–38

