

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. TASMA PUJA SEI. KUAMANG KABUPATEN KAMPAR**

**Rizka Gusmahdani<sup>1\*</sup>, Khusnul Fikri<sup>2</sup>, Dwi Dewisri Kinasih<sup>3</sup>.**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

e-mail: [rizkagusmahdani@gmail.com](mailto:rizkagusmahdani@gmail.com)

---

## **Article history**

Received: 7/2/2023

Revised: 10/3/2023

Accepted: 17/3/2023

Published: 19/3/2023

## **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT. Tasma Puja Sei Kuamang Kabupaten Kampar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan skala likert sebagai pengukuran. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan di PT. Tasma Puja yaitu 132 orang. Sampel penelitian yaitu 57 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui angket yang disebarakan pada karyawan PT. Tasma Puja dengan teknik Non probability sampling dengan (Accidental Sampling) / teknik incidental. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.*

**Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja**

---

## **PENDAHULUAN**

Pada masa industri baru saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam setiap perusahaan, terlepas dari ukuran atau tujuannya. Organisasi yang dibangun di sekitar struktur yang beragam untuk kepentingan manusia, dan misi ditangani dan dikendalikan oleh manusia, menjadikan manusia sebagai aspek strategis dalam semua tindakan. Kegiatan yang dilakukan oleh lembaga dan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama untuk menunjukkan keberhasilan dan upaya meningkatkan daya guna dan pencapain tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi. Dikarenakan manusia mempunyai kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi, motivasi, kompensasi, dukungan atasan, hubungan kerja yang harmonis dari atasan, kemampuan kerja sama, variabel lingkungan kerja, dan komunikasi yang mudah antar karyawan merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi. Ada dua hal yang saling membutuhkan. Karyawan yang mencapai tujuannya dan berkontribusi pada keberhasilan perusahaan mendapatkan imbalan bagi kedua belah pihak. Keberhasilan karyawan didefinisikan sebagai realisasi potensi diri dan kesempatan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan sebagai aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bagi organisasi, sebagai sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi di masa yang akan datang. Karyawan adalah asset utama suatu organisasi atau perusahaan yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi (Hamali, 2016).

PT. Tasma Puja merupakan perusahaan perkebunan (kelapa sawit) swasta yang berkantor pusat di Jakarta dan mempunyai salah satu kantor cabang di Pekanbaru. Dengan melalui musyawarah bersama antara Pemuka Adat dan Pemerintah, pada tanggal 5 Agustus

1992 keberadaan perusahaan tersebut diterima oleh masyarakat setempat. PT. Tasma Puja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan memiliki Pabrik Kelapa Sawit (PKS) sendiri yang mengubah tandan buah segar (TBS) sehingga menjadi Crude Palm Oil (CPO) atau minyak sawit mentah yang dihasilkan perusahaan yang siap untuk dipasarkan atau diekspor ke luar kota. Kabupaten Kampar merupakan daerah yang memiliki perkebunan kelapa sawit yang cukup luas. Berdasarkan data yang disampaikan oleh Dinas Perkebunan Kabupaten Kampar pada tahun 2023 luas area perkebunan kelapa sawit yang terdapat didaerah ini seluas 326.348 Ha. Ini merupakan kapasitas perusahaan yang cukup besar sehingga memerlukan adanya pengolahan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan hasil produksi perusahaan. PT. Tasma Puja memiliki karyawan yang cukup banyak bekerja sesuai bidang atau divisi masing – masing.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini karena itu memberikan perhatian kepada unsur manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya peningkatan produktivitas kerja. Menurut Hasibuan dalam Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan). Jika produktivitas naik akan meningkatkan efisiensi (waktu-bahan-tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa produktivitas adalah antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien.

## **TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Menurut Snell & Bohlander dalam Sogoro dan Pratiwi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah dibebankan padanya, lingkungan kerja memiliki peran penting dalam aktivitas kerja karyawan, semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan maka semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala bentuk kegiatan dan aktivitas yang dilakukan disekitar tempat bekerja karyawan sehingga mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dan melaksanakan pekerjaannya. Kewajiban perusahaan adalah menyediakan kondisi lingkungan kerja yang layak agar karyawan tenang dalam bekerja sehingga tingkat produktivitas kerja karyawannya meningkat.

H1 : Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Tasma Puja Sei. Kuamang Kabupaten Kampar (Y).

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)**

Menurut Veitzhal dalam Sogoro dan Pratiwi (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat merubah perilaku serta bentuk upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala bentuk perintah perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja karyawan maka dapat berpengaruh baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada dasarnya setiap karyawan dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah di tentukan. Dari kedisiplinan karyawan yang tinggi maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sukardi (2021)

menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja artinya jika variabel disiplin kerja meningkat maka produktivitas kerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut,  
 H2: Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tasma Puja Sei. Kuamang Kabupaten Kampar (Y).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, peneliti menggunakan data primer dan sekunder Jenis penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik, karakteristik dan pola hubungan variabel. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan. Pada penelitian ini bertujuan untuk meneliti variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan, dengan sampel sebanyak 57 orang. Dikarenakan penelitian kuantitatif ini menggunakan kuesioner, maka uji kualitas data diperlukan seperti uji validitas dan reliabilitas, dan juga teknik analisa data dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis melalui aplikasi analisis statistik SPSS versi 23.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Statistik Deskriptif**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Produktivitas Kerja	57	48,00	80,00	65,96	6,668
Lingkungan Kerja	57	26,00	56,00	43,82	5,698
Disiplin Kerja	57	24,00	53,00	44,47	6,353
Valid N (listwise)	57				

Sumber: Data olahan SPSS (2023)

Tabel di atas menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai minimum 26 dan maksimum 56 dengan rata-rata 43,82 dan standar deviasi 5,698. Selanjutnya variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai minimum 24 dan maksimum 53 dengan rata-rata 44,47 dan standar deviasi 6,353. Selanjutnya Kepercayaan (Y) memiliki nilai minimum 48 dan maksimum 80 dengan rata-rata 65,96 dan standar deviasi 6,668.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Produktivitas Kerja	Y.1	0,714	0,261	Valid
	Y.2	0,557	0,261	Valid
	Y.3	0,649	0,261	Valid
	Y.4	0,608	0,261	Valid
	Y.5	0,616	0,261	Valid
	Y.6	0,508	0,261	Valid
	Y.7	0,534	0,261	Valid
	Y.8	0,633	0,261	Valid
	Y.9	0,622	0,261	Valid
	Y.10	0,630	0,261	Valid
	Y.11	0,544	0,261	Valid
	Y.12	0,598	0,261	Valid

	Y.13	0,673	0,261	Valid
	Y.14	0,584	0,261	Valid
	Y.15	0,656	0,261	Valid
	Y.16	0,553	0,261	Valid
	Y.17	0,706	0,261	Valid
	Y.18	0,567	0,261	Valid
Lingkungan Kerja	X1.1	0,743	0,261	Valid
	X1.2	0,772	0,261	Valid
	X1.3	0,830	0,261	Valid
	X1.4	0,772	0,261	Valid
	X1.5	0,606	0,261	Valid
	X1.6	0,506	0,261	Valid
	X1.7	0,506	0,261	Valid
	X1.8	0,650	0,261	Valid
	X1.9	0,703	0,261	Valid
	X1.10	0,675	0,261	Valid
Disiplin Kerja	X1.11	0,535	0,261	Valid
	X1.12	0,505	0,261	Valid
	X2.1	0,752	0,261	Valid
	X2.2	0,673	0,261	Valid
	X2.3	0,525	0,261	Valid
	X2.4	0,828	0,261	Valid
	X2.5	0,778	0,261	Valid
	X2.6	0,786	0,261	Valid
	X2.7	0,520	0,261	Valid
	X2.8	0,774	0,261	Valid
	X2.9	0,808	0,261	Valid
	X2.10	0,758	0,261	Valid
X2.11	0,809	0,261	Valid	
X2.12	0,717	0,261	Valid	

Sumber: Data olahan SPSS (2023)

Jika  $r$  hitung  $\geq r$  tabel, maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Nilai  $r$  tabel dapat dilihat pada tabel  $r$  dengan persamaan  $N-2 = 57 - 2 = 55 = 0,261$  (lihat  $r$  tabel pada  $df$  55). Dan dari tabel diatas diperoleh nilai  $r$  hitung seluruh pernyataan  $> r$  tabel (0,261). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Produktivitas Kerja	0,899	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,878	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,921	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS (2023)

Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Dari tabel diatas diketahui nilai reliabilitas seluruh variabel  $> 0,6$ . Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable atau dapat dipercaya.

**Tabel 4 Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,92990611
Most Extreme Differences	Absolute	,062
	Positive	,047
	Negative	-,062
Test Statistic		,062
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data olahan SPSS (2023)

Dari uji Kolmogorov Smirnov diatas, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig.) sebesar  $0,200 > 0,05$ . Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 5 Uji Multikolonieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,899	1,113
	Disiplin Kerja	,899	1,113

Sumber: Data olahan SPSS (2023)

Dari Tabel diatas diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel independen sebesar 0,899; dan 0,773 yang lebih besar dari 0,1 atau VIF sebesar 1,113; dan 1,113 yang lebih kecil dari 10. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

**Tabel 6 Uji Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,140	3,637		3,338	,002
	Lingkungan Kerja	,584	,074	,499	7,907	,000
	Disiplin Kerja	,635	,066	,605	9,596	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel di atas dapat di rumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Persamaan Regresi Linier Berganda:

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

$$Y = 12,140 + 0,584 X_1 + 0,635 X_2 + e$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 12,140. Artinya adalah apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja diasumsikan nol (0), maka produktivitas kerja sebesar 12,140.
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,584. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,584 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,635. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,635 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

**Tabel 7 Hasil Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,140	3,637		3,338	,002
	Lingkungan Kerja	,584	,074	,499	7,907	,000
	Disiplin Kerja	,635	,066	,605	9,596	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari Tabel diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas.

Diketahui nilai t tabel (uji 1 sisi pada alpha 5%) dengan persamaan:

Dengan demikian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 7,907 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui  $t_{hitung} 7,907 > t_{tabel} 1,674$  atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Disiplin kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 9,596 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui  $t_{hitung} 9,596 > t_{tabel} 1,674$  atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya adalah bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 8 Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2009,206	2	1004,603	112,848	,000 <sup>b</sup>
	Residual	480,724	54	8,902		
	Total	2489,930	56			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 112,848 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung  $112,848 > F$  tabel 3,168 atau signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama- sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

**Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,898 <sup>a</sup>	,807	,800	2,98367	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari Tabel diatas diperoleh nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,807 atau 80,7%. Artinya adalah bahwa sebesar 80,7%. variabel produktivitas kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja Juga dapat diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,800 atau 80,0%. Berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 80,0%, sementara sisanya 20,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Pradipta Mulia Di Pekanbaru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja kariawan karna dapat meningkatkan produktifitas kerja kariawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Shofwani & Hariyadi, 2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus.

## KESIMPULAN

Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil yang positif menandakan bahwa hubungan atau pengaruh variabel Lingkungan Kerja adalah searah, dengan lingkungan kerja yang baik dan aman dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja karyawannya. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Hasil yang positif menandakan bahwa hubungan atau pengaruh variabel Disiplin Kerja adalah searah, dengan terjalannya disiplin kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan dapat meningkatkan pengaruh Produktivitas Kerja bagi karyawannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adji, J., dan Samuel, H. (2017). *Pengaruh Satisfaction dan Trust Terhadap Minat Beli Konsumen (Purchase Intention) di Starbuck the Square Surabaya*. Jurnal Staregi Pemasaran. Vol. 2, No. 1.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agnafia, D. N. (2019). *Analisis Kemampuan Berpikir Kritis Sewa dalam Pembelajaran Biologi*. Florea : Jurnal Biologi dan Pembelajaran. 6(1). 45-53.
- Agustini, Aat. (2019). *Promosi Kesehatan*. Yogyakarta : Deepublish.
- Alex, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pustaka Setia.
- Budiman, P., Novelisa., Ivonne, S., Saerang., Greis, M. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Hasjrat Abadi Tandean Manado)*. Jurnal EMBA vol. 4 No. 4 September 2016.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group.
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka.
- Ferawati, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Gora Vol. 5, No. 1
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goverd, A. C. R., Benhard, T., dan Lucky, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara*. Jurnal EMBA 6, No. 4. 1978.
- Lijan Poltak Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Lum et al. (2018). *Explaining Nursing Turnover Intent : Job Satisfaction, Pay Satisfaction, or Organizational Commitment*. Journal of Organizational Behavior. Vol 1, No. 2 : 305-320.
- Musdiyana, V. A. (2013). *Pengaruh Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Aroma Tobacco Internasional Kudus*. Dalam Jurnal Ekonomi. Kudus : Universitas Muria Kudus.
- Nurdin, I., dan Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia : Surabaya.
- Priyatno. (2011). *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit ANDI.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sinungan., M. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sri Wahyuningsih. (2019). *Buku Arajan Asuhan Keperawatan Post Partum dilengkapi dengan Panduan Persiapan Praktikum Mahasiswa Keperawatan*. Sleman : CV Budi Utomo.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', Journal of Indonesian Economy and Business, 31, pp. 1-21.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', Jurnal Kajian Akuntansi, 5(2), pp. 193-211.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', International Journal of Energy Economics and Policy, 12(6), pp. 30-36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', Quality - Access to Success, 22(184), pp. 192-202.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', Quality - Access to Success, 24(196), pp. 175-182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', International Journal of Energy Economics and Policy, 11(3), pp. 403-408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-

- Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168-181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16-19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274-281. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.
- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139-149. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.14117>.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184-189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160-164.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993-1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85. Available at: <https://doi.org/10.24269/ekuilibrium.v16i1.3365>.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154-167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231-239.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55-63.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312-317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.