

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN HALMAHERA SELATAN

Rinaldi Almudin, Abd Wahab Hasyim, Marwan Man Soleman
Universitas Khairun, Indonesia
e-mail: rinaldialmudin0104@gmail.com

Abstrak

The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance at the South Halmahera Regency Transportation Service. Under Abd. Wahab Hasyim, as supervisor I. and Marwan Man Soleman, as supervisor II. This study aims to prove (1) the effect of work discipline on employee performance. (2) the effect of work motivation on employee performance. The sample of this research is 100 respondents who are in the South Halmahera Regency Transportation Service. The sampling method in this study uses survey methods and observation methods. The results of this study indicate that: 1). Work discipline affects employee performance. 2). Work motivation affects employee performance. 3). Work discipline and work motivation affect employee performance.

Kata Kunci: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, hal ini karena tumbuh dan berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi sangat di tentukan oleh sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi sumber daya manusia menjadi elemen yang lebih penting dari elemen-elemen lainnya, karena sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam menjalankan elemen lainnya seperti elemen teknologi dan modal Perusahaan yang ingin mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang di harapkan maka perlu memiliki sumber daya yang baik pula. Suatu tujuan dari organisasi tidak akan tercapai jika tidak adanya peranan yang baik dari sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan tersebut.

Suatu perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan meskipun memiliki alat-alat bantuan yang memadai namun tidak di barengi dengan sumber daya manusia yang baik pula (Hasibuan M, 2017). Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam capaian kerja dari perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil dari aktivitas bekerja yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok dalam waktu tertentu, kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil dari pekerjaan oleh seseorang yang menjadi bagian dari organisasi atau

perusahaan. Kinerja dijelaskan sebagai hasil yang didapatkan yang memiliki hubungan erat dengan kepuasan dan strategi organisasi dan memiliki kontribusi terhadap ekonomi (Wibowo, 2017).Selanjutnya, kinerja juga diartikan sebagai keberhasilan yang didapatkan oleh seseorang atau kelompok secara keseluruhan dalam waktu tertentu atau periode tertentu (Rivai, 2005).Suatu kinerja dari perusahaan atau organisasi akan baik jika terdapat disiplin dan motivasi kerja yang baik dalam suatu perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan ketaatan seseorang atau kelompok dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tepat mereka bekerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan yang di buat atau yang berlaku dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dalam melakukan pekerjaan yang diberikan yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada suatu perusahaan (Hasibuan M, 2017).

Kemudian motivasi kerja diartikan sebagai dorongan yang hadir dari dalam atau pun dari luar pegawai yang menghendaki pegawai untuk bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan tepat dia bekerja. Motivasi dapat diartikan juga sebagai dorongan yang di berikan kepada seseorang agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal atau yang diinginkan, motivasi juga dijelaskan sebagai sejumlah hasil dari segala proses yang dijalankan yang berasal dari internal atau eksternal.

Suatu perusahaan atau organisasi jika tidak terdapat motivasi yang di berikan baik sesama pegawai atau pegawai dan atasan maka tidak akan ada hasil yang baik dan tidak akan sesuai dengan tuntutan atau tujuan yang di harapkan. Motivasi kerja sangat mempengaruhi baik dan buruknya suatu pekerjaan yang sedang dijalankan, seseorang pegawai tidak akan dapat mencapai tujuan atau mencapai kinerja yang maksimal jika tidak adanya motivasi yang baik (Pratiwi, 2014).

Berdasarkan pada penjelasan di atas maka dijelaskan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan.

TINJAUAN TEORITIS (11 point)

Disiplin kerja sangat penting bagi instansi mana pun, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas ada beberapa konsep disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima

sanksi-sanksinya (Ardana, 2012). Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha secara kooperatif dengan pegawai lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan kinerjanya (Siagian, 2007).

Motivasi *existence* yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan. *Relatedness* (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan yang terakhir *Growth* atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik ((Amstrong, 2013).

Motivasi menurut (Luthans, 2006) adalah proses bagi langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu . Berelson dan Stainer (dalam Sinungan, 2005) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang diberi keseimbangan.

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkatnya upaya yang lebih tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dalam memenuhi kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara yang dimiliki dan apa yang diharapkan, merupakan dorongan mental yang berorientasi terhadap harapan dan pencapaian tujuan adalah sasaran atau hal yang ini dicapai seseorang atau individu (Robbins, 2011).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Rivai dalam (Massie, 2015) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Hasibuan, 2011) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja. Namun, kinerja sebenarnya memiliki makna yang lebih luas, bukan hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses kerja berlangsung (Isvandiar and Idris., 2018). (Rivai, 2005) menyatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual yang artinya kinerja kerja atau pencapaian aktual yang diraih oleh seseorang.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda. Dengan jumlah populasi sebanyak 100 pegawai, sampel yang dipakai juga sebanyak 100 pegawai hal ini dikarenakan jumlah populasi yang dipakai

tidak lebih dari 100. Karena seperti yang di jelaskan oleh (Arikunto, 2006), yang menjelaskan sampel merupakan suatu bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi yang digunakan, suatu populasi yang kurang dari seratus atau tidak lebih dari seratus maka keseluruhan populasi dijadikan sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif namun signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000

Seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Uji Parsial

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.422	3.196		2.009	.047		
	Disiplin Kerja	-.618	.163	-.506	3.784	.000	.197	5.066
	Motivasi Kerja	1.632	.177	1.232	9.223	.000	.197	5.066

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.
Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Kemudian secara simultan dapat diketahui dalam penelitian ini variabel disiplin kerja dan juga motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2276.378	2	1138.189	93.356	.000 ^b
	Residual	1182.612	97	12.192		
	Total	3458.990	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.
Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Selanjutnya, berdasarkan pengujian koefisien determinan dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini variabel independen yang dimiliki dapat menjelaskan variabel

dependennya sebesar 65,1% sedangkan 34,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sangat besar peranannya dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan ketimbang variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini, nilai R yang di hasilkan juga sangat besar yaitu sebesar 81,1%, seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Koefisien Determinan (R-Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.811*	.658	.651	3.49169	1.761

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja.
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai.
Sumber: Data diolah SPSS 26 (2023)

Hasil penelitian ini sejalan Dengan yang di temukan oleh (Galih, 2015), yang juga menemukan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan.

Disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai tindakan yang dilakukan oleh manajer dalam mendorong para pegawainya untuk dapat memenuhi tuntutan dari berbagai ketentuan (Siagian, 2015).Kedisiplinan juga diartikan sebagai situasi di mana pegawai mampu datang dan pulang tepat waktu menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan tepat dia bekerja (Hasibuan M, 2017).Seseorang yang menaati peraturan dan juga dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan yang berlaku dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan maka pegawai tersebut telah memiliki kedisiplinan yang baik. Disiplin kerja merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau bahkan menghukum bawahan yang tidak mengikuti prosedur, disiplin kerja merupakan bentuk dari pengendalian diri atas pelaksanaan kerja yang teratur dan memberikan cerminan baik atas kesungguhan dalam bekerja (Pratiwi, 2014).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dijelaskan bahwa pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan disiplin kerja yang dimiliki sudah dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, namun pengaruhnya masih negatif sehingga perlu di tingkatkan lagi kedisiplinan yang dimiliki oleh para pegawai agar kedisiplinan yang dimiliki tidak hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai namun juga dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian diketahui dalam penelitian ini variabel motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten

Halmahera Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Wardana, 2020), yang juga menemukan hasil penelitian yang sama, sejalan juga yang dilakukan oleh (Arisanti, 2019), di mana dalam penelitiannya juga terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai yang positif dan juga signifikan. Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan yang di jelaskan oleh (Uno, 2012), motivasi dijelaskan dalam suatu pekerjaan yang terdapat pada suatu perusahaan atau organisasi besar kecil capaian yang akan didapatkan tergantung pada seberapa besar pegawai yang menjalankan tugas dan tanggung jawab memiliki motivasi dalam diri mereka.

Motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan yang dimiliki oleh seseorang baik itu dari dalam maupun dari luar yang akan membantu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi internal atau intrinsik merupakan motivasi yang hadir dari dalam diri orang tersebut untuk menjalankan dan menaati semua aturan atau norma yang berlaku dalam suatu perusahaan tepat dia bekerja. Sedangkan motivasi ekstrinsik atau eksternal merupakan motivasi yang di dapatkan oleh seseorang melalui orang lain baik itu teman sendiri, keluarga, ataupun atasan pada tepat dia bekerja.

Motivasi kerja dijelaskan sebagai suatu faktor yang menentukan baik atau buruk capaian kerja yang di dapatkan dalam suatu perusahaan, karena jika dalam menjalankan pekerjaan yang di berikan tidak di dasarkan pada semangat yang tinggi, ketekunan, dan kesadaran dalam diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh atasan.

Berdasarkan pada uraian di atas maka dapat dijelaskan dalam penelitian ini variabel motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan secara positif dan signifikan. Sehingga dapat diketahui juga motivasi yang dimiliki oleh para pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan sudah sangat baik karena mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui secara simultan variabel disiplin kerja dan juga motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Halmahera Selatan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan $T_{hitung} > T_{tabel}$.

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat di uraikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Secara simultan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

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.
- Armstrong, M. (2013) 'Seni Manajemen Sumber Daya . jakarta: PT. Alex Media Kumputindo.'
- Ardana. (2012) 'Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu'.
- Arikunto (2006) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, Ariadi, & W. (2019) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk', *JIMEK [Preprint]*.
- 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>.
- Galih (2015) 'Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)', *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Surakarta [Preprint]*.
- 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>.
- Hasibuan, H.M. (2011) 'Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.'
- Hasibuan M (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, A. and Idris., B. Al (2018) 'Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal JIBEKA*.'
- 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.
- Luthans (2006) 'Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.'
- Massie, R. (2015) 'Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal*

Berkala Ilmiah Efisiensi.

- 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.
- Pratiwi (2014) 'Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan)', *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang [Preprint]*.
- 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.
- Rivai, V. (2005) 'Manajemen Untuk, Sumber Daya Manusia Ke, Perusahaan dari Teori Raja, Praktik. Jakarta: PT. Persada, Grafindo', p. 305.
- Robbins, S.P. (2011) 'Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.'
- 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.
- Siagian (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2007) 'Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.'

- Sinungan, M. (2005) 'Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.'
- 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.
- Uno (2012) *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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>.
- Wardana (2020) 'Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)', *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar [Preprint]*.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- 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>.
- Armstrong, M. (2013). *Seni Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Alex Media Kumputindo.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Arisanti, Ariadi, & W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK.
- Galih. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Surakarta*.
- Hasibuan, H. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Idris., B. Al. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal JIBEKA*.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*, PT. Andi: Yogyakarta.

- Massie, R. (2015). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Pratiwi. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan)*. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*. SKRIPSI
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Untuk, Sumber Daya Manusia Ke, Perusahaan dari Teori Raja, Praktik*. Jakarta: PT. Persada, Grafindo. 305.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Wardana. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap)*. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar*. SKRIPSI
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Raja Grafindo Persada.
- Amstrong, M. (2013). *Seni Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: PT. Alex Media Kumputindo.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Arisanti, Ariadi, & W. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK.
- Galih. (2015). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karanganyar)*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Surakarta*.
- Hasibuan, H. M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Idris., B. Al. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Central Capital Futures Cabang Malang*. *Jurnal JIBEKA*.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Massie, R. (2015). *Pengaruh Perencanaan Karir, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Museum Negeri Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.
- Pratiwi. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk. Wilayah Telkom Pekalongan)*. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang*. SKRIPSI
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Untuk, Sumber Daya Manusia Ke, Perusahaan dari Teori Raja, Praktik*. Jakarta: PT. Persada, Grafindo. 305.
- Robbins, S. P. (2011). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Uno. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.

- Wardana. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sidrap). Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar. SKRIPSI*
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Raja Grafindo Persada.*