



Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perkerjaan Umum Provinsi Riau

Haznil Zainal^{1*}, Erfa Okta Lussianda², Surya Desmita³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, Indonesia

*Corresponding Author

Abstract: This research aims to find out how motivation and discipline influence improving employee performance in public works in the development sector in Riau province. The population in this research was 400 people and by using the Slovin formula the sample was obtained as many as 80 people. The data analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis technique and inferential statistics which uses validity, reliability test formulas, classical assumption tests, linear regression, multiple, t test, f test and coefficient of determination. The results of the t test research for the motivation variable obtained a t value of $5.484 > t \text{ table } 1.292$, so motivation has a significant effect on performance, while work discipline obtained a t value of $6.563 > t \text{ table } 1.292$, this shows that work discipline has a significant effect on performance. The F test obtained a value of $161,144 > 3.11$, so it can be concluded that motivation and work discipline have a significant effect on performance. The coefficient of determination results is 0.802, which means that 80.2% of the variables are explained by motivation and work discipline, while 19.8% are explained by other variables not examined in this research.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh organisasi/perusahaan melalui karyawannya, sedangkan untuk mencapai kinerja tersebut diantaranya dengan motivasi dan disiplin yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Motivasi merupakan dorongan terhadap karyawan dalam melakukan kegiatan yang sudah ditentukan sehingga sesuai dengan yang di harapkan oleh organisasi. Begitu pula dengan disiplin, tanpa disiplin yang tinggi maka pencapaian kinerja yang diharapkan akan sangat tidak mungkin mampu diraih oleh organisasi tersebut, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi dan disiplin kerja.

*Corresponding author: haznilzainal1@gmail.com

2021 Anotero Publisher. All right reserved.

<https://ejournal.anotero.org/index.php/hupo>

Pelaksanaan tugas yang di emban tidak akan dapat terlaksana diantaranya tanpa adanya motivasi dan disiplin yang dilakukan oleh pegawai dinas pekerjaan umum dan penatan ruang bidang bina marga. Untuk melihat tingkat kinerja pegawai dinas pekerjaan umum bidang bina marga provinsi Riau dapat dilihat dari tabel realisasi penggunaan anggaran pada dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau.

Tabel 1. Realisasi Penggunaan Anggaran Dinas Perkerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau

Tahun	Jumlah anggaran	Realisasi	%
2016	1.437.609.091.700,00	1.350.927.130.754.37	93,97
2017	1.306.288.673.798.,94	1.165.250.651.371,24	89,20
2018	1.026.611.307.387,21	964.095.597.388,21	85,47
2019	948.823.593.800,53	810.938.348.874,49	85,47
2020	644.880.188.216,00	572.830.861.146,06	88,83

Sumber: Dinas Perkerjaan Umum Bidang Bina Marga 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pencapaian penggunaan anggaran dinas pekerjaan umum bidang bina marga Provinsi Riau selalu berfluktuasi setiap tahunnya, pada tahun 2016 pencapaian penggunaan anggaran mencapai 93,97 persen, pada tahun 2017 terjadi penurunan menjadi 89,20 persen, pada 2018 kembali mengalami penurunan menjadi 85,47 dan tahun 2019 sama yaitu 85,47 persen, sedangkan pada tahun 2020 terjadi peningkatan yaitu menjadi 88,83 persen.

Disiplin kerja juga merupakan bentuk dari pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dalam menunjukkan tingkat kesungguhan dalam bekerja pada suatu organisasi, dimana para pegawai yang tidak mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh organisasi akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin kerja ini tidak bisa diterapkan secara sepihak saja tetapi oleh semua unsur yang ada dalam organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut.

Dilihat dari disiplin kerja karyawan dinas pekerjaan umum bidang bina marga provinsi Riau masih banyak pekerjaan yang belum terealisasi dengan baik dan Kurangnya tanggung jawab karyawan dan berpengaruh terhadap prestasi kerja. diketahui bahwa ada beberapa kegiatan yang sering terlambat pembuatannya dari waktu yang sudah ditentukan oleh organisasi, dari data tersebut membuktikan masih kurang disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan terbukti bahwa dinas pekerjaan umum bidang bina marga provinsi Riau sudah menargetkan jenis pekerjaan, namun masih banyak karyawan yang lalai dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

Selain itu tingkat kehadiran pegawai dinas pekerjaan umum bidang bina marga provinsi Riau juga melihat masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin akan kehadirannya. Masih banyak karyawan yang kurang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, misal masih banyak pegawai yang keluar diwaktu jam kerja atau jam kantor sehingga menyebabkan terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu masih adanya pegawai yang tidak memakai seragam sesuai dengan jadwal yang sudah dibuat perusahaan sehingga terlihat perbedaan antara pegawai dalam hal kepatuhan terhadap pakaian seragam pegawai, dengan adanya permasalahan ini dapat mengakibatkan rendahnya kinerja pegawai saat jam kerja berlangsung.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau.”**

2. Metode

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum Bidang Bina Marga Riau. Populasi pada penelitian ini berjumlah 400 orang, dengan menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel pada penelitian ini berjumlah 80 orang. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan yaitu nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016:85) bahwa: purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara interview (wawancara), observasi (pengamatan), kuesioner (angket) Sugiyono (2012:137). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan alat bantu SPSS Versi 23 untuk mengetahui hubungan antara variabel – variabel penelitian. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y digunakan instrument koefisien determinasi regresi. Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011:97). Alat uji yang di gunakan memakai uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji linieritas dan uji autokorelasi.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependent*, bila dua atau lebih variabel *independent* sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas.

Hasil penelitian ini menggunakan olahan SPSS, didapat hasil dari persamaan regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,401	9,393		2.385	.020
	Motivasi	0,527	0,096	0,434	5,484	.000
	Disiplin Kerja	0,903	0,138	0,519	6,563	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 5.31 menunjukkan bahwa hasil persamaan regresi berganda pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) dapat dinyatakan dalam rumus persamaan matematika yaitu: $Y = 22,401 + 0,527X_1 + 0,903X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa Y merupakan variabel Kinerja, sedangkan konstanta sebesar 22,401 artinya jika motivasi kerja nilai nya 0, maka kinerja nilai nya 22,401. Untuk variabel motivasi kerja (X_1), memiliki nilai 0,527 artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,527, dengan asumsi (X_2) nilai nya adalah 0. Kemudian Dari persamaan tersebut juga dapat dilihat variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai sebesar 0,903. Artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,903, dengan asumsi (X_1) nilai nya adalah 0.

3.2. Uji t

Uji statistik ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual. Nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi sebesar 5,484 dan t_{tabel} adalah 1,29264 yang berarti $t_{hitung} 5,484 > 1,29264 t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} motivasi lebih besar dari t_{tabel} sehingga memenuhi kriteria terhadap uji t. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja sebesar 6,563 dan t_{tabel} adalah 1,29264 yang berarti $t_{hitung} 6,563 > 1,29264 t_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga memenuhi kriteria terhadap uji t.

3.3. Uji F (Simultan)

Untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel-variabel *independent* yang ada pada model regresi digunakan analisis uji F (ANOVA). Peneliti juga dapat melakukan pengujian pengaruh variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y) dengan menggunakan nilai probabilitas (Sig.) Dimana setelah dilakukan penganalisaan dengan SPSS 23 maka didapat output sebagai berikut:

Tabel 3. Uji F
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	34815.862	2	17407.931	161.144	.000b
1	Residual	8318.088	77	108.027		
	Total	43133.950	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber :Data olahan 2021

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 161,144 dan nilai F_{tabel} (derajat bebas pembilang $k = 2$, derajat penyebut $(n-k-1) = 80-2-1 = 77$ dengan derajat kesalahan 5% sebesar 3,11. Dengan demikian nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} ($161,144 > 3,11$). Begitu juga dengan nilai probabilitasnya, dimana nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau.

3.4. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar presentase pengaruh langsung variabel bebas dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan. Menurut Ghazali (2012:98), nilai koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.898 ^a	.807	.802	10.394	1.882

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan hasil perhitungan regresi dengan menggunakan SPSS versi 20 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar 0,802 atau 80,2%. Hal ini berarti variabel bebas yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja mampu memberi sumbangan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 80,2% pada dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau, sedangkan sisanya 19,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai rata-rata dengan kategori baik (3,81), namun dari pemaparan distribusi data, indikator tanggung jawab dan indikator pekerjaan yang menantang memiliki nilai rata-rata rendah dengan nilai 3,79. Fakta di lapangan bahwa tanggung jawab dan pekerjaan yang menantang masih perlu dorongan dalam hal tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai sudah mengikuti tupoksi yang ada dan memberikan pekerjaan yang tidak membosankan terhadap pegawai. Sedangkan berdasarkan uji t terhadap motivasi kerja (X_1) di dapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 5,484 dan t_{tabel} adalah 1,29264 yang berarti t_{hitung} 5,484 > 1,29264 t_{tabel} hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena nilai t_{hitung} motivasi lebih besar dari t_{tabel} sehingga memenuhi kriteria terhadap uji t.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara partial terhadap kinerja pegawai pada dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata dengan kategori baik (3,76), namun dari pemaparan distribusi data, indikator taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan memiliki nilai rendah dengan nilai 3,66. Fakta di lapangan bahwa taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan masih perlu ditingkatkan dalam hal pegawai meng-hormati adat istiadat tempat di laksanakan-annya kegiatan organisasi. Sedangkan berdasarkan Uji t terhadap disiplin kerja (X_2) di dapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 6,563 dan t_{tabel} adalah 1,29264 yang berarti t_{hitung} 6,563 > 1,29264 t_{tabel} hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} sehingga memenuhi kriteria terhadap uji t.

Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau. Berdasarkan hasil dari uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 161,144 dan nilai F_{tabel} (derajat bebas pembilang k = 2, derajat penyebut (n-k-1) = 80-2- 1 = 77 dengan derajat kesalahan 5% sebesar 3,11. Dengan demikian nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} (161,144 > 3,11). Begitu juga dengan nilai probabilitasnya, dimana nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat

dikatakan bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau.

4. Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan adalah: 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau; 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau; dan 3) Motivasi kerja dan disiplin kerja Mampu memberi sumbangan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian tersebut sebagai berikut: 1) Diharapkan kepada dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau untuk lebih meningkatkan tanggung jawab dan pekerjaan yang menantang agar sesuai dengan harapan organisasi, karena tanggung jawab dan pekerjaan yang menantang dapat meningkat kinerja dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau; 2) Diharapkan dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau agar lebih meningkatkan taat terhadap peraturan lainnya sehingga sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi, karena dengan taat terhadap sesuai *standard operasional procedure* (SOP) atau taat terhadap peraturan; 3) Diharapkan dinas Pengerjaan Umum Bidang Bina Marga Provinsi Riau agar lebih meningkatkan peluang seperti memberikan kreativitas pegawai dalam bekerja; dan 4) Untuk peneliti selanjutnya disarankan, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan sumber maupun referensi yang terbaru.

References

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Annisa Pratiwi, Ismi Darmastut. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)
- Eva Novalena, 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia (Jasindo) Kota Palembang.
- Fadillah Bayu, Handoyo Djoko Dan Agung Budiarmo. 2013. —Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarangl. Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2013, Hal. 1-9
- Fahmi, Irham. 2011. Manajemen Teori, Kasus dan Solusi. Bandung: Alfabeta
- Fahmi, Irham. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta Hasibuan, Malayu S.P, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara

- Harry Murti, Veronika, A.S. (2013), Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota Madiun, *l jurnal riset manajemen dan akuntansi*, Vol 1, No. 1.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8.
- Harlie, M. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Anugerah Expres
- Ida Ismawati, Abd. Kodir Djaelani, Afi Rachmat Slamet. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dibagian Produksi (Studi Kasus Pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2012 Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan. PT. Revika Aditama. Bandung
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang, M 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Muhammad Ashari. S. 2016. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (persero) unit pelayanan transmisi SULSELBAR.
- Muhamad Ekhsan, 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Syncrum Logistics.
- Pabundu Tika. 2010. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Peraturan Gubernur Provinsi Riau nomor 28 tahun 2013 pasal 6.
- Rivai Dan Ella Sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran dan Armanu Thoyib. (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* Vol 5, No 4 : 140-153
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Prenada Media.
- Sunyoto, Danang. 2013. Penelitian Sumber Daya Manusia. Jakarta: Buku Seru.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada Winardi, 2010, Motivasi, Permotivasi, dan Manajemen, Edisi Kesatu, Cetakan. Kesatu, PT. Raja.Grafindo
- Sugiyono 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.