

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM DAMRI PALEMBANG

Muhamad Gogo Wisanggeni⁽¹⁾, Sodirin^{(2)*}, Kuswarak⁽³⁾, Hesti Widi Astuti⁽⁴⁾

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

*sodirinamrullah@gmail.com

Abstrak

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah terjadinya peningkatan tingkat absensi pegawai yang melebihi dari batas yang telah ditentukan dari pihak Perum Damri Palembang dalam kurun waktu 1 tahun sebesar 4,55% dan masih banyaknya angka keterlambatan pegawai dalam kurun waktu 3 bulan terakhir tahun 2022. Hipotesis penelitian yang diajukan adalah: terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Perum Damri Palembang Tahun 2022. Pengumpulan data penelitian menggunakan teknik kuesioner dan studi dokumentasi serta menggunakan literatur dari berbagai media. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan teknik analisis deksriptif. Menentukan jumlah kuesioner yang disebar menggunakan rumus sivolin berdasarkan jumlah pegawai Perum Damri Palembang sebanyak 80 orang yang didapati sampel sebanyak 44 orang dan berhasil dikembalikan datanya berjumlah 39 sampel yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier sederhana adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Damri Palembang sehingga hipotesis pada penelitian diterima.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstract.

The problem raised in this study is the increase in employee absenteeism rate that exceeds the predetermined limit of Perum Damri Palembang in a period of 1 year by 4.55% and the number of late employees in the last 3 months of 2022. The research hypothesis proposed is: there is an influence between work discipline and employee performance at Perum Damri Palembang in 2022. The research data collection used questionnaire techniques and documentation studies and used literature from various media. While the analysis technique uses descriptive analysis techniques. Determining the number of questionnaires distributed using the Sivolin formula based on the number of Perum Damri Palembang employees as many as 80 people found a sample of 44 funds successfully returned data totaling 39 samples that can be processed. The analytical tools used in this study are validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression test. The result of the simple linear regression test is that work discipline has a significant effect on employee performance at the Palembang Damri Public Office so that the hypothesis in the research is accepted.

Keywords: Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset dan potensi yang menjadi modal (non fisik atau non finansial) suatu organisasi yang dapat diubah menjadi potensi nyata. Faktor sumber daya manusia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, baik besar maupun kecil. Perusahaan akhirnya dilengkapi dengan fasilitas kontemporer yang dilengkapi dengan teknologi canggih. Perusahaan tidak dapat

berfungsi tanpa orang, karena orang adalah kekuatan pendorong (Veriawan et al., 2023). Manajemen SDM didefinisikan sebagai "Pengelolaan orang melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja, dan pemeliharaan hubungan industrial melalui pemutusan hubungan kerja (Husaini & Abdullah, 2017).

Tujuan perusahaan di masa yang akan datang dapat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi, pendidikan, dan

pertumbuhan ekonomi. Penyiapan personel yang mumpuni dan berpengalaman adalah salah satu upaya yang harus dilakukan untuk mengatasi masalah eksternal. Pada saat yang sama, karyawan perlu mendapatkan umpan balik tentang pekerjaan mereka yang akan datang. Melakukan evaluasi kinerja adalah hal pertama yang harus dilakukan manajer ketika berbicara tentang kinerja.

Kinerja pegawai sering menjadi masalah yang harus ditangani oleh organisasi untuk mencapai tujuannya karena pentingnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai penting karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja pegawai mencakup proses di mana pekerjaan dilakukan untuk menghasilkan hasil kerja, bukan produk kerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Salah satu faktor yang menentukan kinerja adalah disiplin. Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua aturan perusahaan, yaitu aturan yang harus diikuti sesuai dengan perilaku mereka di dalam perusahaan. Disiplin perusahaan sangat penting karena menjaga lingkungan perusahaan dan membangun kepribadian yang kuat bagi setiap karyawan. Disiplin dapat dicapai melalui pelatihan, seperti mengetahui berapa lama waktu yang harus dihabiskan untuk melakukan sesuatu atau melakukan sesuatu.

Semua perusahaan mengharapkan karyawannya dapat mematuhi peraturan perusahaan dan menjaga tingkat kedisiplinan yang tinggi karena ini menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan berdampak positif pada operasi perusahaan.

Perum Damri Palembang adalah perusahaan angkutan orang dan barang di bawah naungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan 58 kantor cabang. Kantor cabang Palembang sendiri mempekerjakan delapan puluh karyawan.

Data absensi Perum Damri Palembang

menunjukkan peningkatan jumlah cuti pegawai yang melebihi enam hari dalam satu tahun. Pada tahun 2021, ada 8 pegawai dengan presentase 4,1%, dan pada tahun 2022, ada 18 pegawai dengan presentase 8,65%.

Studi ini menemukan bahwa dalam waktu satu tahun, tingkat absensi karyawan telah meningkat sebesar 4,55% di atas batas yang ditetapkan oleh Perum Damri Palembang, dan dalam tiga bulan terakhir tahun 2022, ada banyak keterlambatan karyawan, dengan data sebagai berikut :

Tabel 1. Data keterlambatan pegawai Perum Damri Palembang 3 bulan terakhir tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Pegawai yang Terlambat
1.	Januari 2022	4 pegawai
2.	Februari 2022	8 pegawai
3.	Maret 2022	20 pegawai

Sumber : Data Sdm Damri Palembang 2022.

Menurut data penilaian kinerja karyawan Perum Damri Palembang pada tahun 2022, dari 80 karyawan, terdapat 34 karyawan yang menerima nilai baik dengan persentase 43%, 44 karyawan menerima nilai cukup dengan persentase 56%, dan hanya 2 karyawan menerima nilai kurang dengan persentase 1%.

Tidak dapat dibiarkan begitu saja, Perum Damri Palembang menghadapi masalah keterlambatan dan peningkatan cuti pegawai. Permasalahan tersebut dapat menyebabkan kinerja pegawai yang lebih buruk, yang pada gilirannya dapat menyebabkan organisasi tidak mencapai tujuan yang diinginkannya. Dari data di atas, bersama dengan persentase yang cukup besar dari kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara tingkat disiplin karyawan dan kinerja mereka. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang lebih tinggi dalam suatu organisasi memiliki kinerja yang lebih baik.

Disiplin memungkinkan semua tugas dilakukan dengan baik. Semangat kerja yang tinggi dihasilkan dari disiplin yang tinggi. *Output* yang lebih baik, tepat waktu, dan kualitas. Karyawan harus menyadari bahwa memiliki disiplin kerja yang baik berarti memperoleh keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan yang lebih baik dalam suatu organisasi mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang lebih cepat, sementara kinerja karyawan yang lebih rendah berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan yang lebih lama. Jika suatu organisasi gagal berkembang menjadi organisasi yang baik, itu tidak akan berkembang.

Berdasarkan informasi di atas, maka permasalahan pada penelitian adalah sebagai berikut: "Apakah disiplin kerja memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Damri Cabang Palembang?".

Penulis mengambil judul ini mempunyai landasan dari penelitian terdahulu yaitu dua penelitian terdahulu : 1) Penelitian yang dilakukan oleh Fitriana 2019, judul penelitian Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Wajo dan hasil penelitian menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Wajo; 2) Penelitian yang dilakukan oleh Windya Sara Yulius (2019) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara Parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah variabel bebas, tempat penelitian dan metode penelitian sehingga terlihat jelas perbedaan penelitiannya.

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Disiplin merupakan kunci keberhasilan

suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dari suatu organisasi, karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai, sebaliknya tanpa disiplin sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang terbaik. Disiplin harus diterapkan dalam suatu organisasi karena berdampak pada kinerja karyawan dan dengan demikian keberhasilan dan keberhasilan organisasi (Jufrizen, 2018). Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma hukum yang berlaku padanya (Nasution & Pasaribu, 2020).

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (Maguni & Maupa, 2018) yaitu : 1. Kehadiran ditempat kerja : hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja; 2. Ketaatan pada peraturan kerja: pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan; 3. Ketaatan pada standar kerja : pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik; 4. Tingkat kewaspadaan tinggi : pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien; 5. Bekerja etis : beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Kasmir mengemukakan bahwa konsep kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Eka Wijaya & Fauji, 2021). Menurut Sinambela, kinerja adalah

kesediaan individu atau kelompok untuk menyelesaikan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dan memperoleh hasil yang diharapkan. Jika dikaitkan dengan kinerja kata benda (Syam, 2020). Menurut Susanto,

kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, harus memiliki tingkat kemauan dan kemampuan tertentu, kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup untuk melakukan sesuatu secara efektif. tanpa memahami apa yang akan dilakukan. dan bagaimana melakukannya (Susilo et al., 2021).

Indikator kinerja digunakan untuk meyakini bahwa kinerja yang terlihat di setiap harinya menunjukkan kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan dimana ia bekerja. Indikator kinerja menurut Wilson bangun untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut (Nur Aziz & Dewanto, 2022) : 1. Jumlah pekerjaan : dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan; 2. Kualitas pekerjaan : setiap pegawai dalam suatu instansi harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu; 3. Ketetapan Waktu : setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya; 4. Kehadiran : suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

Penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : 1. Windya Sara Yulius dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar dengan hasil penelitian sebagai berikut bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif secara Parsial dan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Yulius, 2019); 2. Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar dengan penelitian Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan hasil penelitian Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Imigrasi kelas I khusus Medan (Robbins & Judge, 2016).

Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut : terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai di Perum Damri Palembang Tahun 2022.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini berjumlah 80 orang. Sampel adalah bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Amin et al., 2023). Jika populasinya besar, peneliti tidak dapat menggunakan semuanya untuk penelitian, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Kemudian peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan berlaku untuk populasi. Menurut Sujarweni sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif dan valid, yaitu apa yang harus diukur (Subakti & Prasetya, 2020). Selain itu, untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan Slovin sehingga jumlah sampel sebanyak 44 orang.

Uji validasi mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Putri & Fithrie, 2019). Menilai masing-masing butir pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang

merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner (Suwarno & Ronal, 2019). Alat ukur yang akan digunakan adalah cronbach alpha melalui program komputer SPSS v 26. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach alpha $> 0,60$.

Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengolah data. Analisis regresi sederhana digunakan dalam menghitung seberapa besar pengaruh variabel *dependen* terhadap *independen*.

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji T. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel *independen* (X) dan variabel *dependen* (Y) dengan rumus:

Jika (R^2) yang diperoleh mendekati satu maka dapat dikatakan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya jika (R^2) semakin mendekati nol maka semakin lemah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi yang digunakan yaitu Adjusted R Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji validitas penelitian ini dikatakan valid apabila memiliki nilai korelasi $> 0,31$ atau nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan hasil uji validitas untuk semua pernyataan adalah valid.

Hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel jika koefisien alpha $> 0,60$ dan hasil uji untuk semua item pernyataan adalah reliabel.

Hasil uji regresi linier sederhana persamaannya sebagai berikut : $Y = 34,581 + 0,522X + e_t$, artinya nilai konstanta sebesar 34,581 artinya jika disiplin kerja (X) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai kantor Perum Damri Palembang nilainya adalah 34,581; koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,522, artinya jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka

kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,522 satuan, maka skor kinerja pegawai akan meningkat menjadi 35,103 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), semakin tinggi nilai disiplin kerja sampai batas maksimum maka akan semakin tinggi kinerja pegawai kantor Perum Damri Palembang; hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kedua variabel seluruh pegawai yang mempunyai Disiplin Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) yang telah dilihat dari hasil perhitungan nilai constant (α) dan nilai koefisien regresi (b) pada Perum Damri Palembang.

Hasil Uji T yaitu nilai signifikan diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), dan berdasarkan nilai T yaitu $T_{hitung} 3,227 \geq T_{tabel} 2,026$ maka H_0 ditolak (menerima H_a) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil uji koefisien determinasi makadidapat nilai R sebesar 0,469. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang “sedang” antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Perum Damri Palembang. Artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai R^2 (R Square) atau koefisien determinasi sebesar 0,220 atau 22%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada kantor Perum Damri Palembang sebesar 22% sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perum Damri Palembang. Maka penelitian ini

diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali dengan melihat angka-angka uji statistic pada halaman-halaman sebelumnya, dapat diketahui disiplin kerja mempunyai hubungan sebab akibat yang diadakan oleh Kantor Perum Damri Palembang, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang akan menuai hasil yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Damri Palembang, memiliki hubungan yang sedang yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,469. Sementara itu, prediksi perubahan skor kinerja pegawai pada Kantor Perum Damri Palembang, bila skor disiplin kerja mengalami perubahan dapat diketahui persamaan regresi $Y = 34,581 + 0,522X$, Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja (X) dengan variabel kinerja pegawai (Y), dalam arti setiap terjadi peningkatan kualitas disiplin kerja maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perum Damri Palembang sebesar 22%, sedangkan besarnya pengaruh dari variabel lain yaitu sebesar 78%. Artinya variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang lebih besar daripada variabel disiplin kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:
1. Menurut hasil koefisien regresi kinerja pegawai, disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan di kantor Damri Palembang.
2. Dengan koefisien regresi variabel disiplin kerja (X) sebesar 0,522, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,522 satuan untuk setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja, dan nilai kinerja karyawan akan meningkat menjadi 35,103 satuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Populasi dalam penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, karena ia merupakan sumber informasi. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- EKA WIJAYA, D. W., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84–94. <https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103>
- Husaini, & Abdullah. (2017). PERANAN MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM ORGANISASI. *Occupational Medicine*, 53(4), 130.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100. <https://doi.org/10.31332/lifalah.v3i1.1191>
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaiann Kinerja Karyawan dengan Personal Balanced Scorecard. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168–177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Putri, D. L., & Fithrie, S. (2019). Pengaruh

- Risiko, Manfaat dan Kemudahan Penggunaan Terhadap Kepercayaan Nasabah dalam Menggunakan Internet Banking di Pekanbaru (Studi Kasus pada Nasabah Bank Mandiri). *Ikraith Ekonomika*, 2(2), 21–28.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). Perilaku Organisasi (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Subakti, H., & Prasetya, K. H. (2020). Pengaruh Pemberian Reward and Punishment Terhadap Motivasi Belajar Bahasa Indonesia Siswa Kelas Tinggi di Sekolah Dasar. *Jurnal Basataka (JBT)*, 3(2), 106–117. <http://jurnal.pbsi.uniba-bpn.ac.id/index.php/BASATAKA/article/view/93>
- Susilo, D. J., Utari, W., & Indrawati, M. (2021). Tinjauan Motivasi Kerja Dari Perspektif Kepemimpinan Di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun. *Jurnal EMA*, 6(1), 9–16. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.60>
- Suwarno, & Ronal, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Niaga Sejahtera. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 24(1), 58–76. <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ekbis/article/view/1855>
- SYAM, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Veriawan, A., Aditia Ismaya, E., & Kuryanto, M. S. (2023). Analisis Bentuk Kemandirian Anak Usia 6-8 Tahun Ditinjau dari Status Pekerjaan Orangtua sebagai Buruh Pabrik. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7, 1882–1890.
- Yulius, W. S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*
- Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar.*