

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso Di Kota Batam Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening**

Laurensius Dihe Sanga <sup>1</sup>, Suhardi <sup>2</sup>

<sup>1</sup>\*Students of the Master of Management Study Program, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Lecturers in the Management Study Program, Universitas Putera Batam

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru melalui Motivasi sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah para guru yang bekerja di lingkungan Sekolah Dasar Yos Sudarso di kota Batam yang berjumlah 142 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan perhitungan rumus Slovin dengan jumlah responden sebanyak 105 orang. Pengumpulan data menggunakan skala likert. Analisis data menggunakan software SPSS 26. Nilai persamaan 1 nilai hitung disiplin sebesar  $-162 < t$  tabel 1,658. Nilai t hitung variabel lingkungan kerja  $1.258 > t$  tabel 1.658. Nilai t hitung variabel motivasi  $5.142 > 1,658$ . Nilai pengaruh tidak langsung variabel disiplin melalui motivasi sebesar  $0,101 < 0,016$  pengaruh langsung dan nilai pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi sebesar  $0,365 > 0,124$  pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen dengan koefisien determinasi sebesar 0,392 (39,2%) dan sisanya sebesar 60,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Variabel nilai t hitung sebesar  $4,699 > t$  tabel 1,658 dan nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar  $5,455 > t$  tabel 1,658. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel motivasi dengan koefisien determinasi sebesar 0,478 (47,8%) dan sisanya sebesar 20,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** *Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Kerja*

Copyright (c) 2023 Laurensius Dihe Sanga

---

### **PENDAHULUAN**

Dalam mencapai tujuan kinerja, keunggulan sumber daya manusia menjadi faktor penting sebagai penentu. Agar hasil kinerja sebuah sekolah bisa maksimal, maka perlu diatur seefektif mungkin para guru dalam menaati segala aturan yang berlaku pada lingkup area kerja. Kurangnya kesadaran para guru dalam bekerja dengan rendahnya tingkat kedisiplinan dalam bekerja mengakibatkan pekerjaan tertunda dan tidak siap tepat waktu. Hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam mengawasi pekerjaan para pegawainya adalah dengan memberikan pemahaman bahwa pentingnya disiplin kerja sehingga sangat mempengaruhi kinerjanya. Disiplin merupakan langkah yang perlu diperhatikan untuk melihat potensi guru yang mematuhi peraturan yang telah disepakati dan telah dilaksanakan. Segala aturan yang dipatuhi pada dasarnya adalah untuk mencapai target kinerja

yang diharapkan. Ketika suatu aturan tidak dipatuhi atau terjadinya pelanggaran, tentunya akan diberikan peringatan atau sanksi sesuai aturan yang berlaku di sebuah lembaga.

Disiplin merupakan suatu pemahaman yang perlu dilakukan oleh setiap pekerja dalam menaati peraturan yang berlaku. Disiplin dalam bekerja terlihat pada individu yang sadar untuk menaati peraturan institusi. Tentu pentingnya mengiktui disiplin karena menjadi acuan bagi individu lain dalam menjada keterleibatan bagi yang bertugas untuk mendapatkan penghasilan semaksimal mungkin. Sedangkan ketidakdisiplinan dan kedisiplinan akan menjadikan pandangan seluruh anggota pekerja. Konsekwensinya adalah ketika pimpinan kerjanya tidak menaati peraturan, maka bawahannya bisa saja mengikuti pimpinannya. Oleh karena itu pemimpin adalah yang paling utama dalam kehidupan kinerja sebuah lembaga. Ujung tombak itulah yang menjadi perhatian utama yang akan diikuti oleh setiap karyawan.

Lingkungan kerja adalah hal yang berkaitan di sekitaran individu, kelompok atau organisasi. Seandainya lingkungan itu ditata dengan baik, maka otomatis akan memberikan manfaat yang positif bagi para pelaku kegiatan tersebut. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh Dalyono dalam Heryati dan Muhsin yang mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala material dan stimulus di dalam maupun di luar individu, baik yang bersifat fisiologis, psikologis, maupun sosio kultural. (Friedman, 2014: 68-70)

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa lingkungan yang menguntungkan harus dirawat dan dibina karena akan memacu kelangsungan kegiatan individu, kelompok, maupun organisasi. Di pihak lain lingkungan yang merugikan haruslah dikendalikan agar tidak mengganggu kelangsungan kegiatan individu, kelompok maupun organisasi. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan dan diatur sedemikian rupa, sehingga dapat menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan yang akan mendorong semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih giat. Di sinilah lingkungan kerja dilihat sebagai sebuah faktor situasional yang berpengaruh terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Selain kedisiplinan dan lingkungan kerja, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi. Motivasi mengacu pada proses di mana usaha seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan tertentu. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci: energi, arah dan ketekunan. Yang dimaksud dengan elemen energi adalah ukuran dari intensitas atau dorongan. Seseorang yang termotivasi menunjukkan usaha dan bekerja keras. Namun kualitas usaha itu juga harus dipertimbangkan. Usaha tingkat tinggi tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha tersebut disalurkan ke arah yang menguntungkan organisasi. Akhirnya motivasi tersebut mencakup dimensi ketekunan seseorang untuk giat bertekun dalam usahanya untuk mencapai tujuan tersebut. Motivasi adalah sikap perilaku seseorang untuk mempengaruhi individu lain agar mencapai apa yang dimaksudkan dan diinginkan oleh seseorang atau organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai perusahaan.

Untuk mencapai tujuan kinerja, maka yang perlu dilakukan oleh pegawai adalah bekerja dengan sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang optimal dan maksimal. Kinerja pegawai menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukannya dalam mengemban amanat dan tanggung jawabnya dalam mendampingi peserta didik

dalam mencapai tingkat kedewasaan dan kematangannya. Pendapat lain menyatakan bahwa kinerja guru merupakan suatu perilaku atau respons yang memberikan hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan ketika menghadapi tugas. Jadi kinerja guru pada dasarnya lebih terarah pada perilaku seorang pendidik dalam pekerjaannya dan efektivitas pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang dapat memberikan pengaruh kepada peserta didik kepada tujuan yang diinginkannya. (Abas, 2017:102-103)

Sekolah Dasar (SD) Yos Sudarso merupakan sekolah katolik yang bernaung di bawah Yayasan Tunas Karya. SD Yos Sudarso berjumlah empat unit yang tersebar di daerah Batam Center, Sagulung, Batu Aji dan Rempang-Galang.

## **METODOLOGI**

Model penelitian menggunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada pengetahuan sebab akibat antar variabel. Penelitian ini mengacu pada angka referensi sebelumnya. (Subiantoro, 2015: 26-40). Responden dalam penelitian ini adalah para guru yang mengajar di lingkungan sekolah dasar Yos Sudarso di kota Batam. Teknik pengambilan sampel untuk mengambil sampel melalui pengukuran acak sederhana. Langkah yang ditempuh adalah dengan mengumpulkan sampel yang telah disebar ke tengah-tengah lingkungan para guru Yos Sudarso. Populasi penelitian ini adalah para guru SD Yos Sudarso yang berjumlah 142 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sebanyak 105 responden dan berdasarkan program analisis statistik dengan metode SPSS 26. Program ini dianalisis untuk mempengaruhi berbagai pengujian data yang dikumpulkan sesuai dengan kategori yang ditetapkan dari klasifikasi bobot yang ditampilkan oleh aplikasi SPSS 26. Untuk menyusun tabel distribusi frekuensi diperlukan analisis untuk mengetahui apakah skor variabel yang diperoleh telah ditetapkan atau belum. Untuk mengetahui variabel penelitian digunakan beberapa kriteria yang mengacu pada rata-rata skor kuesioner yang diperoleh dari penelitian. Penggunaan skor kategori ini didasarkan atau dikembangkan oleh lima kategori pada skala likert.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebanyak 105 kuesioner diberikan kepada para guru SD Yos Sudarso di kota Batam untuk diminati pendapatnya agar terlihat kejelasan hasil penelitian. Selanjutnya diperiksa dan dikoreksi dari data yang terdapat dalam pendistribusian kuesioner. Profil responden yang dijelaskan dalam penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin dan jenjang Pendidikan. Dan data yang diperoleh dari kuesioner ini disebar kepada partisipan atau responden kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26 sehingga diperoleh presentase karakteristik partisipan atau responden.

Dalam menentukan kelayakan suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada tariff 0,05. Diketahui bahwa total variabel disiplin guru menjawab setuju sebanyak sebanyak 507 skor tertinggi dengan pertanyaan " Saya tiba di sekolah sebelum jam kerja dimulai." Sedangkan skor terendah yaitu 399 dengan kriteria baik yang mengandung pertanyaan " Saya patuh melaksanakan aturan dari Yayasan". Diketahui variabel total lingkungan kerja, guru menjawab setuju dengan skor tertinggi 479 yang berisikan pertanyaan: "Saya bangga dengan kesehatan mental sesama guru di sekolah". Sedangkan skor

terendah yaitu 467 dengan kriteria tinggi yang mengandung pertanyaan, "Saya betah dengan dengan kebersihan toilet". Diketahui total variabel motivasi guru yang menjawab setuju dengan skor tertinggi 479 dengan pertanyaan: "Saya memiliki semangat kerja yang tinggi". Sedangkan skor terendah sebanyak 457 dengan kriteria tinggi yang mengandung pertanyaan: "Saya melakukan tanggung jawab saya dengan suka cita". Diketahui total variabel kinerja kerja guru yang menjawab setuju dengan skor tertinggi 491 dengan pertanyaan: "Saya memiliki ketrampilan yang mantap dalam melaksanakan pekerjaan". Sedangkan skor terendah sebanyak 459 dengan kriteria tinggi yang mengandung pertanyaan: "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah mata pelajaran yang saya ajar."

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Kontanta (a) adanya angka 11,506. Maknanya apabila tak ada yang berubah di variabel disiplin, lingkungan kerja dan motivasi tentu angkanya masih angka 0, maka kinerja guru nilai angkanya 11,506.
2. Koefisien regresi variabel disiplin ( $X_1$ ) 0,015. Maknanya apabila disiplin berubah kenaikan angka 1 senilai satu kinerja guru juga akan meningkat angkanya 0,015 dengan ramalan variabel lingkungan kerja dan motivasi angkanya tetap atau nol. Koefisien angkanya positif menambah pengaruh menjadi positif serta sama dengan disiplin pada kinerja guru. Pada selanjutnya diramalkan bila angka disiplin tinggi maka bertambah tinggi kinerja guru pula.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) angkanya 0,081. Maknanya lingkungan kerja menambah naik 1 angka kinerja guru juga akan bertambah nilainya 0,081 maka lingkungan kerja angkanya tetap nol. Koefisien angka positif ramalan adanya pengaruh positif serta sejalan lingkungan kerja pada kinerja guru. Selanjutnya bisa dijabarkan makin naik lingkungan kerja, maka makin naik pula kinerja guru. (Siagian, 2018: 24-40)
4. Koefisien regresi variabel motivasi ( $Z$ ) angkanya 0,381. Maknanya bahwa motivasi menambah naik 1, angka kinerja guru bertambah nilainya 0,381 maka motivasi angkanya tetap nol. Koefisien angka positif ramalan adanya pengaruh positif serta sejalan motivasi pada kinerja guru. Selanjutnya bisa dijabarkan makin naik lingkungan kerja, maka makin naik pula kinerja guru.

#### Uji F (Serentak)

Pada hasil uji regresi pada penelitian ini diketahui angka F hitungnya sebesar  $21,670 > F$  tabel yakni 2.50 nilai signifikan angkanya  $0,000 < 0,05$ , oleh karena itu ditolak  $H_0$ . Bisa diperjelas adanya pengaruh positif dan signifikan keseluruhan variabel disiplin ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan motivasi ( $Z$ ) pada kinerja guru.

#### Hasil uji t-(Parsial)

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini diketahui bahwa hasil uji t hitungnya  $> t$  tabel yakni  $0,162 < 1,660$  mendapat angka signifikan  $0,871 > 0,05$  oleh karena itu diterima  $H_0$  dan ditolak  $H_1$ . Bisa diperjelas adanya pengaruh negatif dan tidak signifikan disiplin ( $X_1$ ) pada kinerja guru ( $Y$ ).

#### Koefisien Determinasi

Nilai R Square sebesar 0,392 yakni 39,2% makanya variabel independent yang dipakai pada model disiplin dan lingkungan kerja bisa berpengaruh dari variabel dependen motivasi kerja nilainya 39,2%. Sisanya 60,8% dipengaruhi faktor lain di luar variabel yang diteliti.

### **Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Motivasi Kerja**

Nilai pengaruh langsung sebesar 0,376 dengan sig 0,000 < 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa disiplin (X1) berpengaruh secara langsung terhadap motivasi (Z). Studi ini memperjelas hipotesis pertama secara statistik diterima. Lebih lanjut dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin guru maka hasil kerja bisa tercapai sesuai dengan target sekolah/yayasan. Dengan demikian para guru pun termotivasi yang pada akhirnya membuahkan prestasi yang gemilang. (Wasiman, 2023: 58-71) Apabila disiplin ditegaskan, maka para guru pun terpacu untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan seoptimal mungkin. (Jufrizen & Hadi, F.P, 2021: 35-45). Di sini dengan jelas ditegaskan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap motivasi.

### **Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja**

Nilai pengaruh langsung sebesar nilai pengaruh langsung sebesar 0,436 dengan sig 0,000 < 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara langsung terhadap motivasi (Z). Studi ini memperjelas hipotesis kedua bahwa secara statistik diterima. Bisa dijelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendorong motivasi guru. Lingkungan kerja yang sehat menjadi pendorong dan memiliki nilai inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh Pranata bahwa lingkungan kerja menjadi faktor penentu dalam meniti tugas di sebuah lembaga. (Pranata, 2021:46). Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan nyaman secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Disiplin Dan Lingkunga Kerja Terhadap Motivasi**

Uji F Bersama signifikan 0,000 < 0,05 f hitung sebesar 0,000 < 0,05 .Angka F hitungnya 46,619 > 2,46 . F tabelnya dijelaskan bahwa disiplin serta lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan pada motivasi (Z). Studi ini memperjelaskan bahwa hipotesis ketiga secara statistik diterima. Pencapaian studi ini ditegaskan oleh Langda Aditya yang mengatakan bahwa disiplin serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada motivasi. (Wijaya, 2019: 13-15)

### **Pengaruh Langsung Disiplin Terhadap Kinerja Guru**

Nilai pengaruh langsung sebesar 0,016 dengan sig 0,871 > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin disiplin (X1) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Studi ini memperjelas bahwa hipotesis keempat secara statistik diterima. Hal ini lebih jauh bisa dijelaskan bahwa disiplin diterapkan dengan tepat serta akurat dan menukik pada para guru menantang mereka untuk tetap tegak bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaannya. (Suhardi, 2019: 90-102). Pasti hal ini didukung oleh dedikasi yang sangat tinggi. Tentu sekali hal ini mengantar para guru untuk mencapai target dari pihak sekolah, yayasan maupun dinas pendidikan, demikian penegasan Bapak Kilvin dan Siagian. Bahwa disiplin memberikan pembuktian secara langsung dan berpengaruh secara signifikan bagi para guru. (Kilvin dan Siagian M, 2020:206-219).

### **Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru**

Nilai pengaruh langsung sebesar 0,124 dengan sig 0,211, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Studi ini memperlihatkan bahwa hipotesis kelima secara statistik diterima. Lebih lanjut bisa diperjelaskan bahwa lingkungan kerja yang diciptakan sangat mendukung kinerja menjadi nilai pendorong yang sangat kuat. Hal ini sangat tepat sebagaimana ditegaskan oleh Lytia Lestari dan Hormon bahwa lingkungan kerja yang sehat akan mendukung kinerja yang penuh prestasi. Sebaliknya kalau lingkungan kerja tidak mendukung, maka akan mematahkan semangat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh. Inilah bukti signifikansi pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja guru/karyawan. (Litya Lestari dan Harmon, 2018: 94-97) .

### **Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai pengaruh langsung sebesar 0,552 dengan sig  $0,000 < 0,05$ . Oleh karena itu bisa disimpulkan bahwa motivasi ( $Z$ ) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Guru ( $Y$ ). Studi ini jelas memperlihatkan bahwa hipotesis keenam secara statistik diterima. Lebih jauh dapat dijelaskan bahwa motivasi mampu mendorong kinerja kerja setiap guru. Motivasi yang murni akan terjawab dalam kinerja yang dicapai. (Syamsuddin, R. A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, 2021: 89-94). Sementara itu motivasi yang tidak murni membuat kinerja guru juga patut dipertanyakan. Motivasi yang tulus harus lahir dari inisiatif seseorang dalam menjalankan tugasnya sepenuh hati tanpa memperhitungkan pamrih semata-mata. Hal ini sebagaimana ditegaskan oleh Dahlia dan Fadli bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja guru. (Dahlia M & Fadli R, 2022 : 667-669)

### **Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Melalui Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Perhitungan pengaruh tidak langsung variabel disiplin melalui motivasi terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut  $0,376 \times 0,552 = 0,208$  ditambah dengan pengaruh langsung yakni  $0,016 + 0,085 = 0,101$  . Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin ( $X_1$ ) melalui motivasi ( $Z$ ) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja guru ( $Y$ ). (Eka Wulandari, Nur Elfi Husda, 2020: 418-419)

## **SIMPULAN**

Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar Yos Sudarso di kota Batam, nilai  $t$  hitung sebesar  $4,699 > 1,658$ . Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja guru Sekolah Dasar Yos Sudarso di kota Batam,  $t$ - hitung sebesar yakni  $5,455 > 1,658$ . Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sekolah Dasar Yos Sudarso di kota Batam diperoleh nilai  $f$  hitung sebesar  $46,619 > f$  tabel angkanya 2,35. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Yos Sudarso di kota Batam diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar yakni  $4,699 > 1,658$ . Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Yos Sudarso di kota Batam nilai  $t$  hitung sebesar  $1,258 < 1,660$ . Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah

Dasar Yos Sudarso di kota Batam, t hitung sebesar 5, 142 > 1,660. Disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Yos Sudarso di kota Batam. Dengan demikian terjadi pengaruh langsung antara disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening.

## Referensi:

- Arifah M, Safrizal & Fathor A. (2020 : 88-89). Peran Motivasi Kerja sebagai Intervening dalam Meningkatkan Performa Pegawai. *MBR (Management and Business Review)* 4 (2), 88-89.
- Barnawi, M. A. (2014). *Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Arr-Ruzz Media.
- Dahlia M & Fadli R. (2022 : 667-669). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Fyc Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 5(1), 667-669.
- Duckword, A. (2016). *The Power of Passion and Perseverance*. New York: Scribner.
- Eka Wulandari, Nur Elfi Husda. (2020: 418-419). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Karyawan P.T. Usaha Kiat Permata di Batam. *Jurnal Rekaman*, 418-419.
- Friedman, R. (2014). *The Best Place to Work: The Art and Science of Creating an Extraordinary Workplace*. New York: Prigee Books.
- Hartono, F. (2016: 25-37). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Jawa Timur: Ummuh Ponorogo Press.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herman Sjahrudin, Tenri Rawe, Syamsul Ridjal & Ampauleng. (2022: 656-665). Peran Motivasi Kerja sebagai Intervening dalam Meningkatkan Performa Pegawai. *Jurnal Ecogen Vol 5 No. 4*, 656-665.
- Jufrizen & Hadi, F.P. (2021: 35-45). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Managemen* 7 (1), 35-45.
- Kilvin dan Siagian M. (2020:206-219). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Sintera di Kota Batam. *Manajemen Bisnis*.
- Litya Lestari dan Harmon. (2018: 94-97). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* 3(2), 94-97.
- Pranata, S. (2021:46). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT. Mahkota Group Tbk Medan. Medan: Mahkota Group.
- Siagian, M. (2018: 24-40). Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada P.T. Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam*, 24-40.
- Subiantoro, R. R. (2015: 26-40). *Metode Penelitian Manajemen Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan*. Medan: Pers USU.
- Suhardi. (2019: 90-102). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Varibel Intervening. *Jurnal Benefita*, 90-102.
- Syamsuddin, R. A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin. (2021: 89-94). The Effect Of Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Work Motivation As An Intevening Variable. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9 (1), 89-94.
- Wasiman. (2023: 58-71). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Global Persada. *Scientia Journal*, 58-71.
- Wijaya, L. A. (2019: 13-15). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening (Study pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8.
- Yayasan Tunas Karya. (2020: 4-28). *Mengenal Yayasan Tunas Karya (Rev)*. Pangkalpinang: YTK Press.