

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara

M. Arif Widodo, Eka Purnama Sari

Universitas Potensi Utama, JL. K.L Yos Sudarso, Km 6,5, Tj. Mulia

widodoarif858@gmail.com¹, sariekapurnama42@gmail.com²

ABSTRACT

This research aims to determine the partial influence of motivation on the performance of North Sumatra Province Transportation Service employees, to determine the partial influence of discipline on the performance of North Sumatra Province Transportation Service employees, to determine the partial influence on the performance of North Sumatra Province Transportation Service employees and to determine the effect motivation, discipline and facilities simultaneously on the performance of North Sumatra Province Transportation Service employees. This research uses a data collection method, namely a questionnaire or questionnaire, while the data analysis techniques used are the multiple regression analysis method, the Classical Assumption Test, the t test, the F test and the determination test. Based on the research results, it can be concluded that motivation has a significant influence on employee performance variables at the North Sumatra Province Transportation Service, which can be seen from the motivation t value which is greater than t table ($2.240 < 1.65437$). Apart from that, discipline has a significant influence on employee performance at the North Sumatra Province Transportation Service, which can be seen from the calculated value of the discipline variable being greater than ttable ($4.921 > 1.65437$). Furthermore, facilities have a significant influence on employee performance at the North Sumatra Province Transportation Service, which is known from the calculated value of the facility variable which is greater than ttable ($13.292 > 1.65437$) and there is a simultaneous influence of motivation, discipline variables and facilities together on performance. employee at the North Sumatra Province Transportation Service, where F value = $66.088 > F$ table 2.66 means H_a is accepted and H_o is rejected.

Keywords : motivation, discipline, facilities and employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, untuk mengetahui pengaruh fasilitas secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara dan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan fasilitas secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu kuesioner atau angket, sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu metode analisis regresi berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji t, Uji F dan Uji Determinasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang diketahui dari nilai t_{hitung} motivasi lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($2.240 < 1,65437$). Selain itu disiplin memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang diketahui dari nilai t_{hitung} variabel disiplin lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($4.921 > 1,65437$). Selanjutnya fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan dengan kinerja pegawai pada Dinas

Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang diketahui dari nilai t_{hitung} variabel fasilitas lebih besar dibandingkan t_{tabel} ($13.292 > 1,65437$) dan terdapat pengaruh secara simultan motivasi, variabel disiplin dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, dimana nilai $F_{hitung} = 66.088 > F_{tabel} 2.66$ berarti H_a diterima dan H_o ditolak.

Kata kunci : *motivasi, disiplin, fasilitas dan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang sangat optimal dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Tenaga kerja yang ada pada suatu perusahaan harus dijaga dan ditingkatkan kualitas maupun kuantitasnya sesuai dengan perkembangan perusahaan, tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam kemajuan suatu perusahaan.

Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut (Ajabar, 2020) menyatakan sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut (Riniwati, 2016) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai.

Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan, dan kesehatan sehingga tercapai tujuan (*goal*) Bersama.

Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara berada di Jalan Imam Bonjol No. 61 Kecamatan Medan Polonia Sumatera Utara. Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara didirikan agar dapat mengetahui masalah perhubungan di Sumatera Utara, baik masalah fasilitas perhubungan maupun keamanan perhubungan di Sumatera Utara. Sumatera Utara merupakan provinsi yang cepat berkembang dalam perdagangan, maka arus perhubungan di Sumatera Utara tentu sangat padat. Mengenai hal tersebut, Pemerintah mendirikan dinas perhubungan di setiap provinsi, termasuk Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara mencakup pada perhubungan darat, laut, udara, dan sarana dan prasarana. Dinas perhubungan di Sumatera Utara memiliki informasi bersistem geografis atau peta di berbagai daerah di Sumatera Utara.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Surnatera Utara Ncmor 28 Tahun 2017 telah ditetapkan tugas, fungsi, uraian tugas dan tata kerja Dinas Perhubungan Provinsi

Sumatera Utara. bahwa sehubungan telah diaturnya Peraturan Gubernur Nomor 38 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Gubernur Nornor 19 Tahun 2018 tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 38 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Provinsi Sumatera Utara, Peraturan Gubernur sebagaimana dirnaksud rdalam huruf a, perlu dicabut; bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dirnaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Keria Dinas Perhubungan Provinsi Surnatera Utara.

Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dan dewan pemerintahan rakyat daerah menurut ekonomi dan tugas pemerintah dengan prinsip ekonomi seluas luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau pegawai adalah bentuk pertanggung jawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Umumnya setiap organisasi sangat memperhatikan upaya pengoptimalan kinerja sumber daya manusia "SDM", sehingga dalam hal ini SDM menjadi faktor penentu bagi perusahaan dalam mencapai suatu kinerja yang baik.

Penilaian Kinerja adalah suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan atau pegawai dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi, dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja (Parhusip, Alamsyah, & Muhammad Fathur Rahman, 2020).

Kinerja di dinas perhubungan provinsi Sumatera Utara meliputi transportasi jalan, transportasi sungai dan penyeberangan serta transportasi kereta api berpengaruh langsung terhadap pembentukan struktur dan pola sebaran ruang aktifitas di wilayah daratan Sumatera Utara. Dimana hal tersebut menunjukkan masih perlunya perbaikan

yang menunjukkan kinerja dinas perhubungan provinsi Sumatera Utara belum sesuai dengan yang ditargetkan sebelumnya.

Motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan (Febrianti, Ani, & Hartanto, 2019). Motivasi merupakan proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor-faktor yang bersumber baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang. Melalui motivasi kerja seseorang akan mampu melakukan tanggung jawab pekerjaannya secara maksimal dan dengan demikian target/tujuan perusahaan akan tercapai. Pemberian motivasi wajib dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahan, untuk melakukannya seorang pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan.

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Dominikus E.W. selaku Staff Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara diketahui fenomena bahwa motivasi yang diberikan masih belum maksimal dalam arti masih belum sepenuhnya diberikan secara adil dan merata bagi seluruh pegawai. Dimana pemberian kesempatan untuk peningkatan jabatan dengan mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja hanya pada waktu-waktu tertentu serta pada bagian atau golongan tertentu saja. Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara hanya menyelenggarakan penentuan pegawai teladan dalam periode 1 tahun akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang disertai dengan peningkatan jabatan. Berikut ini adalah tabel pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yang telag mengikuti pendidikan dan pelatihan yang merupakan pemotivasi bagi pegawai untuk dapat peningkatan jabatan

Motivasi yang mempengaruhi kinerja ada faktor lain yang berpengaruh pada kinerja yaitu disiplin kerja. Disiplin menurut cabang ilmu nasional adalah suatu kondisi yang merupakan perwujudan sikap mental dan prilaku suatu bangsa yang ditinjau dari aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap ketentuan peraturan dan hukum yang berlaku di kehidupan berbangsa dan bernegara (Moeliono, Adiwimarta, & Sunaryo, 2018). Disiplin adalah suatu tata tertib yang dapat mengatur tatanan kehidupan pribadi dan kelompok. Disiplin merupakan istilah yang memasyarakat di berbagai instansi pemerintah maupun swasta. Dikenal adanya disiplin kerja, disiplin lalu lintas, disiplin belajar, disiplin diri, dan macam istilah yang lain (Djamarah, 2018).

Disiplin terkait dengan tata tertib dan ketertiban. Ketertiban berarti kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan karena didorong oleh sesuatu yang datang dari luar dirinya. Jadi disiplin adalah kepatuhan yang muncul karena kesadaran dan dorongan dari dalam diri orang itu. Disiplin yang dikehendaki itu tidak hanya muncul karena kesadaran, tetapi ada juga karna paksaan. Untuk menegakkan disiplin sangat tidak selamanya harus melibatkan orang lain, tetapi dari diri sendiri juga bisa. Bahkan yang melibatkan diri sendirilah yang lebih penting, sebab penegakan disiplin yang berawal dari diri sendiri berarti disiplin yang timbul itu adalah karena kesadaran sendiri (Djamarah, 2018).\

Berdasarkan dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan bapak Dominikus E.W. selaku Staff Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Perhubungan

Sumatera Utara. Waktu waktu kerja efektif setiap PNS untuk jangka waktu 1 bulan paling sedikit 6.000 menit dalam 20 hari dan waktu kerja PNS yang melaksanakan tugas luar langsung terhitung 300 menit perharinya dengan catatan tetap membuat aktivitas kerja, untuk yang terlambat terdapat potongan 2% per 15 menit masuk kerja dan telat absen kerja pada saat pulang, mendapatkan surat peringatan kalau tidak mengikuti apel pada pagi hari, tidak mengikuti upacara atau hari besar akan mendapatkan sanksi sebesar 15%, Bagi PNS yang melakukan aktivitas negatif dikenakan potongan TPP sebesar 3% per pelanggaran dari aspek disiplin kerja yang dihitung secara akumulasi; Bagi PNS yang terbukti melakukan manipulasi data kinerja dan kehadiran, dilakukan pengurangan TPP sebanyak 100%, dari peraturan yang ada diatas masih banyaknya pegawai yang melanggar peraturan disiplin kerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi dan disiplin kerja terdapat juga fasilitas kerja. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan (Zakiah, 2012).

Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung. Persepsi yang diperoleh dari interaksi pelanggan dengan fasilitas jasa berpengaruh terhadap kualitas jasa tersebut dimata konsumen. (Tjiptono, 2014) menyatakan indikator fasilitas kerja ada enam, yaitu pertimbangan, perencanaan ruangan, perlengkapan/perabotan, tata cahaya dan warna, pesan-pesan yang disampaikan secara grafis, dan unsur pendukung.

Disisi lainnya, fasilitas yang diberikan pada dasarnya untuk memudahkan segala urusan manusia. Namun tak jarang fasilitas tersebut malah disalahgunakan atau bahkan dirusak. Oleh sebab itu penting untuk menjaga dan merawat fasilitas yang ada.

Sumber daya lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja Dinas Perhubungan yaitu berupa fasilitas yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Sarana dan prasarana utama di kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara antara lain terdiri dari satu gedung utama yang mempunyai 2 lantai yang didalamnya terdapat beberapa ruangan seperti ruangan Kepala Dinas, ruangan Sekretaris, serta 7 ruangan untuk masing – masing bidang atau sub bagian yang ada di kantor Dinas Perhubungan, pada gedung utama tersebut juga memiliki 3 aula, serta memiliki toilet di masing – masing lantainya.

Kemudian untuk gedung lain di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara yaitu antara lain memiliki 1 bangunan mushola, 1 kantin, 1 gedung gudang, serta 1 gedung tambahan khusus bidang Lalu lintas yaitu gedung seksi Pengendalian Operasional. Kemudian untuk membantu dalam pengamanan pada pintu masuk dan keluar kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara juga memiliki pos satpam. Untuk kondisi gedung yang terdapat di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, semua gedungnya masih layak digunakan, namun masih perlu dilakukannya pemeliharaan setiap tahunnya.

Sarana dan prasarana tambahan di Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, untuk fasilitas tambahan dalam bidang teknologi informasi antara lain sudah dilengkapi dengan beberapa komputer di masing – masing bidang serta memiliki jaringan

internet yang lumayan bagus. Kemudian untuk sarana penunjang untuk bagian transportasi Dinas Perhubungan juga memiliki beberapa kendaraan dinas, kendaraan dinas bagian pengendalian operasional, bus sedang, serta satu mobil derek. Untuk keadaan semua kendaraan dinasnya masih bagus dan masih bisa membantu operasional pekerjaan di Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

Fasilitas bisa dikatakan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melanjutkan pelaksanaan suatu usaha. Di era modern seperti saat ini fasilitas merupakan hal yang sangat penting. Fasilitas yang disediakan belum berjalan dengan baik. Seperti kendaraan dinas, mesin ketik manual, lemari kayu, meja, kursi, printer, mesin fotokopi dan AC yang masih terdapat beberapa kerusakan terhadap fasilitas tersebut yang dapat mengakibatkan kurang optimal kerja pegawai sehingga menurunnya kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

A. Kinerja Pegawai

1) Pengertian *Kinerja Pegawai*

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggung jawaban kepada organisasi dan publik. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*

Kinerja seseorang dalam suatu organisasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, secara umum berikut ini ialah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a) Faktor Personal / Individual

Yaitu faktor dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi kinerjanya, meliputi: pengetahuan, keterampilan "skill", kemampuan, percaya diri, motivasi dan komitmen.

b) Faktor Kepemimpinan

Yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh atasan kepada seseorang, meliputi: dorongan, motivasi dan arahan.

c) Faktor Tim

Yaitu faktor dukungan yang diberikan oleh rekan kerja kepada seseorang, meliputi : kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan anggota tim.

d) Faktor Sistem

Yaitu faktor yang berasal dari organisasi tempat seseorang bekerja, meliputi: budaya kerja, sistem kerja, fasilitas kerja dan lain-lain.

e) Faktor Kontekstual (Situasional)

f) Yaitu faktor yang berasal dari lingkungan internal dan eksternal seseorang meliputi : lingkungan keluarga, lingkungan kerja, tekanan kerja dan lain-lain.

3). *Indikator Kinerja Pegawai*

Kinerja seseorang dalam organisasi dapat dinilai dengan beberapa indikator (Robbins, 2015), berikut ini adalah beberapa indikator untuk mengukur kinerja seseorang yaitu :

- a) Kualitas yakni kualitas kerja yang diukur dari persepsi seorang pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- b) Kuantitas yakni jumlah yang dihasilkan oleh seorang pegawai yang dinyatakan dalam istilah tertentu seperti; jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu yakni tingkat aktivitas yang diselesaikan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.
- d) Efektivitas yakni tingkat penggunaan sumber daya yang ada (uang, tenaga, bahan baku, teknologi) secara optimal untuk meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
- e) Kemandirian yakni tingkat kemampuan dan komitmen seorang pegawai dalam menjalankan fungsi kerjanya secara bertanggung jawab.

B. *Motivasi*

1). *Pengertian Motivasi*

Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain

Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2016).

Motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan". motivasi kerja dapat disimpulkan adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan (Robbins, 2015).

2). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi*

Menurut (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai, yaitu :

- a) Faktor *intern* yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan pegawai di berbagai instansi, muncul nya untuk rasa, pemogokan dan lain-lain
- b) Faktor *ekstern* yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri

3). *Indikator Motivasi Kerja*

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyebutkan indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- b. Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- d. Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

C. *Disiplin Kerja*

1). *Pengertian Disiplin Kerja*

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan instansi yang didasari atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan instansi. Davis dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi".

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala peraturan yang ditentukan (Agustini, 2015). Mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan instansi (Sutrisno, 2016).

Berdasarkan definisi-definisi di atas diketahui bahwa disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menegakkan peraturan instansi. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sudah pasti dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah dicapai dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karna lebih efektif dan efisien. Disiplin harus diterapkan secara konsisten, karena konsisten penting bagi keadilan. Artinya pegawai yang sama-sama melakukan kesalahan yang sama haruslah diberi hukuman yang sama, sebab kurangnya konsistensi menyebabkan para pegawai diperlakukan tidak adil.

2). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja*

Menurut (Agustini, 2015) menyatakan bahwa dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhinya. Perlu bagi pihak instansi mengkondisikan pegawainya dengan tata tertib yang ada dalam instansi tersebut. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Ada/tidaknya Pengawasan Pimpinan.
- b) Ada/tidaknya Keteladanan Pemimpin dalam Organisasi.
- c) Ada/tidaknya Aturan Pasti yang dapat Dijadikan Pegangan.
- d) Keberanian Pemimpin dan Mengambil Tindakan.
- e) Ada/tidaknya Perhatian Kepada Para Pegawai
- f) Diciptakannya Kebiasaan-Kebiasaan yang Mendukung Tegaknya Disiplin

3). *Indikator Disiplin Kerja*

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi (Agustini, 2015). Adapun indikator disiplin pegawai sebagai berikut :

- a) Tingkat kehadiran,yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas dalam instansi yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran pegawai.
- b) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- c) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- d) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

- e) Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

D. Fasilitas

1). *Pengertian Fasilitas*

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan (Zakiah, 2012). Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang (Subroto, 2013). Fasilitas merupakan sumber daya fisik yang harus ada sebelum suatu jasa ditawarkan kepada konsumen (Tjiptono, 2014). Fasilitas merupakan sesuatu yang penting dalam usaha jasa, oleh karena itu fasilitas yang ada yaitu kondisi fasilitas, desain interior dan eksterior serta kebersihan harus dipertimbangkan terutama yang berkaitan erat dengan apa yang dirasakan konsumen secara langsung. Persepsi yang diperoleh dari interaksi pelanggan dengan fasilitas jasa berpengaruh terhadap kualitas jasa tersebut dimata konsumen.

Disisi lainnya, fasilitas yang diberikan pada dasarnya untuk memudahkan segala urusan manusia. Namun tak jarang fasilitas tersebut malah disalahgunakan atau bahkan dirusak. Oleh sebab itu penting untuk menjaga dan merawat fasilitas yang ada.

Fasilitas bisa dikatakan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Di era modern seperti saat ini fasilitas merupakan hal yang sangat penting.

2). *Fungsi Fasilitas*

Menurut (Moenir, 2016) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

- a) Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
- b) Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
- c) Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
- d) Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
- e) Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya
- f) Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

3). *Indikator Fasilitas Kerja*

Indikator fasilitas kerja adalah tolak ukur suatu fasilitas kerja. Adapun indikator fasilitas kerja (Tjiptono, 2014). Indikator fasilitas kerja sebagai berikut :

- a) Pertimbangan / Perencanaan Spasial
- b) Perencanaan Ruang
- c) Perlengkapan / Perabotan
- d) Tata Cahaya Dan Warna
- e) Pesan-pesan Yang Disampaikan Secara Grafis
- f) Unsur Pendukung

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang datanya berupa angka-angka atau bilangan, sehingga data yang digunakan tersebut agar lebih terstruktur (Suliyanto, 2018). Menurut (Sujarweni, 2018) Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang di dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) dan menurut (Sugiyono, 2017) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Jadi, pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan Di Dinas Perhubungan Sumatera Utara yang berjumlah 274 orang.

Sampel juga bisa dikatakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*, yang dimaksud *convenience sampling* yaitu metode yang didasarkan pada pemilihan anggota populasi yang mudah diakses untuk memperoleh jawaban atau informasi atau biasa dikatakan sebagai prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Accidental sampling*, yaitu tehnik penelitian sampel berdasarkan kebetulan yaitu memilih responden dengan cara mendatangi responden kemudian memilih calon responden (Sari & Yuedrika, 2019). Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 163 orang pegawai.

Teknik analisis data dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pengaruh motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan fasilitas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Dinas Perhubungan Sumatera Utara. Teknik yang digunakan yaitu Uji Asumsi Klasik, dimana Menurut (Masyitah, 2019) terdapat tujuh asumsi klasik yang harus diambil dalam penggunaan model regresi ini, namun dalam ekonometrika hanya empat yang dianggap penting yaitu: uji normalitas, uji multikolineritas, uji heterokedastisitas dan uji autokorelasi. Selanjutnya analisis regresi linier berganda, Uji hipotesis dan Uji Koefisien Determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Validitas dan Reliabilitas

1). Uji Validitas

Dengan jumlah angket yang dijadikan bahan penelitian sebanyak 163 angket dari 163 orang responden dan dengan nilai alpha 0,05 serta $df = N - 2 = 163 - 2 = 161$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,1293. Dari hasil probabilitas di atas dapat dilihat bahwa item pernyataan item 1 sampai item 5 dari variabel motivasi, disiplin, fasilitas dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena nilai *Total Correlation* > 0,1293.

2). Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Nilai koefisien realibilitas (*Cronbach's Alpha*) semua variabel penelitian > 0,60 maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliable atau terpercaya.

B. Analisis Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dengan tabel Kolmogorov bertujuan untuk mengetahui kelayakan data untuk dijadikan bahan penelitian, data yang baik apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* < 0,05. menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 lebih besar 0,05 dan *Test Distribution* menunjukkan Normal artinya data tersebut layak untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dihitung dengan Uji Glejtsler yang dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai *absolut residualnya*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan *absolut residual* lebih kecil dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Dari tabel 4.18 dapat dilihat bahwa nilai sig variabel lebih kecil 0,05 maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel penelitian motivasi, disiplin dan fasilitas, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

D. Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui keterkaitan variabel motivasi (X_1), variabel disiplin (X_2) dan fasilitas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan regresi berganda dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Hasil Output Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.994	1.298		6.160	.000					
Motivasi	-.115	.051	-.128	-2.240	.026	.150	-.175	.119	.852	1.174
Disiplin	.091	.047	.106	1.921	.057	.227	.151	.102	.919	1.089
Fasilitas	.626	.047	.752	13.292	.000	.731	.725	.703	.873	1.145

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hubungan positif antara motivasi (X_1), variabel disiplin (X_2) dan fasilitas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) ini juga dapat dilihat dari besarnya intersep yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS besarnya konstanta $\alpha = 7.994$ dan $X_1 = -0.115$, $X_2 = 0.091$, $X_3 = 0.626$. Dari besarnya nilai α dan X tersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi sederhana sebagai berikut :

$$Y = 7.994 - 0.115 X_1 + 0.091 X_2 + 0.626 X_3$$

- Pada persamaan nilai $\alpha = 7.994$ menunjukkan arti bahwa apabila variabel motivasi (X_1), variabel disiplin (X_2) dan fasilitas (X_3) tidak ada, maka kinerja pegawai (Y) bernilai 7.994.
- Nilai dengan $X_1 = -0.115$ menunjukkan bahwa besarnya nilai motivasi mempengaruhi kinerja pegawai sebesar -0.115, apabila variabel motivasi meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0.115 satuan.
- Nilai dengan $X_2 = 0.091$ menunjukkan bahwa besarnya nilai disiplin mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.091, apabila variabel disiplin meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.091 satuan.
- Nilai dengan $X_3 = 0.626$ menunjukkan bahwa besarnya nilai fasilitas mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0.626, apabila variabel fasilitas meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.626 satuan.

E. Uji Hipotesis

1. Uji t

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi (X_1), variabel disiplin (X_2) dan fasilitas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diketahui dari tabel uji t dengan menggunakan tabel Coefficients seperti tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	--------------	-------------------------

	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.994	1.298		6.160	.000					
Motivasi	-.115	.051	-.128	-2.240	.026	.150	-.175	.119	.852	1.174
Disiplin	.091	.047	.106	1.921	.057	.227	.151	.102	.919	1.089
Fasilitas	.626	.047	.752	13.292	.000	.731	.725	.703	.873	1.145

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

- a. Berdasarkan Tabel diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi (X_1) sebesar -2.240 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 163$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65437. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-2.240 < 1,65437$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan Tabel juga diketahui nilai t_{hitung} variabel disiplin (X_2) sebesar 1.921 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 163$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65437. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $1.921 < 1,65437$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya variabel disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai
- c. Berdasarkan Tabel juga diketahui nilai t_{hitung} variabel fasilitas (X_3) sebesar 13.292 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 163$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh t_{tabel} sebesar 1,65437. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $13.292 > 1,65437$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai.

2. Uji F

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan pengaruh (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.473	3	108.491	66.088	.000 ^a
	Residual	261.018	159	1.642		
	Total	586.491	162			

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	325.473	3	108.491	66.088	.000 ^a
	Residual	261.018	159	1.642		
	Total	586.491	162			

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel diketahui nilai F_{hitung} variabel motivasi, variabel disiplin dan fasilitas sebesar 66.088 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan jumlah $n = 163$ berdasarkan tingkat kesalahan $\alpha 0,05$ dan $dk = n - 2$ diperoleh F_{tabel} sebesar 2.66. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $66.088 > 2.66$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel motivasi, variabel disiplin dan fasilitas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai.

F. Uji Determinasi (R)

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya pengaruh variabel motivasi (X_1), variabel disiplin (X_2) dan fasilitas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS versi seperti tabel berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.745 ^a	.555	.547	1.28126	.555	66.088	3	159	.000	1.784

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel motivasi (X_1), variabel disiplin (X_2) dan fasilitas (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel 4.22 diketahui bahwa pengaruh motivasi, variabel disiplin dan fasilitas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,745 atau 74,5 % sedangkan sisanya sebesar 25,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

- a. Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar -2.240 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,65437) berarti $-2.240 < 1,65437$ yang artinya variabel motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.

- b. Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai t_{hitung} variabel disiplin terhadap kinerja pegawai sebesar 1.921 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,65437) berarti $1.921 > 1,65437$ yang artinya variabel disiplin tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- c. Hasil pengujian hipotesis diketahui nilai t_{hitung} variabel fasilitas terhadap kinerja pegawai sebesar 13.292 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,65437) berarti $13.292 > 1,65437$ yang artinya variabel fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan dengan variabel kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara.
- d. Terdapat pengaruh secara simultan motivasi, variabel disiplin dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara, dimana nilai F hitung = 66.088 > F tabel 2.66 berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.
- e. Berdasarkan Uji Determinasi diketahui bahwa pengaruh motivasi, variabel disiplin dan fasilitas terhadap kinerja pegawai sebesar 0,745 atau 74,5 % sedangkan sisanya sebesar 25,5 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, W. R., & Hutagalung, S. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Fasilitas Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Bus Trans Metro Deli Di Belawan. *Jurnal Visi Manajemen*, Vol.9, No.1, p.60-70.
- Agustini, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Ali, A. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja pegawai pada Kantor Dinas PU Bina Marga Sulsel. *unismuh*.
- Ayuningtyas, A. E. (2020). Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. Universitas Muhammadiyah.
- Dessler, G. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indek Kelompok Gramedia.
- Djamarah, S. B. (2018). *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Elisnawati, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja. Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Provinsi Sumatera Utara. *UMSU*.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fauzia, E., Hidayat, W., & Prabawani, B. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Fasilitas Kinerja Karawan Asuransi Jiwa Bumiputera 1912 Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1-10.
- Febrianti, N. R., Ani, H. M., & Hartanto, W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. . *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, Dan Ilmu Sosial*, 13(1), 42-49.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ibrahim, F. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. *Riset Dan Teknologi Universitas Sriwijaya*, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 265-278.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kurnia Sari. (2018). *Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi*. Jakarta: Widya Cipta.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku.
- Lubis, L. N., & Parhusip, A.A., (2023). Pengaruh Kualitas, Kepuasan, Dan Kepercayaan Terhadap Loyalitas Pelanggan Paket Internet Simpati (Studi Pada Mahasiswa Universitas Potensi Utama). *Jurnal Bintang Manajemen, Volume. 1, No. 1*, ISSN: 2963-6035, p. 235-250.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Masyitah, E. (2019). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penerimaan PPN, dan PPNBM. *Accumulated Journal*, Vol. 1 No. 2, ISSN: 2656-4203.
- Masyitah, E, & Harahap, K. K. S., (2016). Analisis Kinerja Keuangan Menggunakan Rasio Likuiditas Dan Profitabilitas. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Kontemporer, Volume 1 No. 1*, e- ISSN: 2623-2596.
- Masyitah, E., & Tias, Y, A., (2020). Kajian Modal Kerja Usaha Kecil Dan Peningkatan Kinerja Usaha Di Kecamatan Medan Area Kodya Medan. *Accumulated Journal, Vol. 2 No. 2*, ISSN: 2656-4203.
- Moeliono, A. M., Adiwimarta, S. S., & Sunaryo, A. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesi*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Moenir. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Naim, N. (2012). *Character Building; Optimalisasi Peran Pendidikan dalam Pengembangan Ilmu & Pembentukan Karakter Bangsa*. Jogjakarta: Ar-Ruzz.
- Nasution, I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Riau. *Skripsi. Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Islam Riau*.
- Parhusip, A. A., Alamsyah, V., & Muhammad Fathur Rahman. (2020). Pengaruh Semangat Kerja, Kejelasan Peran, Fisik Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Potensi Utama. *Accumulated Journal, Vol. 2 No. 1*, ISSN: 2656-4203.
- Parhusip, A.A., & Adhitya, W. R., (2023). Analisa Dampak Kualitas Produk Informasi terhadap Kepuasan Kerja Pengguna Sistem Informasi Manajemen pada Universitas Potensi Utama. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 4, No. 1*, ISSN : 2614-3259
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal AGORA*, Vol. 7 No. 1.

- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Malang: UB Press.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, E. P., & Yuedrika, T. (2019). Analisis Pengaruh Transportasi Online terhadap Kesempatan Kerja dan Kesejahteraan di Kota Medan. *j-EBIS*, 4 No. 2
- Sari, E. P., Ilham, R. N., Putri, D.E, Syahputri, A. (2022). Kebijakan Dividen Sebagai Pemediasi Pengaruh Antara Leverage Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Indeks LQ 45. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, Vol. 22, No. 02, ISSN: 2579-3055
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., Sutendi, Z. (2023). Pengaruh Fasilitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 363-369.
- Sari, E. P., Lubis, N. I., Lubis, C.W., Susilawaty, T. E., (2021). Analisis Komparatif Kinerja Keuangan Berbasis Tingkat Struktur Modal Pada Perusahaan Pertambangan Sub Sektor Batu Bara Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Accumulated Journal*, Vol. 3 No. 2 Juli 2021 ISSN: 2656-4203.
- Sekaran, U. (2017). *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyarti, M., & Mulyanto. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan.* , Vol. 13. No. 1. p. 49 – 57.
- Singgih, S. (2017). *Menguasai statistik dengan SPSS 24*. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Subroto, S. (2013). *Proses Belajar Mengajar di Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W. V. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, & Disertasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sunyoto, D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suyono, W. G. (2014). Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, (1)1. 1–9.
- Tjiptono, F. (2014). *Service, Quality & Satisfaction*. Yogyakarta: Andi.
- Yunita, I., Sulastini, & Khuzaini. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Awayan Kabupaten Balangan. *Repository Universitas Pancasakti Tegal*, 112.
- Yusuf, H. A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Zakiah, D. (2012). *Ilmu Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.