

# ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KOTA BANJARMASIN

## ABSTRAK

Suci rama dwiyanti<sup>1</sup>, Kurniaty<sup>2</sup>, Teguh Wicaksono<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 17310250

<sup>2</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, 0012076001

<sup>3</sup>Manajemen, 61201, Ekonomi Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin 1116028801

**Email: [suciramadwiyanti@gmail.com](mailto:suciramadwiyanti@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) bagaimana penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Banjarmasin, (2) Bagaimana penerapan disiplin kerja Dalam memingkatkan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Kemudian teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara, penelitian kepustakaan dan teknik analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja telah diterapkan secara cukup baik yang terlihat dari indikator motivasi kerja yang sebagian terpenuhi dengan sangat baik dan cukup baik pada indikator motivasi kerja dan disiplin kerja juga telah diterapkan secara sangat baik yang terlihat dari indikator disiplin kerja yang terlaksana dengan bagus pada semua indikatornya.

**Kata kunci : Motivasi kerja, Disiplin kerja, kinerja karyawan**

## ABSTRACT

*This study aims to examine: (1) how to apply work motivation in improving employee performance at the National Amil Zakat Agency of Banjarmasin, (2) How to apply work discipline in improving performance employees at the National Amil Zakat Agency of Banjarmasin City.*

*This study uses a qualitative descriptive analysis. Then the data collection techniques were obtained through interviews library research and data analysis techniques.*

*The results of the study indicate that work motivation has been implemented quite well, which can be seen from the indicators of work motivation which are partly fulfilled very well and quite well on the indicators of work motivation and work discipline have also been implemented very well which can be seen from the indicators of work discipline that are carried out well in all indicators.*

**Keywords: work motivation, work discipline, employee performance**

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan langkah – langkah perencanaan, dan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik individu maupun organisasional. Untuk itu diperlukan adanya suatu manajemen yang baik untuk mengatur orang tersebut secara efektif dan efisien, agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan terwujud. Suatu perusahaan dapat maju ataupun hancur akibat kualitas dan tingkah

laku manusia yang ada didalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Menurut Hasibuan (2011:219), Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk

mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Hasibuan, 2011:219)

Kinerja merupakan wujud dari perilaku kerja karyawan yang dilandasi oleh peran karyawan di perusahaan selama kurun waktu tertentu. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan sangat menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Di setiap organisasi, orang adalah salah satu komponen terpenting yang membuat organisasi menjadi hidup. Hal tersebut harus didukung dengan kinerja yang baik, karena tanpa kinerja yang baik maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya. Kinerja karyawan tergantung pada tingkat pengetahuan karyawan. Selain itu, untuk menghasilkan kinerja yang baik, perusahaan juga membutuhkan sistem yang baik. Sistem tersebut tidak hanya merupakan regulasi atau standar yang ada, tetapi juga melibatkan pihak terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

Motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan motivasi kerja yang tinggi memerlukan tingkat perhatian khusus kepada karyawan guna bertujuan perusahaan dalam menghasilkan laba agar dapat berkesinambungan (Hasibuan, 2011:219)

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampui standar karena apa yang menjadi

motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya Siagian, 1992 dalam buku (Nuraini, 2013:106). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

BAZNAS atau Badan Amil Zakat Nasional merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Baznas berdiri pada tanggal 5 desember 1968.

Fenomena yang terjadi dalam hal disiplin kerja pada karyawan Badan amil zakat nasional kota Banjarmasin, adanya hasil absensi dari Badan amil zakat nasional kota Banjarmasin yang cukup baik serta tidak adanya pelanggaran yang berat terjadi selama Badan amil zakat nasional kota Banjarmasin ini berdiri yang mana ini sangat baik mengingat sudah lamanya berdirinya Badan amil zakat nasional kota Banjarmasin.

Fenomena lain yang terjadi adalah mengenai motivasi kerja yang cukup rendah pada hal tertentu. Hal ini ditemukan dari hasil wawancara terhadap Kepala Bagian ADM, SDM, & Umum bahwa di adan amil zakat

nasional kota Banjarmasin tidak adanya kenaikan jabatan dan tidak adanya penghargaan khusus terhadap kinerja yang baik dari karyawan akan amil zakat nasional kota Banjarmasin yang ada hanya sekedar pujian dari pemimpin dengan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KOTA BANJARMASIN”**.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini dilakukan dengan berbagai cara untuk mengetahui lebih mendalam mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penulisan ini, diantaranya :

### 1). Jenis penelitian

Adapun jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data deskriptif kualitatif, , kegiatan penelitian yang dilakukan dengan jalan mengumpulkan data yang diperoleh dan selanjutnya diolah kembali sehingga diharapkan dapat menghasilkan gambaran yang jelas, terarah dan menyeluruh dari masalah-masalah yang dibahas, setelah gambaran diperoleh, kemudian di analisa dan dibahas secara umum.
2. Lokasi penelitian  
Penelitian ini terletak di Jl. Pangeran Antasari, kompleks masjid Agung Miftahul Ihsan Kota Banjarmasin.
3. Jenis data

Adapun jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Data primer, yaitu data atau informasi yang diperoleh dari dalam Badan amil zakat nasional baik itu melalui wawancara. dengan objek penelitian yaitu karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kota Banjarmasin.
- 2) Data skunder, yaitu data atau informasi yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu dengan berbagai sumber atau dokumen yang sudah tersedia maupun data

perusahaan yang sudah dibuat pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Banjarmasin.

### 2). Teknik pengumpulan data

#### 1. Interview

Interview yaitu Teknik pengumpulan data melalui wawancara langsung dengan pengurus serta karyawan pada Badan amil zakat nasional kota Banjarmasin

#### 2. Penelitian kepustakaan

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan penulis dengan membaca serta menganalisa berbagai *literature* yang membuat teori-teori yang berkenaan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian.

### 3). Teknik Analisis Data

Tujuan metode analisis data adalah untuk menyederhanakan data dalam bentuk mudah dibaca dan dipahami. Dalam menganalisis data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang akan dipecahkan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### 1.1. Hasil Penelitian

Hasil penelitian berupa kutipan wawancara menjelaskan jawaban informan mengenai Analisis Pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin oleh informan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor namun dalam penelitian ini fokus pada Motivasi Kerja dan Displin Kerja karyawan.

#### 1. Motivasi Kerja

Ada beberapa tentang teori motivasi kerja salah satunya Teori maslow, teori ini dikembangkan oleh Maslow dalam Robbins (2015), mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan mulai dari tingkah paling rendah sampai paling tinggi, tingkatan yang dimaksud, yaitu :

##### 1) Kebutuhan psikologis

Kebutuhan dasar yang diperlukan manusia untuk bertahan hidup. Kebutuhan ini akan terus terpenuhi dahulu sebelum seseorang ingin memenuhi kebutuhan diatasnya. Contoh kebutuhan ini adalah makanan, minuman, tempat tinggal dan udara.

Kutipan jawaban mengenai pengaruh kebutuhan psikologis terhadap motivasi karyawan seperti yang dikatakan oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut :

*“Untuk gaji lumayan mencukupi untuk kebutuhan saya sehari hari dan masih ada sisa untuk tabungan”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Selama bekerja di Bazarnas gaji cukup saja untuk saya perbulannya”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan kebutuhan psikologisnya terpenuhi

## 2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan untuk melindungi diri sendiri ( keselamatan dan keamanan) seperti asuransi hidup dan kesehatan. Kutipan jawaban mengenai pengaruh kebutuhan rasa aman terhadap motivasi karyawan seperti yang dikatakan oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut :

*“Untuk jaminan kesehatan dan masa tua disini tidak dapat jadi untuk ini saya nabung sendiri atau bayar bpjs sendiri”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Tidak dapat jaminan kesehatan sama masa tua, jadi saya hanya berharap di gaji dan insentif”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan

diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan kebutuhan rasa aman tidak terpenuhi.

## 3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan rasa memiliki dan dimiliki serta kebutuhan untuk diterima dalam kelompok sosial, seperti kebutuhan akan teman, interaksi, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Kutipan jawaban mengenai pengaruh kebutuhan sosial terhadap motivasi karyawan seperti yang dikatakan oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut :

*“Kalo lingkungan sosial disini baik saja, saling membantu, saling memotivasi, sama akrab walaupun beda bagian kami akrab semua”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Baik semuanya, saling bantu sama kalo ngumpul rame nggak ada saling membedakan sama saja”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan kebutuhan sosial terpenuhi

## 4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan berprestasi, berkompentensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan, seperti reputasi, wibawa, status, ketenaran, kemuliaan, dominasi dan lain sebagainya. Kutipan jawaban mengenai pengaruh kebutuhan akan penghargaan terhadap motivasi karyawan seperti yang dikatakan oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut :

*“Untuk penghargaan secara langsung tidak ada paling hanya berupa omongan langsung saja dari atasan berupa pujian. Kalau untuk kenaikan gaji, kenaikan jabatan, dll masih belum ada”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Paling hanya dibanggakan aja ke teman – teman di puji dari atasan”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan kebutuhan akan penghargaan kurang terpenuhi

#### 5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk terus berkembang dan merealisasikan kapasitas dan potensi diri sepenuhnya (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya). Kutipan jawaban mengenai pengaruh kebutuhan aktualisasi diri terhadap motivasi karyawan seperti yang dikatakan oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut :

*“Untuk mengembangkan potensi masih belum ada karna kami hanya bekerja sesuai perintah saja belum ada ruang agar dapat mengembangkan diri atau bagaimana”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Belum ada, karena kami mengerjakan tugas yang diberikan saja”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin menunjukkan individu dengan Disiplin Kerja cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari 5 Kebutuhan Motivasi Kerja yang ada 2 diantaranya terpenuhi, dan 3 tidak terpenuhi menurut hasil wawancara dari Karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin.

#### 2. Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011 : 94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

##### 1) Taat terhadap aturan waktu

Hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Kutipan jawaban mengenai pengaruh Taat terhadap aturan waktu terhadap Disiplin kerja seperti yang dikatakan oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut

*“Kedisiplinan disini lumayan, datang kerja masih sesuai dengan jam kerja dan pulang pun sesuai dengan jam yang ditentukan. Absen karyawan pun bagus apabila tidak bisa hadir setidaknya pasti memberi kabar setidaknya via whastapp dan memberi alasan tidak hadir karna kami semua sudah terbiasa bersikap disiplin sesuai kesadaran kami bekerja disini”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Disiplin disini sesuai sama jadwal aja, kadang pulang kerjanya tergantung tugas yang ada sama izin dari atasan. Apabila kerjaan dirasa sudah selesai dan atasan membolehkan untuk pulang kami pulang saat itu juga. Disini enak saja mba waktunya fleksibel menyesuaikan kadang”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan sudah cukup taat terhadap aturan waktu.

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Kutipan jawaban mengenai pengaruh Taat terhadap aturan perusahaan terhadap Disiplin kerja seperti yang dikatakan oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut

*“Peraturan organisasi disini tentang melayani client dengan sopan dan baik yang paling utama sudah dilakukan dengan baik oleh kami yang mana kami selalu menjaga sikap baik dan sopan terhadap client, pimpinan, atasan, ataupun rekan kerja ”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Dalam aturan perusahaan saya rasa sudah cukup baik diterapkan terutama dalam hal sopan santun dan juga semua disini berpakaian dengan baik dan rapi”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan sudah cukup taat terhadap peraturan perusahaan.

3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Kutipan jawaban mengenai pengaruh Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan terhadap Disiplin kerja seperti yang dikatakan oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut

*“Kami semua juga selalu mengutamakan komunikasi yang baik antar unit/bagian dalam organisasi guna membangun kerja sama yang baik dan pastinya bekerja dengan baik dan optimal di masing – masing bidang”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Iya saya menguasai dengan baik tugas sesuai jabatan yang saya emban dan selalu berusaha baik berkomunikasi dengan bagian di bidang lain guna membangun kerja sama yang baik”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan sudah cukup taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.

4) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. Kutipan jawaban mengenai pengaruh Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan terhadap Disiplin kerja seperti yang dikatakan oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut

*“Kami selalu taat terhadap peraturan yang dilarang keras oleh pemimpin apa lagi dengan penyelewengan hak client seperti penyelewengan dana dll”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Iya mba kami selalu patuh akan perintah yang diberikan oleh atasan atau ketentuan yang sudah berlaku disini”*

Berdasarkan kutipan hasil wawancara dengan seluruh informan diatas dapat disimpulkan bahwa semua informan sudah cukup taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin menunjukkan individu dengan Disiplin Kerja cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari 4 Indikator Disiplin Kerja dapat diterapkan dengan baik oleh Karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin.

## 1. Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins 2016 :21)

### 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kutipan hasil wawancara oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut:

*“Kualitas kerja yang kami tunjukan dimana kami dapat menyalurkan hasil zakat atau sumbangan dengan baik*

*dan benar serta memuaskan kualitas pelayanan kami yang mana sudah mendapat respond baik dari atasan ataupun client kami”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Kualitas kerja saya sendiri cukup baik karna saya dapat melayani client dengan ramah dan bertanggung jawab terhadap penyaluran dana”*

Berdasarkan beberapa pernyataan seperti yang terdapat dalam kutipan jawaban informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang dilakukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mempunyai kualitas kerja yang baik menjadi peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin dapat menambah nilai positif dari kinerja dan skill dalam bekerja sehingga semakin professional yang mana ini hal yang bagus dalam meningkatkan kualitas kinerja suatu organisasi.

## 2) Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa kuantitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kutipan hasil wawancara oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut :

*“Kuantitas kerja yang dicapai sudah sangat bagus dikarenakan adanya peningkatan dana yang disalurkan namun dapat kami kerjakan dengan baik sehingga tersalur dengan tepat dana – dana yang telah diberikan”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat

Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Kuantitas kinerja yang telah dilakukan menurut saya baik, karena penyaluran dana yang banyak kami lakukan sampai lembur apa lagi pada saat banjir kemarin dan semua dana tersalur dengan baik”*

Berdasarkan beberapa pernyataan seperti yang terdapat dalam kutipan jawaban informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kuantitas kerja yang dilakukan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat menyelesaikan tugas dengan kuantitas yang banyak menjadi nilai plus dalam mempengaruhi kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin. Dengan tugas yang banyak namun diselesaikan dengan baik dapat menambah nilai positif kinerja suatu organisasi.

### 3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa ketepatan waktu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kutipan hasil wawancara oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut :

*“Semua tugas yang diberikan kami selalu berusaha menyelesaikannya tepat waktu maka dari itu kami terkadang apabila pekerjaan datang dalam jumlah banyak kami akan membawa tugas kerumah ataupun mengadakan lembur apabila diperlukan sehingga tugas dapat diselesaikan tepat waktu”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM,

SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Iya tugas yang kami kerjakan selalu kami usahakan selesai tepat waktu, entah itu kami selesaikan dikantor atau dirumah”*

Berdasarkan beberapa pernyataan seperti yang terdapat dalam kutipan jawaban informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ketepatan waktu yang dilakukan pada saat bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu adalah hal penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin. Dengan tugas yang diselesaikan tepat waktu serta baik maka dapat menjadi keuntungan bagi suatu organisasi karena hal itu dapat menjadi nilai positif untuk suatu organisasi.

### 4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa efektivitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kutipan hasil wawancara oleh Budiman sebagai berikut

*“Semua tugas yang akan kami kerjakan telah kami rekap, atur dan membagi tugas – tugas tersebut sehingga kami dapat menargetkan/menyicil pekerjaan kami agar dapat kami kerjakan dengan efektif serta baik”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Ya tugas semuanya diberikan secara efektif dan kami kerjakan*



*dengan efektif juga karna sudah diatur dan kami kadang juga sudah hafal dengan alur kerja yang sering dikerjakan”*

Berdasarkan beberapa pernyataan seperti yang terdapat dalam kutipan jawaban informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas yang dilakukan pada saat bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaturan tugas secara efektif dapat memudahkan karyawan dalam bekerja hal ini dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin.

#### 5) Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa kemandirian berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kutipan hasil wawancara oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut :

*“Rata – rata karyawan disini telah mandiri dengan tugasnya masing – masing tau apa tugasnya dan apa yang harus dilakukan, terkecuali karyawan baru yang masih awal – awal masa pelatihan”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Iya saya dapat mengerjakan tugas dengan mandiri dengan baik”*

Berdasarkan beberapa pernyataan seperti yang terdapat dalam kutipan jawaban informan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kemandirian dalam menjalankan tugas pada saat bekerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemandirian yang dilikakukan karyawan sangat penting dikarenakan

tidak mengganggu atau memberi beban terhadap atasan ataupun karyawan lainnya hal ini dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin.

#### 6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor. .

Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa komitmen kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti kutipan hasil wawancara oleh Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin sebagai berikut :

*“Saya dan kami semua selalu berkomitmen menyelesaikan semua tugas dengan baik dan dengan benar bagaimanapun caranya kami harus selalu optimal ketika bekerja”*

Kutipan dari Staff Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin mendukung pernyataan dari Kepala Bagian. ADM, SDM, & Umum Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

*“Iya saya selalu berkomitmen dengan pekerjaan yang diberikan yang mana harus dikerjakan dengan sebaik mungkin”*

Dapat disimpulkan bahwa secara umum karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin menunjukkan individu yang kerjanya cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari enam indikator tersebut. Disimpulkan bahwa dengan adanya Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang cukup baik maka berdampak pada Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin.

## 1.2. Analisis dan Pembahasan

Berikut hasil pengamatan dan penelitian yang penulis lakukan secara langsung pada Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu :

1. Penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada staff SDM dan Umum tentang penerapan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin.

Adapun upaya-upaya yang dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin dalam memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Dilaksanakan pembinaan Agama kepada Amil setiap hari kerja dengan membaca Al-Quran beserta maknanya.

Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin menerapkan kegiatan membaca Al-Quran beserta maknanya yang dilakukan setiap hari kerja (senin-jum'at), dari jam 08.00 s/d 09.00.

- 2) Perhatian dan kepedulian pimpinan kepada staff dan menciptakan suasana santai.

Suasana kerja yang rutin seringkali membuat pegawai merasa bosan dan stres dalam bekerja. Untuk menghindari hal tersebut maka Lembaga Amil Zakat Nasional Kota Banjarmasin perlu menciptakan suasana yang santai. Banyak kegiatan yang bisa dilakukan, seperti berkumpul dan makan bersama karyawan lain.

Dampak langsungnya akan terjalin hubungan yang akrab antara karyawan dengan pimpinan sehingga menimbulkan motivasi kerja karyawan. Terpublikasinya hubungan interpersonal yang baik akan menimbulkan motivasi kerja yang lebih tinggi. Dan perhatian pimpinan kepada karyawan membuat karyawan lebih berharga. Sebagai seorang pemimpin, harus menanamkan semangat memelihara dan memperhatikan segala sesuatu dalam organisasi. Itu merupakan

kunci pertumbuhan dan pertumbuhan berkelanjutan organisasi

- 3) Menerapkan disiplin kerja

Disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan ini merupakan unsur yang sangat penting bagi Badan Amil Zakat Nasional di Kota Banjarmasin. Karena semua karyawan harus mematuhi sebagian besar peraturan. Oleh karena itu, diharapkan disiplin kerja dapat ditegakkan seefektif mungkin bagi pekerja.

Setiap organisasi berharap dapat memberikan pelayanan terbaik kepada karyawan, dan penerapan disiplin merupakan salah satu upaya memotivasi karyawan untuk menghargai waktu dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

- 4) Memaksimalkan Gaji

Memaksimalkan gaji terhadap karyawan adalah suatu hal yang menjadi point yang sangat diperhatikan oleh Badan Amil Zakat Nasional di Kota Banjarmasin. Pentingnya hal ini juga tertera dalam Peraturan Ketua Baznas Kota Banjarmasin No : 01/SK – Baznas – BJM/I/2018 Tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada Bab V Penggajian yang mana disana membahas tentang gaji pokok, tunjangan hingga insentif dan benefit yang akan diberikan kepada karyawan Badan Amil Zakat Nasional di Kota Banjarmasin.

Setiap organisasi berharap dapat menesejahterahkan karyawan melalui gaji yg optimal untuk karyawan, dan gaji yang optimal merupakan salah satu upaya memotivasi karyawan untuk memiliki kinerja yang baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan.

- 5) Pengarahan dan motivasi kepada Amil/pegawai oleh kepala bagian di masing-masing bidang.

Pengarahan yang diberikan oleh Kabag terhadap bidang masing – masing berupa pelatihan yang mana guna meningkatkan skill karyawan

sesuai kebutuhan Baznas Banjarmasin dan juga bimbingan apabila ada kesulitan dalam bekerja yang tidak bisa di atasi langsung oleh karyawan maka Kabag akan turun membantu. Adapun motivasi yang diberikan berupa semangat saling membantu dan kompak yang di contohkan oleh pimpinan terhadap karyawan.

Organisasi yang baik biasanya sangat memperhatikan karyawannya dan selalu memotivasi agar terjalannya ke kompak dalam suatu organisasi guna meningkatkan kualitas SDM dalam organisasi tersebut terutama dalam hal kinerja karyawan.

2. Bagaimana penerapan disiplin kinerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada karyawan badan amil zakat nasional kota Banjarmasin ?

Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin merupakan lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara nasional.

Untuk menilai tingkat kedisiplinan kerja karyawan suatu organisasi dapat digunakan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Absensi

Dimana seorang karyawan harus absen terlebih dahulu sebelum melaksanakan pekerjaan guna karyawan yang tidak masuk kerja atau berhadir bisa terlihat dari absensi tersebut.

**Table 4.1 Data Absensi Karyawan periode 2020**

No	Bulan	Terlambat	Tanpa keterangan	Cuti
1	Januari	3	-	-
2	Februari	4	-	-
3	Maret	2	-	-
4	April	3	-	-
5	Mei	4	-	-
6	Juni	4	-	-
7	Juli	3	-	-
8	Agustus	3	-	-
9	September	2	-	-
10	Oktober	3	-	-
11	Novemer	4	-	-

12	Desember	3	-	-
----	----------	---	---	---

*Sumber : Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin. 2021*

Berdasarkan data dari tabel 4.1 data absensi pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Banjarmasin dapat penulis simpulkan bahwa tingkat absensi di BAZNAS kota Banjarmasin sangat meningkat karena dari data tabel diatas bahwa pegawai tanpa keterangan dari bulan januari sampai dengan desember adalah nihil.

- 2) Kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan pada Badan amil zakat kota Banjarmasin Penerapan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran jalannya kegiatan usaha organisasi. Sebagian besar aturan dan peraturan diikuti oleh karyawan. Disiplin dapat diartikan sebagai sikap menghargai peraturan dan ketetapan organisasi.

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan Norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017:193). Hal ini ditunjukkan dari sikap karyawan yang secara sukarela mentaati semua peraturan kantor baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pelaksanaan kedisiplinan kerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional kota banjarmasin sudah berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang mengatur adanya tentang disiplin pegawai. Namun masih saja ada beberapa pegawai yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan oleh pihak Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin misalnya Terlambat masuk kantor sehingga mengakibatkan disiplin karyawan belum sepenuhnya terlaksana secara optimal.

- 3) Kedisiplinan pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin

- (1) Peraturan organisasi

Peraturan organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Peraturan ini dibuat agar kegiatan suatu lembaga/organisasi dapat mencerminkan hal

yang baik guna menciptakan kedisiplinan sesuai peraturan yang berlaku, sehingga akan mendukung tercapainya tujuan organisasi yang relevan. Beberapa peraturan yang diterapkan pada Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin adalah sebagai berikut :

- a) Hari kerja, jam kerja di Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin adalah lima hari dalam seminggu, yaitu dari hari senin sampai dengan jum'at. Hari sabtu dan minggu adalah hari libur yang ditentukan sesuai jadwal Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin.
- b) Jam kerja karyawan ditentukan dari pukul 08.00 pagi sampai dengan pukul 14.00 siang.

## (2) Waktu kehadiran karyawan

Setiap pegawai yang masuk dan pulang kerja di Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin harus sesuai dengan jadwal yang berlaku di setiap unit kerjanya masing-masing. Karena sebelum kerja harus absensi terlebih dahulu. Pencatatan kehadiran karyawan tidak boleh diwakilkan. Karyawan yang terlambat masuk kerja wajib lapor kepada atasannya langsung dan hanya berlaku bila alasan dapat dipertanggungjawabkan, toleransi keterlambatan maksimal dua puluh menit.

## 3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin

Untuk mendorong karyawan dalam melaksanakan kedisiplinan sesuai dengan peraturan-peraturan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin adalah sebagai berikut :

### 1). Bimbingan dan pengarahan

Bimbingan dan pengarahan adalah upaya pemecahan suatu masalah dengan seorang pegawai dalam bidang-bidang tertentu, dengan maksud untuk membantu para pegawai agar dalam melaksanakan kerjanya dapat berjalan dengan baik serta mampu menangani masalah-masalah dengan tuntas

### 2).Pendisiplinan terhadap aturan untuk mencapai efisiensi dan efektifitas organisasi yang tinggi

Proses pendisiplinan yaitu diberikan sanksi berupa pengurangan konsumsi serta

peneguran guna memberikan efek jera serta meningkatkan lagi ke disiplin karyawan.

Berdasarkan uraian hasil penelitian yang penulis lakukan secara langsung pada Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin, yaitu dengan melakukan wawancara langsung kepada 2 karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin. Dalam hal indikator Motivasi Kerja Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin memenuhi 3 yang mana 2 diantaranya sangat baik dan 1 cukup baik sedangkan di semua indikator Disiplin Kerja Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin memenuhi semua indikatornya dengan sangat baik yang mana hal ini berpengaruh terhadap hasil Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin yang mana juga mendapatkan hasil yang baik dari hasil wawancara yang peneliti lakukan.

Dengan adanya hasil penelitian Motivasi kerja yang cukup baik dan Disiplin kerja yang sangat baik secara berdampingan membuat kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin semakin baik berkualitas. Maka dengan itu semakin baik Motivasi yang diberikan dan semakin baik Disiplin Kerja yang dilaksanakan hal ini juga akan berdampak terhadap Kinerja dari karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang juga mengatakan dan mendapatkan hasil yang sama bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

## **PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin telah memberikan serta melaksanakan Motivasi Kerja dan peraturan untuk Disiplin Kerja untuk karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin yang ini sudah tertulis di Peraturan Ketua Baznas Kota Banjarmasin No : 01/SK – Baznas – BJM/I/2018 Tentang Pengelolaan Sumber

Daya Manusia. Hasil yang di dapat dari Motivasi Kerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin telah diterapkan secara cukup baik yang terlihat dari indikator Motivasi Kerja yang sebagian terpenuhi dengan sangat baik dan cukup baik pada indikator Motivasi Kerja.

- 2) Hasil Penerapan Disiplin kerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional kota Banjarmasin juga telah diterapkan secara sangat baik yang terlihat dari indikator Disiplin Kerja yang terlaksana dengan bagus pada semua indikatornya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- John Miner dalam Sudarmanto. (2015). Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga 2015. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Kurniasari, R. (2018). Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta, II(1), 32–39.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Marwansyah. 2012. Manajemen sumber daya manusia. Bandung: alfabeta
- Munandar, A. S. (2011). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies* 5 (2).
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta
- Sajangbati, Ivonne A. S. 2013 “Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung” *Jurnal EMBA Hal. 667-678 Vol.1 No.4, ISSN 2303-1174 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.*
- Simamora, Henry (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIEY
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Stephen, Robbins (2015), Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Syafrina, Nova. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 8.4 (2017): 1-12.
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA
- Yadi. 2011. Pengaruh Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Batu. Skripsi tidak dipublikasikan.