

PENGARUH MOTIVASI LINGKUNGAN KERJA DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi kasus pada PT Jasa Raharja Persero Cabang Jawa Timur Surabaya)

Trisna Kusumaningrum
trisnakusumaningrum@gmail.com
Dewi Urip Wahyuni
dewiuripwahyuni@stiesia.ac.id

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to examine the effect of motivation, work, environment and work discipline on employees' performance of PT Jasa Raharja (Persero). While, the population was employees of PT Jasa Raharja (Persero). Moreover, the research was quantitative. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling, in which the sample was all respondents within population. In line with, there were 105 respondents of employee of PT Jasa Raharja (Persero) as sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20. This research result concluded motivation had significant effect on employees' performance of PT Jasa Raharja (Persero). Likewise, work environment had significant effect on employees' performance of PT Jasa Raharja (Persero). Similarly, work discipline had significant effect on employees' performance of PT Jasa Raharja. In brief, from all of the variables, work environment became the dominant factor on employees' performance of PT Jasa Raharja (Persero).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero) dengan menggunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Jasa Raharja (Persero). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan metode sampling jenuh. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) Versi 20. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pada penelitian ini di dominasi oleh lingkungan kerja.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam perusahaan, oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Sebab kunci kesuksesan perusahaan bukan hanya pada kecanggihan teknologi, tetapi karyawan merupakan faktor penting bagi kesuksesan perusahaan. Rachmawati dalam Katiandagho *et al.*, (2014) sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan semua kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar

tercapainya suatu tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat. Karyawan yang memiliki kemampuan atau potensi yang tinggi dapat menguntungkan perusahaan dalam merealisasi visi dan misi untuk mencapai tujuan.

Persaingan yang berada di berbagai sektor membuat proses pengelolaan, dan pemeliharaan manajemen perusahaan semakin mendapatkan perhatian yang serius dari seluruh elemen yang ada dalam perusahaan untuk menciptakan sebuah sistem manajerial yang tangguh dan mampu untuk mengikuti perkembangan yang ada saat ini. Persaingan global dunia kerja sangat membutuhkan orang-orang yang bisa berpikir untuk maju, inovatif, cerdas, dan mampu berkarya dengan semangat yang tinggi, mau belajar untuk menghadapi perkembangan zaman.

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari diri sendiri maupun dari seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kadarisman (2012:278) motivasi merupakan pendorong dari dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan baik dan bekerja lebih giat sesuai dengan tugas dan kewajiban serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Pemberian motivasi ini sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Nitisemito dalam Muhammad *et al.*, (2016) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah dalam melaksanakan aktivitas sehingga waktu yang dipergunakan dapat efektif dan optimis kerja yang tinggi.

Disiplin kerja merupakan perilaku, sikap, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan. Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran setiap karyawan dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak positif bagi karyawan dalam aktivitas kerjanya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja kualitas dan kuantitas yang nyata dan terukur yang akhirnya akan membuat perusahaan mampu mencapai tujuannya. Bangun dalam Wijaya (2015) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang yang dicapai oleh karyawan seperti standar hasil kerja, dan target yang ditentukan oleh perusahaan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

PT Jasa Raharja (Persero) adalah perusahaan milik negara (BUMN) bergerak di bidang Asuransi yang memberikan santunan kepada masyarakat yang mengalami musibah kecelakaan saat menjadi penumpang angkutan umum dan mereka yang menjadi korban kecelakaan yang terjadi didarat, dilaut, dan diudara. Kinerja karyawan di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Jawa Timur menurun, di karenakan kurangnya dalam pemberian motivasi, hal ini mengakibatkan karyawan tidak semangat dalam bekerja, sehingga hasil kerja yang diberikan pun tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Selain itu, perlu adanya dukungan dari lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja yang baik dan sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, agar karyawan mampu memberikan hasil kerja yang sesuai harapan perusahaan. Penerapan disiplin kerja untuk karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi masih ada beberapa karyawan yang melanggarnya, adanya ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan sehingga hal ini dapat menghambat jalannya pekerjaan.

TINJAUAN TEORITIS

Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari diri sendiri maupun dari seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Robbins dalam Mahardika *et al.*, (2013) motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang karyawan untuk mencapai tujuannya. Motivasi memiliki peran yang penting dalam bekerja, sehingga membuat karyawan yang mempunyai motivasi tinggilah akan berusaha menjalankan suatu tugas dengan efektif dan efisien, agar tugas yang diberikan dapat selesai dengan waktu yang tepat dan hasil yang baik. Pemberian motivasi ini sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan adanya kebutuhan, keinginan, attitude untuk mendorong seorang karyawan agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi kondisi kerja di dalam perusahaan. Maslow dalam Santoso (2018) teori motivasi kebutuhan merupakan manusia dimotivasi oleh keinginannya untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat dalam diri manusia. Kebutuhan terdiri dari 5 jenis yang terbentuk dalam suatu hierarki, yang artinya manusia pada dasarnya akan berusaha untuk memenuhi kebutuhannya, mulai dari kebutuhan yang paling rendah sampai kebutuhan yang paling tinggi. Dari adanya pendapat dan definisi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan dari dalam diri seseorang untuk melaksanakan suatu tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya, karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan bekerja dengan baik untuk mencapai suatu tujuan. Kurangnya motivasi terhadap karyawan akan mengakibatkan dampak serius bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito dalam Muhammad *et al.*, (2016) kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan lebih fokus dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan aktivitas di dalam perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dampak positif untuk karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja, hal ini akan membuat kinerja karyawan menjadi meningkat, sebaliknya kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman akan memberikan dampak negatif untuk karyawan, maka kinerja karyawan menjadi menurun dalam produktivitas kerja.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah dalam melaksanakan aktivitas sehingga waktu yang dipergunakan dapat efektif dan optimis kerja yang tinggi. Dari adanya pendapat dan definisi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan efektif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan dan kebijakan yang telah dibuat perusahaan, karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan membuat suasana kerja menjadi kondusif. Dermawan (2013:41) disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Sutrisno dalam Nawa, (2017) disiplin kerja merupakan tingkah laku, sikap dan perbuatan karyawan yang sesuai

dengan peraturan perusahaan baik itu tertulis maupun tidak tertulis, dengan karyawan mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan memiliki sikap disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga akan berdampak positif bagi karyawan dalam aktivitas kerjanya.

Disiplin kerja merupakan kesadaran diri seorang karyawan yang bersedia menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, serta bertanggung jawab untuk menyelesaikannya dengan baik. Hasibuan dalam Nawa, (2017) disiplin kerja merupakan kerelaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari adanya pendapat dan definisi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan dapat mentaati peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan di tegakkan kedisiplinan dalam bekerja karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan.

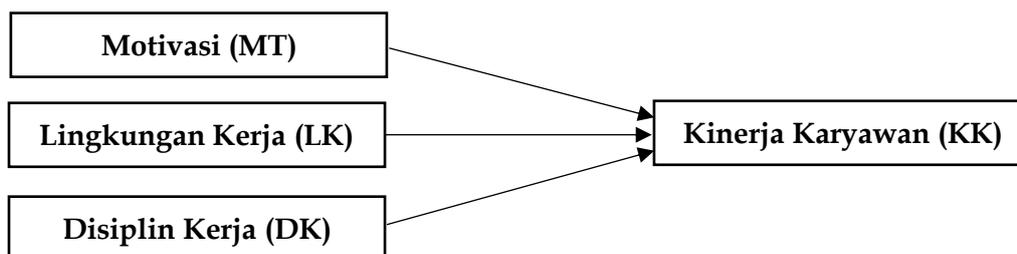
Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu atau kelompok yang dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat berkontribusi terhadap perusahaan dengan bertanggung jawab dan hasil kerja dapat tercapai sesuai yang diharapkan perusahaan. Mangkunegara dalam Irwan *et al.*, (2017) kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan kondisi dan semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab. Robbins dalam Irwan *et al.*, (2017) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam tugasnya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan Rivai dalam Liyas, (2017) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan kemampuannya dalam perusahaan. Dari pendapat dan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh dari hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan untuk dicapai dalam periode waktu tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Rerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori, hasil penelitian terdahulu dan tujuan penelitian yang telah disebutkan di atas, dimana motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan variable independen atau variabel bebas serta kinerja karyawan adalah variabel dependen atau variabel terikat. Sehingga, untuk menjelaskan hal tersebut dibangun suatu rerangka konseptual bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi memiliki peran yang penting dalam bekerja, sehingga membuat karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya dengan efektif dan efisien, sehingga tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal. Hasibuan dalam Jatmiko *et al.*, (2015) motivasi merupakan hal yang menyalurkan, menyebabkan, dan mendukung perilaku karyawan, agar mau bekerja dengan giat serta antusias dalam mencapai hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tindow *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Katiandagho *et al.*, (2014) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut, maka rumusan hipotesisnya adalah :

H_1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan, dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, sehat, dan layak akan membuat karyawan senang dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan mencapai tujuan sesuai dengan harapan perusahaan. Terry dalam budianto, (2015) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap meningkatnya kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Polakitan *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yulinda (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut, maka rumusan hipotesisnya adalah :

H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku karyawan dalam menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang ada di perusahaan, disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja, maka akan menghasilkan kuantitas, kualitas, dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Nurcahyo dalam ferawati, (2017) disiplin kerja merupakan variabel yang sangat penting diterapkan dalam perusahaan, agar karyawan tidak melakukan kecerobohan, kelalaian, dan penyimpangan yang akhirnya akan membuat perusahaan mengalami kerugian.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Marsoit *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut, maka rumusan hipotesisnya adalah :

H_3 : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero)

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *kuesioner*. penelitian ini dilakukan dengan cara mengedarkan kuesioner kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan yang diteliti dengan hal tersebut dapat mendapatkan data yang akurat dan sesuai dengan kebutuhan peneliti. Sugiyono (2012:192) menunjukkan bahwa metode *kuesioner* merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai tujuan, pemberian motivasi yang dilakukan oleh PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya terhadap karyawannya perlu di perbaiki lagi sehingga karyawan akan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi. Maslow dalam Damayanti (2013) ada empat indikator dalam motivasi adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan Fisiologis, 2) Kebutuhan Akan Rasa Aman, 3) Kebutuhan Sosial, 4)Kebutuhan Akan Penghargaan, 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri.
2. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya dapat ditingkatkan lagi sehingga karyawan akan merasa nyaman dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Nitisemito dalam Muhammad *et al.*, (2016) ada tiga indikator dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 1) Suasana Kerja, 2) Hubungan Dengan Rekan Kerja, 3) Tersedianya Fasilitas Kerja.
3. Disiplin Kerja merupakan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya dalam menegakkan disiplin kerja sudah sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit membuat perusahaan mewujudkan tujuannya. Hasibuan (2010:194) ada empat indikator dalam disiplin kerja adalah sebagai berikut: 1) Mematuhi Peraturan Perusahaan, 2) Tingkat absensi, 3) Penggunaan waktu secara efektif, 4) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan.
4. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan sesuai dan bertanggung jawab baik secara kualitas maupun kuantitas. Kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya menurun dikarenakan terdapat berbagai faktor yang mempengaruhinya, sehingga hal tersebut perlu diperhatikan dan diperbaiki lagi, agar kinerja karyawan dapat meningkat. Bangun dalam Wijaya, (2015) ada lima indikator dalam kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Kehadiran, 5) Kemampuan kerja sama.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah sebagai pengukur seberapa akurat suatu alat tersebut berfungsi. Sugiyono (2014: 363) validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi pada *object* penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% yang menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sudah tepat sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk menguji validitas adalah

: 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid, 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu instrumen yang diamati menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen sudah baik. Ghazali (2013:47) uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen atau kuesioner ini dapat digunakan lebih dari satu kali. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Ghazali (2013:48) dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach alpha*, yang nilainya dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Dasar analisis yang digunakan untuk menguji reliabilitas adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai *Cronbach alpha* $> 0,6$ maka instrumen penelitian tersebut dinyatakan reliabel, 2) Jika nilai *Cronbach alpha* kurang $< 0,6$ maka instrument penelitian tersebut tidak reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah berupa koefisien untuk setiap variabel independen. Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen, yaitu pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu, kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero). Hartono (2013:228) analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui peramalan nilai yang berpengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun model persamaan regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014:188) adalah sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 MT + \beta_2 LK + \beta_3 DK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi variabel Motivasi

β_2 = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

β_3 = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

MT = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

DK = Disiplin Kerja

e = Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu residual memiliki distribusi atau mendekati normal (Ghozali, 2013:161). Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik plot. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2011:163) adalah sebagai berikut: 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas, 2) Jika data menyebar jauh di sekitar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2016:103). Model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, untuk menguji apakah terdapat multikolinearitas dilakukan dengan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antar independen variabel dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria *Variance Inflation Factor* adalah sebagai berikut: 1) Jika nilai *tolerance* lebih < dari 0,10 dan nilai VIF lebih >10,0 maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi, 2) Jika nilai *tolerance* lebih > dari 0,10 dari nilai VIF lebih < 10,0 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Ghozali (2013:134) ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* dengan dasar analisis sebagai berikut: 1) Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas, 2) Jika tidak terdapat pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini meindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Penelitian

Berikut ini adalah deskripsi data identitas responden penelitian yang didapatkan oleh peneliti. Data identitas ini terdiri dari karakteristik jenis kelamin, karakteristik usia dan karakteristik pendidikan berdasarkan data dari penyebaran kuesioner pada perusahaan yang telah menjadi *object* penelitian, yaitu PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.

Tabel 1
Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	71	92,2 %
Wanita	6	7,8 %
Usia		
18-20	5	4,8
21-25	33	31,4
26-30	32	30,5
>31	35	33,3
Pendidikan		
SMA	9	8,6
DIPLOMA	9	8,6
SARJANA	83	79,0
MAGISTER	4	3,8

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tabel 1 memperlihatkan responden terbanyak adalah berjenis kelamin pria dengan presentase sebesar 92,2%. Usia terbanyak adalah responden yang berusia antara >31 tahun dengan presentase sebesar 33,3 %. Pendidikan responden terbanyak adalah SARJANA dengan presentase sebesar 79,0 %.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Tabel berikut ini menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan sampel 105 responden. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	MT 1	0,674	0,1614	Valid
	MT 2	0,586	0,1614	Valid
	MT 3	0,768	0,1614	Valid
	MT 4	0,707	0,1614	Valid
	MT 5	0,768	0,1614	Valid
Lingkungan Kerja	LK 1	0,884	0,1614	Valid
	LK 2	0,832	0,1614	Valid
	LK 3	0,725	0,1614	Valid
Disiplin Kerja	DK 1	0,733	0,1614	Valid
	DK 2	0,683	0,1614	Valid
	DK 3	0,706	0,1614	Valid
	DK 4	0,751	0,1614	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,693	0,1614	Valid
	KK 2	0,698	0,1614	Valid
	KK 3	0,768	0,1614	Valid
	KK 4	0,616	0,1614	Valid
	KK 5	0,658	0,1614	Valid

Sumber: Tabel hasil output SPSS 20 diolah, 2020

Tabel 2 diatas dapat menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan yang berjumlah 16 butir, dengan mengacu pada rumus $df = n-2$ yang memberikan hasil $df = 105-2 = 103$ yang berarti bahwa seluruh butir pernyataan pada setiap indikator setiap variabel memiliki nilai hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini sesuai dengan ketepatan yang telah ditentukan, dimana hasil tersebut menyatakan bahwa uji validitas terhadap variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat digunakan pada penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, kuesioner merupakan penjabaran indikator yang terdapat pada setiap variabel. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, sedangkan instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6. Uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0,739	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,748	Reliabel
Disiplin Kerja	0,686	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,716	Reliabel

Sumber: Tabel hasil output SPSS 20 diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir

pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti apabila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda pada variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya ini dibantu oleh program SPSS 20 dalam proses perhitungannya didapatkan hasil yang kemudian dapat di lihat pada Tabel 4. Berikut ini adalah hasil perhitungan analisis regresi berganda :

Tabel 4
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		
	Coefficients	t	Sig.
	B		
Konstanta	7.816	-	-
Motivasi	.190	2.192	.031
Lingkungan Kerja	.334	2.659	.009
Disiplin Kerja	.290	2.325	.022

Sumber: Data hasil output SPSS 20 diolah, 2020

Tabel 4 tersebut dapat dituangkan dalam persamaan linier regresi sebagai berikut :

$$KK = 7.816 + 0,190MT + 0,334LK + 0,290DK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa : 1) Konstanta menunjukkan bahwa angka sebesar 7.816 hal ini menyatakan bahwa jika variabel motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 7.816. 2) Koefisien regresi motivasi menunjukkan angka sebesar 0,190. Nilai yang positif menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila motivasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. 3) Koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,334. Nilai positif yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. 4) Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan angka sebesar 0,290. Nilai yang positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki hubungan yang searah dengan kinerja karyawan. Artinya bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Pembahasan

Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen meliputi motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada perusahaan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur yang beralamat di Jl. Diponegoro No. 96-98, Kecamatan Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur. Berikut ini adalah pembahasan berdasarkan hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini:

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero).

Berdasarkan pengujian di atas variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero). Motivasi yang baik dalam suatu pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan PT Jasa Raharja (Persero)

adalah dengan memberikan kehormatan dan pengakuan atas prestasi dengan memberikan reward atas jasa dan pengabdian karyawan.

Pimpinan PT Jasa Raharja (Persero) selalu berusaha memberikan motivasi terhadap karyawannya, dengan tujuan adanya motivasi yang diberikan akan membuat karyawan bekerja lebih baik dan meningkatkan skill dalam bekerja, sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang karyawan untuk bekerja dengan baik dan efektif, mampu bekerja sama dalam tim, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai keinginannya Sutrisno (2009:87).

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tindow *et al.*, (2014) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katiandagho *et al.*, (2014) dimana penelitiannya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero).

Berdasarkan pengujian di atas variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero). Lingkungan kerja di PT Jasa Raharja (Persero) adalah lingkungan yang aman, sehat, dan nyaman bagi karyawannya, sehingga karyawan merasa senang untuk melaksanakan pekerjaannya. Pimpinan PT Jasa Raharja (Persero) dapat meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik lagi, agar karyawan akan merasa senang dan nyaman untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Pimpinan harus memperhatikan keamanan dalam lingkungan kerja dengan memberikan fasilitas keamanan adanya security, dan cctv, agar karyawan dapat bekerja tanpa adanya rasa was-was. Selain itu pimpinan harus menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menarik, sehingga karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Mardiana dalam Budiarto, (2015) lingkungan kerja merupakan dimana karyawan melakukan pekerjaannya lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman, aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik dan optimal.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Polakitan *et al.*, (2016) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulinda (2015) dimana penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero).

Berdasarkan pengujian di atas variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jasa Raharja (Persero), dengan menerapkan peraturan pada perusahaan akan membuat karyawan semakin disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran diri seorang karyawan yang bersedia menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Pimpinan PT Jasa Raharja (Persero) dapat meningkatkan lagi penerapan peraturan yang telah di buat dan memberikan sosialisasi kepada karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi dalam bekerja semaksimal mungkin, dan tidak memakan waktu yang banyak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Rivai dan Sagala (2013:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesediaan dan kesadaran setiap karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit *et al.*, (2017) dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) dimana penelitiannya disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: 1) Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero) yang mencerminkan bahwa apabila adanya dukungan motivasi dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan baik, namun sebaliknya jika kurang adanya motivasi yang baik maka kinerja karyawan akan menurun dan tidak ada semangat untuk bekerja. 2) Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero), yang mencerminkan bahwa apabila lingkungan kerja yang aman, sehat dan mendukung maka kinerja karyawan akan meningkat dengan baik, namun sebaliknya jika lingkungan kerja tidak aman, tidak sehat dan tidak mendukung dengan baik maka kinerja karyawan juga akan menurun. 3) Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja (Persero), yang mencerminkan bahwa apabila disiplin kerja diterapkan sesuai dengan prosedur maka kinerja karyawan akan meningkat dengan baik, namun sebaliknya jika disiplin kerja tidak diterapkan sesuai dengan prosedur maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibahas di atas, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menilai kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya dan kepada PT Jasa Raharja (Persero) sebagai berikut: 1) PT Jasa Raharja (Persero) dapat lebih memperhatikan lagi kesejahteraan karyawannya dengan memberikan motivasi yang membuat karyawan semangat dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu perusahaan dapat memenuhi kebutuhan sosial dengan mengadakan family gathering dan rekreasi dengan karyawan agar hubungan antar karyawan semakin erat dan dapat bekerja sama dalam tim sehingga kinerja yang dihasilkan meningkat dan berkualitas. 2) PT Jasa Raharja (Persero) dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu pihak manajemen dapat mengecek fasilitas secara berkala sehingga tidak ada fasilitas yang rusak, dan apabila terdapat fasilitas rusak dapat segera diganti dengan fasilitas yang baru, agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan tidak terganggu karena fasilitas rusak. 3) PT Jasa Raharja (Persero) untuk meningkatkan peraturan-peraturannya, dengan ditegakkannya disiplin kerja karyawan tidak akan melanggarnya, apabila terdapat karyawan yang melanggar dapat diberikan sanksi hukuman. Pimpinan dapat memberikan reward kepada karyawan yang bekerja sesuai SOP, namun di perusahaan belum ada reward untuk karyawan yang menjalankan kedisiplinan. Maka perusahaan di masa yang akan datang dapat memberikan reward tersebut kepada karyawannya yang bekerja dengan disiplin. 4) Bagi penelitian selanjutnya hendaknya menambah variabel kompensasi, promosi jabatan, komitmen organisasi serta gaya kepemimpinan agar di dapat hasil yang representatif.

Keterbatasan

Terdapat beberapa variabel yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan namun dalam penelitian ini hanya meneliti tiga variabel independen, yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Jasa Raharja (Persero), dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan *subject* penelitian yang jumlahnya sebanyak 105 responden. Jumlah tersebut merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. A. T dan A. Kartini. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta. *Jurnal KREATIF*, Vol 3(1): 100-124.
- Damayanti, A. P, Susilaningih, dan S. Sumaryati. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Universitas Sebelas Maret*, Vol 2(1): 155-168.
- Dermawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Temprina Media Gafika. Bandung.
- Ferawati, A. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada. *Jurnal AGORA*, Vol 5(1): 1-3.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete IBM SPSS 23*. Cetakan Kedelapan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalialia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hartono, Jogiyanto. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi keenam. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Irwan, Gunawan, dan R. Munir, 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Permata Bank Makassar. *Jurnal Mirai Management*, Vol 2(2): 205-309.
- Jatmiko, E. D, B. Swasto, dan G. Eko. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Kompartemen Pabrik II PT Petrokimia Gresik. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 21(1): 1-8.
- Katiandagho. C, S. L. Mandey, dan L. Mananeke. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 2(3): 1592-1602.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Liyas, J. N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol 2(1): 17-26.

- Mahardika, R, D. Hamir, dan I. Ruhana. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Survei Karyawan Pada PT Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 4(2): 1-10.
- Marsoit, P, G. Sendow, dan F. Rumokoy, 2017. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, Vol 5(3): 4285-4294.
- Muhammad, S. R., Adolfini dan G. Lumintang. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 4(1): 045-055.
- Nawa, F dan S. Kempa. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN Persero Wilayah Nusa Tenggara Timur. *Jurnal AGORA*, Vol 5(3): 1-9.
- Polakitan, R, G. M. Sendow, dan G. G. Lumintang, 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado. *Jurnal EMBA*, Vol 4(3): 1068-1077.
- Rivai, V dan E. J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, A. B, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. *Jurnal KREATIF*, Vol 6(1):1-13.
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 1(4): 1245-1253.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R and D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS Yogyakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Kencana. Jakarta.
- Tindow, M. I, P. A. Mekel, dan G. M. Sendow. 2014. Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA*, Vol 2(2): 1594-1606.
- Wijaya, T dan F. Andreani. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kompesasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA*, Vol 3(2): 37-45.
- Yulinda dan Rozzyana. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Of Applied Managerial Accounting*, Vol 2(1): 26-40.