

JURNAL

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMOBIL FINANCE CABANG MALANG

Oleh :

ERIC SAPUTRA (NIM : 16210572)

Dosen Pembimbing :

KETUT WITARA, ST, MM (NIDN: 0719097602)

Drs. Ec. H. Sofyan Lazuardi, SH., MM., MH

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomobil Finance Cabang Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah populasi yaitu seluruh karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang yang berjumlah 33 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang sebanyak 33 orang dijadikan sampel penelitian. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS for windows version 21.0. Analisis instrumen penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan $Y = 3,991 + 0,335X_1 + 0,437X_2 + 0,004X_3$. Dari hasil uji hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa : (1). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance

cabang Malang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,225 > 2,045$) dan nilai signifikansi ($0,032 < 0,05$). (2). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,091 > 2,045$) dan nilai signifikansi ($0,045 < 0,05$). (3). Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,019 < 2,045$) dan nilai signifikansi ($0,985 > 0,05$). Dari hasil uji hipotesis menggunakan uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,055 > 2,93$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$).

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

ABSTRACT

The title of this research is The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT. Indomobil Finance branch of Malang. This research aims to determine the effect of the independent variables (work motivation, work discipline

and work environment) on dependent variable (employee performance) at PT. Indomobil Finance branch of Malang. This research is a quantitative descriptive with a total population is all employees at PT. Indomobil Finance branch of Malang that 33 people. Determination of the number of samples using saturated sampling technique that is all employees of PT. Indomobil Finance branch of Malang as many as 33 people used as research samples. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques using SPSS program for windows version 21.0. Analysis of the research instrument is the validity test, reliability test, the classic assumption test using the normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, hypothesis testing and coefficient of determination. Based on multiple linear regression analysis obtained by the equation $Y = 3.991 + 0.335X_1 + 0.437X_2 + 0.004X_3$. From the results of hypothesis testing using the *t* test shows that : (1). Work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Indomobil Finance branch of Malang with $t_{value} > t_{table}$ (2.225 > 2.045) and significance value (0.032 < 0.05). (2). Work discipline has a significant effect on employee performance at PT. Indomobil Finance branch of Malang with $t_{value} > t_{table}$ (2.091 > 2.045) and significance value (0.045 < 0.05). (3). The work environment has no significant effect on employee performance at PT. Indomobil Finance branch of Malang with $t_{value} < t_{table}$ (0.019 < 2.045) and significance value (0.985 > 0.05). From the results of hypothesis testing using the *F* test shows that work motivation, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Indomobil Finance branch of Malang with a value of $F_{value} > F_{table}$ (18.055 > 2.93) and a significance value (0.000 < 0.05).

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era kemajuan teknologi informasi saat ini, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat besar bagi sebuah

organisasi / perusahaan. Sumber daya manusia menjadi hal utama dalam menentukan sebuah langkah yang akan diambil oleh organisasi / perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016:1) Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Semua kalangan harus menyadari bahwa sumber daya manusia itu unsur utama dalam organisasi / perusahaan yang dapat memberikan keunggulan dalam organisasi. Sumber daya manusia yang bisa membuat tujuan, sasaran strategi, dan inovasi yang bisa diunggulkan dalam organisasi. Maka sumber daya manusia harus dipelihara dan dipertahankan yaitu melalui pelatihan ketrampilan dan diperhatikan kesejahteraannya. Sebab kalau tidak diperhatikan, setelah baik atau mahir sumber daya manusia tersebut akan pindah atau bahkan akan keluar dari perusahaan.

Pada saat ini, dunia bisnis telah memasuki era globalisasi. Dimana kerjasama antar negara telah disepakati dan mulai terfokus menjadi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang membuat persaingan tidak hanya di dunia bisnis saja tetapi juga pada persaingan sumber daya yang dimiliki. Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi hal yang paling ketat dalam persaingan dengan negara-negara tetangga. Perbedaan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dapat membuat masalah tersendiri bagi negara yang gagal dalam persaingan di era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini. Bagi negara yang masih tertinggal dalam hal pengembangan dan peningkatan kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia ini

menjadi sebuah tugas yang harus segera diselesaikan karena dengan adanya peraturan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) tenaga kerja asing bisa dengan mudah keluar dan masuk ke dalam suatu negara untuk mengembangkan bisnisnya. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi hal utama bagi setiap organisasi / perusahaan. Untuk itu pengembangan karyawan menjadi sangat penting dan dapat dilakukan melalui orientasi, pelatihan, dan pendidikan (Mulyadi 2016:5).

Menurut Hasibuan dalam penelitian Heriyanto dan Hidayati (2016:67) menyatakan karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran dan tenaga) dan dapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Pegawai / karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan, setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan yang baik bisa timbul karena dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan itu sendiri sebagai pelaku utama dalam sebuah organisasi / perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik itu organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu dan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Heriyanto dan Hidayati (2016:68) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang handal dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Begitu juga dengan disiplin kerja, disiplin kerja juga diperlukan karena merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di sebuah organisasi/ perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam penelitian Nasution (2016:252) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain dua hal tersebut yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, usaha lain untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan adalah memperhatikan kondisi lingkungan kerja mereka. Kondisi lingkungan kerja yang baik dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang akan berdampak pada terciptanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja yang buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Menurut Nitisemito dalam penelitian Wijaya dan Susanty (2017:42) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi sebuah

manajemen organisasi / perusahaan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi / perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini juga yang selalu menjadi sebuah hal yang diutamakan dan selalu diupayakan oleh PT. Indomobil Finance Indonesia.

PT. Indomobil Finance Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa pembiayaan kendaraan bermotor dan alat berat dengan bentuk pembiayaan konsumen, sewa guna usaha dan anjak piutang yang didirikan pada tahun 1993. Pada tahun 2003, saham yang dimiliki *Marubeni Corporation* diambil alih oleh Indomobil Grup maka terjadi perubahan nama menjadi **PT. Indomobil Finance Indonesia**. PT. Indomobil Finance Indonesia memiliki beberapa cabang yang tersebar hampir diseluruh wilayah Indonesia salah satunya berada di kota Malang, Jawa Timur yang dijadikan oleh peneliti sebagai objek penelitian. PT. Indomobil Finance cabang Malang melalui strategi bisnis yang terus diselaraskan dengan tuntutan perkembangan iklim usaha, berusaha tetap menjaga komitmen untuk menjadi perusahaan pembiayaan yang handal dan terpercaya di Indonesia. Untuk itu agar kegiatan yang ada di PT. Indomobil Finance cabang Malang bisa berjalan dengan baik, maka harus didukung dengan kinerja karyawan yang mengelola dan bekerja di bidang mereka masing-masing dengan baik. Dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada setiap karyawan, dibutuhkan sebuah kondisi dimana kondisi tersebut bisa memberikan sebuah semangat, ketekunan dan kenyamanan yang berlebih kepada setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tentu saja tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk lebih mengarahkan pelaksanaan penelitian, maka masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sebuah elemen yang sangat penting dalam kegiatan sebuah organisasi / perusahaan. Untuk itu sumber daya manusia harus bisa dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya karena merupakan kunci utama sebuah organisasi / perusahaan dimasa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan cerminan dari sebuah kualitas usaha dalam menghasilkan sebuah produk, baik itu barang maupun jasa.

Menurut Emmywati (2017:2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi manajemen, yang terdiri dari *planning, organizing, actuating* dan *controlling*, sehingga sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan.

2.1.2 Motivasi Kerja

Menurut Irham Fahmi (2016:100) motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Herzberg dalam penelitian Ayundasari (2017:590) *“The word motivation is derived from word motive, which means impulse. In doing a certain action, one must be driven by a certain motive. Motivation usually arises due to needs which are not met yet, goals to be achieved, or because of the expectations”*. Yang artinya “kata motivasi berasal dari kata Motif, yang berarti dorongan hati. Dalam melakukan suatu hal tertentu tindakan, seseorang harus didorong oleh motif tertentu. Motivasi biasanya muncul karena kebutuhan yang sedang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena harapan”.

Menurut McClelland dalam penelitian salbiyah dan mahardhika (2017:87) indikator motivasi kerja sebagai berikut :

- a. *The need for achievement* (Kebutuhan untuk berprestasi) :
 - (1) Kesempatan untuk berkembang
Indikator : perusahaan memberikan kesempatan karyawannya untuk berkembang.
- b. *The need for affiliation* (Kebutuhan akan afiliasi) :
 - (1) Dapat diterima dengan baik oleh rekan kerja
Indikator : sesama rekan kerja memiliki hubungan yang baik di kantor maupun diluar jam kerja.
 - (2) Saling menghormati
Indikator : semua karyawan memiliki rasa saling menghormati satu sama lain.
 - (3) Memiliki teamwork yang baik
Indikator : karyawan memiliki kerjasama yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. *The need for power* (Kebutuhan akan kekuasaan) :
 - (1) Terlibat aktif dalam perusahaan

Indikator : karyawan ikut dilibatkan oleh atasan dalam pengambilan keputusan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Mulyadi (2016:48) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Irham Fahmi (2016:75) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan tersebut.

Menurut Nasution (2016:257) indikator disiplin kerja dibagi atas 5 bagian yaitu sebagai berikut :

- (1) Tingkat kehadiran
Indikator : selalu datang dengan tepat waktu dan tidak terlambat.
- (2) Tata cara kerja
Indikator : bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) perusahaan yang telah ditentukan.
- (3) Ketaatan pada atasan
Indikator : selalu mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- (4) Kesadaran bekerja
Indikator : memiliki inisiatif dalam bekerja.
- (5) Tanggung jawab
Indikator : selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam penelitian Wijaya dan Susanty (2017:42) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti dalam penelitian Pratama dan Wismar'ain (2018:28) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Wijaya dan Susanty (2017:42) terbagi atas 3 indikator lingkungan kerja fisik dan 2 indikator lingkungan kerja non fisik :

- a. Lingkungan kerja fisik :
 - (1) Kebersihan
Indikator : lingkungan kerja yang bersih dan bebas dari sampah.
 - (2) Penerangan
Indikator : lingkungan kerja memiliki tingkat penerangan yang baik.
 - (3) Kebisingan
Indikator : lingkungan kerja yang terbebas dari gangguan suara bising.
- b. Lingkungan kerja non fisik :
 - (1) Hubungan dengan atasan
Indikator : karyawan memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan atasannya.
 - (2) Hubungan dengan sesama karyawan
Indikator : karyawan memiliki hubungan yang baik dan harmonis dengan rekan kerjanya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Menurut Irham Fahmi (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah sebuah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut baik bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

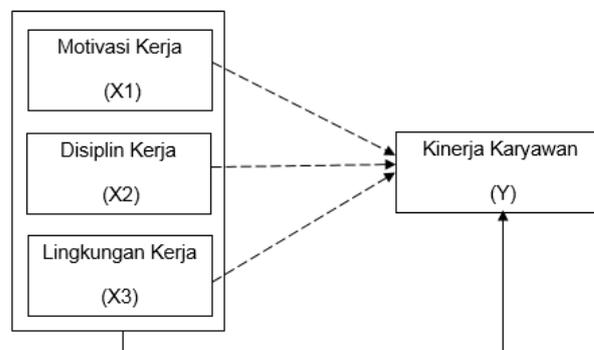
Menurut Mulyadi (2016:63) kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan

secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

Menurut Usman dalam penelitian Nasution (2016:254) mengemukakan bahwa adapun variabel indikator kinerja yaitu :

- (1) Kualitas pekerjaan
Indikator : hasil kerja karyawan diatas rata-rata.
- (2) Kuantitas pekerjaan
Indikator : karyawan bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat.
- (3) Supervisi
Indikator : atasan selalu memberikan arahan terhadap bawahan yang mengalami kesusahan.
- (4) Kehadiran
Indikator : selalu hadir sesuai jadwal kerja yang telah ditentukan perusahaan.
- (5) Konservasi
Indikator : karyawan selalu mendapat jaminan perlindungan dari perusahaan.

2.2 Kerangka Konseptual



Sumber : data diolah, 2019

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Finance cabang Malang.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Finance cabang Malang.

3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Finance cabang Malang.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomobil Finance cabang Malang.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu semua karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang yang berjumlah 33 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh jumlah populasi dijadikan sampel penelitian.

3.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019:192) untuk mencari validitas sebuah item dengan cara membandingkan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel} . Apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0.847	0.344	Valid
X1.2	0.630	0.344	Valid
X1.3	0.795	0.344	Valid
X1.4	0.665	0.344	Valid
X1.5	0.719	0.344	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2019

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0.802	0.344	Valid

X2.2	0.718	0.344	Valid
X2.3	0.739	0.344	Valid
X2.4	0.659	0.344	Valid
X2.5	0.708	0.344	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2019

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0.724	0.344	Valid
X3.2	0.796	0.344	Valid
X3.3	0.786	0.344	Valid
X3.4	0.811	0.344	Valid
X3.5	0.839	0.344	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS,

2019

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Y1.1	0.840	0.344	Valid
Y1.2	0.821	0.344	Valid
Y1.3	0.640	0.344	Valid
Y1.4	0.539	0.344	Valid
Y1.5	0.598	0.344	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS,

2019

Berdasarkan uji validitas terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y menggunakan SPSS *for windows version 21.0* dapat dilihat dari tabel diatas menyatakan bahwa seluruh item dari 4 variabel tersebut valid karena memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang memiliki nilai sebesar 0,344.

Menurut V. Wiratna Sujarweni (2019:192) suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha >0.60 . Maka dapat disimpulkan apabila nilai cronbach alpha $>0,60$ berarti pernyataan reliabel dan apabila nilai cronbach alpha $<0,60$ berarti pernyataan tidak reliabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Pernyataan	Nilai Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.782	0.60	Reliabel

Disiplin Kerja (X2)	0.775	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0.848	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.732	0.60	Reliabel

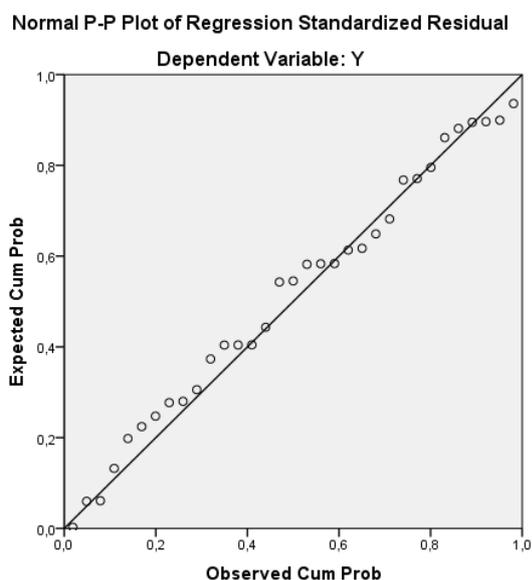
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel X1, X2, X3 dan Y menggunakan SPSS for windows version 21.0 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada variabel X1, X2, X3 dan Y memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk menguji kenormalan pada penelitian ini adalah melihat grafik normal plot dengan dasar pengambilan keputusan menurut Imam Ghozali (2018:163) yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal. Tetapi, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi tidak normal.



Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan gambar grafik Normal P-P Plot diatas, dapat dilihat bahwa plot / titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*. Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas yaitu melihat pada kolom Tolerance, jika Tolerance > 0.1 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas. Dan jika Tolerance < 0.1 maka dalam data terdapat multikolinieritas. Selain itu, multikolinieritas juga dapat dilihat dari kolom VIF, Jika VIF < 10 maka dalam data tidak terdapat multikolinieritas. Dan jika VIF > 10 maka dalam data terdapat multikolinieritas.

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Motivasi Kerja	,435	2,300
Disiplin Kerja	,221	4,517
Lingkungan Kerja	,226	4,425

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dengan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu jika sig. (2-tailed) > $\alpha = 0,05$ maka bebas heteroskedastisitas. Tetapi, jika sig. (2-tailed) < $\alpha = 0,05$ maka terkena heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation	Motivasi Kerja (X1)	-,036
	Coefficient	Disiplin Kerja (X2)	-,010
		Lingkungan Kerja (X3)	-,058
		Unstandardized Residual	1000
Sig. (2-tailed)		Motivasi Kerja (X1)	,843
		Disiplin Kerja (X2)	,955
		Lingkungan Kerja (X3)	,748
		Unstandardized Residual	.
N		Motivasi Kerja (X1)	33
		Disiplin Kerja (X2)	33
		Lingkungan Kerja (X3)	33
		Unstandardized Residual	33

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi rank spearman untuk seluruh variabel bebas (X) yaitu X1, X2, X3 memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak ada hubungan antara nilai residu dengan seluruh variabel bebas (X). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:262) analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi yang memiliki satu variabel *dependent* dan dua atau lebih variabel *independent*. Dalam penelitian ini bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
 b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi untuk variabel X1, X2, X3
X1 = Motivasi Kerja
X2 = Disiplin Kerja
X3 = Lingkungan Kerja

e = Faktor pengganggu atau standar error

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,991	1,847		2,161	,039
1 Motivasi Kerja	,335	,149	,375	2,255	,032
Disiplin Kerja	,437	,209	,487	2,091	,045
Lingkungan Kerja	,004	,189	,004	,019	,985

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda yang telah dilakukan, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 3,991 + 0,335 X_1 + 0,437 X_2 + 0,004 X_3$$

3.5 Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Ghozali (2018:98) uji t pada dasarnya merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*independent*) secara parsial atau secara

terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak menggunakan kriteria yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak (H_0) tetapi apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima (H_1).

Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3,991	1,847		2,161	,039
1 Motivasi Kerja	,335	,149	,375	2,255	,032
Disiplin Kerja	,437	,209	,487	2,091	,045
Lingkungan Kerja	,004	,189	,004	,019	,985

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Variabel X1 memiliki nilai signifikansi $0,032 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,255) > t_{tabel} (2,045)$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomobil Finance cabang malang secara parsial
2. Variabel X2 memiliki nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ dan $t_{hitung} (2,091) > t_{tabel} (2,045)$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomobil Finance cabang malang secara parsial

3. Variabel X3 memiliki nilai signifikansi $0,985 > 0,05$ dan $t_{hitung} (0,019) < t_{tabel} (2,045)$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomobil Finance cabang malang secara parsial

b. Uji Simultan

Menurut Ghazali (2018:98) uji hipotesis seperti ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent*) secara simultan atau serempak terhadap variabel terikat (*dependent*). Pada penelitian ini untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak menggunakan kriteria yaitu apabila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak (H_0) tetapi apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima (H_1).

Hasil Analisis Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	86,129	3	28,710	18,055	,000 ^b
Residual	46,113	29	1,590		
Total	132,242	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
Sumber : Data diolah menggunakan SPSS, 2019

Berdasarkan hasil diatas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} (18,055) > F_{tabel} (2,93)$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Indomobil Finance cabang malang secara simultan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2018:97) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*. Koefisien korelasi berganda diperoleh dari nilai *Adjusted R Square*. Nilai *Adjusted R Square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas amat terbatas dalam menjelaskan variabel terikat. Sebaliknya, bila nilai *Adjusted R Square* besar (mendekati angka 1) berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi mengenai variabel terikat.

Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,615	1,261

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien korelasi berganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,615 yang menunjukkan bahwa variabel bebas (motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3)) memberikan pengaruh kepada variabel terikat (kinerja karyawan (Y)) sebesar 61,5% sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lain diluar model.

4. PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, memperoleh nilai t_{hitung} (2,255) > t_{tabel} (2,045) dan nilai sig (0,032) < 0,05. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X1) dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka

akan meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja karyawan menurun maka akan menurun pula kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Heriyanto dan Hidayati pada tahun 2016 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian ini dilakukan di Yayasan MBD yang bergerak dibidang pendidikan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja terbukti ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, memperoleh nilai t_{hitung} (2,091) > t_{tabel} (2,045) dan nilai sig (0,045) < 0,05. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja (X2) dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Apabila disiplin kerja karyawan semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Begitu juga sebaliknya, apabila disiplin kerja karyawan semakin rendah maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Handoko dan Handoyo Djoko Waluyo tahun 2017 yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta". Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang bekerja di PT. Nusantara Card Semesta. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, memperoleh nilai t_{hitung} (0,019) < t_{tabel} (2,045) dan nilai sig (0,985) > 0,05. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (X3) tidak dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Apabila lingkungan kerja karyawan semakin baik maka tidak akan berdampak secara signifikan kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja karyawan semakin buruk juga akan tidak berdampak secara signifikan pula terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana tahun 2017 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance". Penelitian ini dilakukan di PT. BNI Lifeinsurance divisi *employee benefit*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BNI Lifeinsurance.

4.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, memperoleh nilai F_{hitung} (18,055) > F_{tabel} (2,93) dan nilai sig (0,000) < 0,05. Hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dari seorang karyawan

semakin baik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dari seorang karyawan semakin buruk juga akan semakin buruk pula kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance cabang Malang.

Dalam perhitungan hubungan secara simultan koefisien determinasi berganda (*adjusted R square*) dari ketiga variabel bebas tersebut diperoleh nilai sebesar 0,615. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sebesar 61,5% sedangkan sisanya 38,5% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti dan pembahasannya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam pengujian secara parsial menggunakan uji t diperoleh hasil untuk variabel Motivasi Kerja (X1) nilai t_{hitung} (2,255) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) dan nilai sig (0,032) lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomobil Finance cabang Malang.
2. Dalam pengujian secara parsial menggunakan uji t diperoleh hasil untuk variabel Disiplin Kerja (X2) nilai t_{hitung} (2,091) lebih besar dari t_{tabel} (2,045) dan nilai sig (0,045) lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomobil Finance cabang Malang.
3. Dalam pengujian secara parsial menggunakan uji t diperoleh hasil untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) nilai

t_{hitung} (0,019) lebih kecil dari t_{tabel} (2,045) dan nilai sig (0,985) lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja (X3) tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomobil Finance cabang Malang.

4. Dalam pengujian secara simultan menggunakan uji F diperoleh hasil untuk variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) nilai F_{hitung} (18,055) lebih besar dari F_{tabel} (2,93) dan nilai sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Indomobil Finance cabang Malang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditetapkan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. Indomobil Finance cabang Malang untuk dapat lebih banyak memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dengan mengadakan pelatihan kerja secara rutin guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang.
2. Diharapkan kepada PT. Indomobil Finance cabang Malang untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin kinerja dari karyawannya dengan cara memberikan bonus kepada karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik sebagai bentuk penghargaan dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terbaik.
3. Diharapkan kepada karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang untuk menjalin hubungan antar sesama karyawan maupun hubungan karyawan dengan pimpinan kearah yang lebih

baik dengan cara meningkatkan komunikasi verbal (secara langsung) agar dapat mewujudkan suasana kerja yang harmonis dan nyaman.

4. Berdasarkan dari hasil penelitian ini diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang, diharapkan untuk penelitian-penelitian yang akan datang yang dilakukan di PT. Indomobil Finance cabang Malang bisa menggunakan variabel-variabel bebas lainnya guna mengetahui variabel bebas lain yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Indomobil Finance cabang Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayundasari, Dini Yunita, 2017, *Improving Employee Performance Through Work Motivation And Self-efficacy Mediated By Job Satisfaction*, *Journal Of Applied Management*, Vol. 15, No. 4
- Emmywati, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE Mahardhika, Surabaya
- Fahmi, Irham, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Alfabeta, Bandung
- Ghozali, Imam, 2018, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Hanafi, Bayu Dwilaksono dan Corry Yohana, 2017, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI LIFEINSURANCE*, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, Vol. 5, No. 1
- Handoko, Tri dan Handoyo, Djoko Waluyo, 2017, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Card Semesta*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 1

- Heriyanto dan Siti Noor Hidayati, 2016, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Maksipreneur, Vol. IV, No. 1
- Hersona, Sonny, 2017, *Influence Of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employee's Performance*, Journal Of Applied Management, Vol. 15, No. 3
- Iswanda, 2017, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Surya Agrolika Reksa Singingi Hilir*, JOM Fekon, Vol. 4, No. 2
- Josephine, Audrey dan Dhyah Harjanti, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*, AGORA, Vol. 5, No. 3
- Magani, Yosephin Intan dan Suzanna Josephine Tobing, 2018, *Hubungan Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Fundamental Management Journal, Vol. 3, No. 1
- Maziah, 2017, *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Makassar*, Laa Maisyir, Vol. 6, No. 2
- Mulyadi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, IN MEDIA, Bogor
- Nasution, Muhammad Irfan, 2016, *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Cabang Medan Kota*, Jurnal Membangun Ketahanan Nasional, Vol. IV, No. 1
- Pratama, Yosef Ferry dan Dian Wismar'ain, 2018, *Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Business Management Analysis Journal (BMAJ), Vol. 1, No. 1
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Pendidikan*, CV. Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna, 2019, *SPSS Untuk Penelitian*, Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Syamsudin, Yusvita Pavita, Abdul Kodir Djaelani dan Achmad Agus Priyono, 2018, *Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Riset Manajemen, Vol. 7, No. 2
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wijaya, Hendry dan Emi Susanty, 2017, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin)*, Jurnal Ecoment Global, Vol. 2, No. 1