

## **PENGARUH UPAH, LINGKUNGAN KERJA, TUNJANGAN DAN JAMINAN KESEHATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DARMAWISATA INDONESIA**

Ellisyah Nur Selliana  
Program Studi Manajemen STIE Mahardhika

### **ABSTRAK**

Untuk tetap dapat bersaing dalam bisnis *travel* diperlukan suatu ketangguhan dalam menjalankan bisnis ini. PT. Darmawisata Indonesia harus mempunyai kinerja yang tinggi agar mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis. Kinerja perusahaan tidak lepas dari kinerja karyawan itu sendiri, sehingga PT. Darmawisata Indonesia harus mampu mendeteksi variabel-variabel apa saja yang mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja, Tunjangan serta Jaminan Kesehatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Darmawisata Indonesia" dengan menggunakan teknik sampling yaitu *Total Sampling* diperoleh sampel sebanyak 60 karyawan PT. Darmawisata Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh upah, lingkungan kerja, tunjangan, dan jaminan sosial terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode Analisis Regresi Berganda. Dengan menggunakan *SPSS for Windows* diperoleh hasil pengujian untuk Uji Validitas hasilnya valid, Uji Reliabilitas hasilnya reliabel, Uji Normalitas hasilnya data penelitian berdistribusi normal, data penelitian telah lulus Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas. Persamaan regresi berganda yaitu  $Y = 0,611 + 0,267 X_1 + 0,310 X_2 + 0,459 X_3 + 0,060 X_4$  dimana upah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), tunjangan ( $X_3$ ) dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,830 atau 83 %. Variabel tunjangan sebagai variabel paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sebagai berikut 1. Upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia. 2. Upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia. 3. Upah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia.

**Kata Kunci : Upah, Lingkungan Kerja, Tunjangan, Jaminan Kesehatan, Kinerja Karyawan.**

## ABSTRACT

*To be able to compete in the travel business requires a toughness in running this business. PT. Darmawisata Indonesia must have high performance to be able to compete with other similar companies. The company's performance is inseparable from the performance of the employees themselves, so PT. Darmawisata Indonesia must be able to detect any variables that can improve the performance of its employees.*

*This study entitled "The Effect of Wages, Work Environment, Benefits and Health Insurance on the Performance of Employees of PT. Darmawisata Indonesia "by using a sampling technique that is Total Sampling obtained a sample of 60 employees of PT. Indonesia Tourism. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of wages, work environment, benefits, and social security on employee performance. This type of research is quantitative using the Multiple Regression Analysis method. By using SPSS for Windows the result of testing is valid for the validity test, the reliability test results are reliable, the normality test results are normally distributed research data, the research data has passed Heteroscedasticity Test and Multicollinearity Test. The multiple regression equation is  $Y = 0.611 + 0.267 X1 + 0.310 X2 + 0.459 X3 + 0.060 X4$  where wages (X1), work environment (X2), benefits (X3) and health insurance (X4) and employee performance (Y). Determination Coefficient (Adjusted R Square) of 0.830 or 83%. Allowance variable as the most dominant variable has a significant effect on employee performance. The results of this study are as follows: 1. Wages, work environment, benefits and health insurance simultaneously have a significant effect on employee performance PT. Darmawisata Indonesia. 2. Wages, work environment, benefits and health insurance partially have a significant effect on employee performance PT. Darmawisata Indonesia. 3. Wages are the most dominant influence on employee performance PT. Darmawisata Indonesia.*

**Keywords: Wages, Work Environment, Allowances, Health Insurance, Employee Performance.**

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasi perusahaan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan kompetisi global (Gibson, 2016:32). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen khususnya dibidang organisasi. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, penting bagi masing-

masing perusahaan untuk memaksimalkan kinerja para karyawannya dengan menciptakan sistem manajemen yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Perusahaan berharap agar sumber daya manusia yang di milikinya berkontribusi penuh dalam pencapaian tujuan perusahaan, setiap karyawan diharapkan memiliki integritas kerja yang tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik. Upah dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja mereka dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu upah merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Upah merupakan suatu penerimaan

sebagai suatu imbalan dan pemberian jasa kepada penerima jasa. Selain Upah Yang Diterima, faktor lain yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan tersebut tidak memiliki semangat dalam melakukan pekerjaan. Ada pula faktor penunjang lain dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni tunjangan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan senantiasa mengharapkan penghasilan yang memadai atau dengan kata lain hak yang diterima para karyawan sesuai dengan kewajiban yang mereka kerjakan. Untuk penghasilan (kompensasi) yang lain seperti pemberian insentif diatur oleh masing-masing perusahaan tergantung dari manajemen keuangan yang telah ditetapkan sesuai situasi dan kondisi dari perusahaan tersebut. Secara umum tunjangan yang diberikan oleh suatu perusahaan dibagi menjadi dua, yaitu tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi setiap karyawan. Untuk dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan secara maksimal, diperlukan kesehatan tubuh karyawan yang optimal pula. Rumusan menunjukkan inti permasalahan yang ingin diteliti, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia ?

2. Apakah upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia?

3. Diantara upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Darmawisata Indonesia ?

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Upah

Kadarisman (2017:123) yang mengungkapkan bahwa upah adalah sejenis balas jasa yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak. Menurut Ivancevich dalam Purwono (2015:42-43) indikator upah terdiri dari beberapa bagian, antara lain :

- 1) Memadai/ memenuhi syarat (*Addequate*). Memenuhi ketentuan minimum pemerintah.
- 2) Keadilan/ kewajaran (*Equitable*). Setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha kinerja yang dimilikinya.
- 3) Biaya yang efektif (*Cost effective*). Kemampuan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya. Sehingga pembayaran kompensasi bisa menjadi efektif bagi karyawan.
- 4) Perangsang kerja (*Incentive providing*). Harus merangsang terjadinya kerja yang produktif dan efektif.

### B. Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Nitisemito (2015:67), lingkungan kerja adalah segala visual yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik, penyuluhan, penataan tempat

kerja maupun alat atau mesin – mesin yang dipergunakan untuk bekerja dan lain-lain. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Indikator-indikator lingkungan kerja yang baik antara lain (Sedarmayanti, 2016:46) adalah:

1. *Lightning* / pencahayaan ditempat kerja.
2. *Temperature* / suhu di tempat kerja.
3. Penataan tata ruang.
4. Hubungan antar karyawan.

### C. Tunjangan

Menurut buku perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan karyawan dalam pasal 1 ayat 7 serta PP Pengupahan No 78/2015 tunjangan adalah penerimaan upah di luar upah pokok, baik bersifat tetap yakni tunjangan yang di terima dengan jumlah tetap atau teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan bersifat tidak tetap yaitu tunjangan yang diterima dengan jumlah yang tidak tetap sesuai dengan kehadiran maupun pencapaian karyawan. Pemberian tunjangan kinerja karyawan yang diterapkan dengan tepat dalam suatu instansi perusahaan maupun organisasi maka banyak dampak yang ditimbulkan bagi karyawan. Indikator-indikator tunjangan menurut As'ad (2017:57) yaitu :

- 1) Memperbaiki semangat karyawan.
- 2) Menurunkan tingkat absensi karyawan.
- 3) Memperbaiki hubungan antara pihak karyawan dan manajemen perusahaan.

- 4) Mengurangi dampak pengaruh organisasi yang berpotensi merusak kinerja karyawan.

### D. Jaminan Kesehatan

Menurut Tannady (2017:373) yang mengutip pendapat Mangkunegara (2002), program kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Menurut Suma'mur (2001) dalam Mulyadi (2017:166) terdapat beberapa indikator mengenai jaminan kesehatan, yaitu :

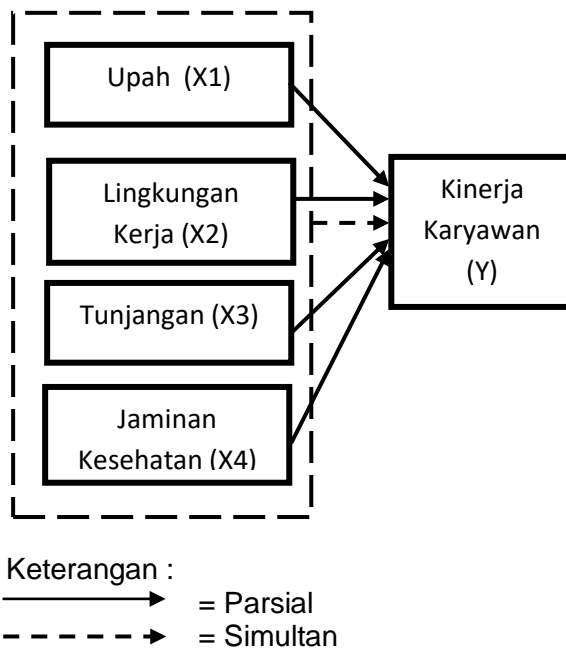
- 1) Menjamin kesehatan.
- 2) Partisipasi dalam program pemerintah.
- 3) Peserta jaminan kesehatan.

### E. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moeheriono, 2015:96). Menurut Bangun (2015:233-234), standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Jumlah pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kemampuan kerjasama

Berdasarkan rumusan masalah maka dibuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual  
 Sumber : Hasil olahan peneliti (2019)

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social. Untuk dapat melakukan pengukuran, setiap fenomena sosial di jabarkan kedalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator. Setiap variabel yang di tentukan diukur dengan memberikan simbol-simbol angka yang berbeda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dengan menggunakan simbol-simbol angka tersebut, teknik perhitungan secara kuantitatif matematik dapat di lakukan sehingga dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum di dalam suatu parameter (Sugiyono,2017).

Menurut Sugiyono (2017:115) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun

populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Darmawisata Indonesia yang beralamatkan Jl. Raya *By Pass* Juanda no. 19-21 Sedati Sidoarjo terdiri 60 karyawan.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2017:116) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan langkah untuk menentukan besarnya sampel yang akan diambil dalam melaksanakan penelitian dalam suatu obyek. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan dengan perhitungan statistik atau berdasarkan estimasi penelitian. Pengambilan sampel ini harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dengan istilah lain, sampel harus representatif. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* atau sampel jenuh. Semua anggota populasi secara individual diambil atau diberi peluang yang sama menjadi sampel penelitian, Sugiyono, (2017:99). Jadi sampel penelitian ini sebanyak 60 responden karyawan PT. Darmawisata Indonesia yang beralamatkan Jl. Raya *By Pass* Juanda no. 19-21 Sedati Sidoarjo.

Menurut Sugiyono (2017:93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk penelitian mengenai, maka untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan Skala Likert tingkat 4, dengan menggunakan metode penelitian yaitu Analisis Regresi Linier Berganda, merupakan hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Model persamaan

regresi linier berganda sebagai berikut  
 $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$ .

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan sesuatu variabel. Sugiyono dalam Siregar (2016:164) menyatakan bahwa suatu instrumen pernyataan dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi (*Corrected Item Total Correlation*) melebihi 0,3. Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui masing-masing variabel mempunyai nilai *Corrected Item Total Correlation* lebih dari 0,3 yang berarti bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	Keterangan
Upah 1	0,755	Valid
Upah 2	0,562	Valid
Upah 3	0,488	Valid
Upah 4	0,670	Valid
Lingkungan Kerja 1	0,630	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,619	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,580	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,595	Valid
Tunjangan 1	0,550	Valid
Tunjangan 2	0,600	Valid
Tunjangan 3	0,518	Valid
Tunjangan 4	0,516	Valid
Jaminan Kesehatan 1	0,424	Valid
Jaminan Kesehatan 2	0,456	Valid
Jaminan Kesehatan 3	0,481	Valid
Kinerja Karyawan 1	0,726	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,603	Valid

Kinerja Karyawan 3	0,515	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,630	Valid

Sumber : Hasil olahan SPSS

Uji Reliabilitas (keandalan) adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama juga (Siregar, 2016:173).

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Keterangan
Upah	0,807	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,817	Reliabel
Tunjangan	0,814	Reliabel
Jaminan Kesehatan	0,962	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,811	Reliabel

Sumber : Hasil olahan SPSS

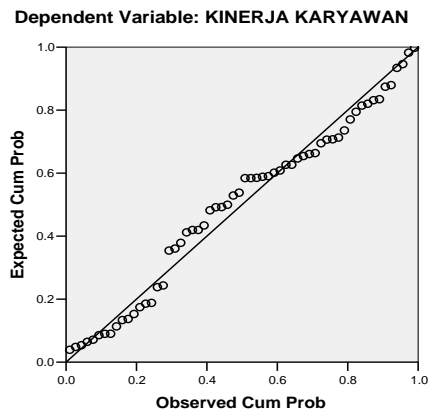
Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai *Alpha Cronbach* masing – masing variabel adalah sebagai berikut upah sebesar 0,807, lingkungan kerja sebesar 0,817, tunjangan sebesar 0,814, jaminan kesehatan sebesar 0,962 dan kinerja karyawan sebesar 0,811. Data penelitian telah memenuhi syarat Uji Reliabilitas karena semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Menurut Siregar (2016:175) kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, jika memiliki koefisien reliabilitas > 0,6.

Uji Normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengansumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal (Ghozali, 2015:160).

Gambar 2 Uji Normalitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

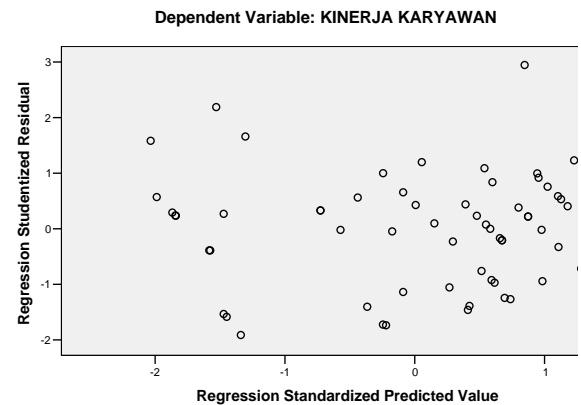
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar 2 data penelitian memenuhi syarat berdistribusi normal, karena titik - titiknya pada gambar tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, (Ghozali, 2015:160).

Menurut Ghozali (2015:139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan untuk model regresi. Jika residualnya mempunyai varians yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variansnya tidak sam atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan gambar 3 *Scatterplot* data penelitian menunjukkan terbebas dari heteroskedastisitas, dikarenakan :

- Penyebaran titik - titik data tidak berpola.
- Titik - titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka nol.
- Titik - titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja pada sumbu horisontal angka nol, Suntoyo (2007) dalam Sugiyono (2017).

Menurut Santoso (2016:139), Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Kemiripan antar variabel *independent* dalam satu model akan menyebabkan korelasi yang kuat antar variabel *independent*.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	UPAH	,140	7,13
	LINKUNGAN KERJA	,218	4,58
	TUNJANGAN	,209	4,77
	JAMINAN KESEHATAN	,996	1,00

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari tabel 3 diketahui semua variabel mempunyai nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 sehingga dapat dikatakan bahwa data hasil kuisioner terbebas dari multikolinearitas. Korelasi antara variabel *independent* dapat diketahui dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan kriteria menurut Ghazali (2015:104) yaitu jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10 dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil pengolahan data menggunakan *SPSS for Windows* sebagai berikut :

Tabel 4. Koefisien determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,917 <sup>a</sup>	,841	,830	1,16060	2

a. Predictors: (Constant), JAMINAN KESEHATAN, LINKUNGAN KERJA, TUNJANGAN, UPAH

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,830 atau 83 %. Angka 83 % tersebut menunjukkan kontribusi (sumbangsih) variabel bebas yaitu upah (X1), lingkungan kerja (X2) dan tunjangan (X3) dan jaminan kesehatan (X4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 83 %. Sedangkan sisanya 17 % merupakan kontribusi pengaruh variabel-variabel lain yang tidak ikut dalam penelitian ini.

Variabel dominan adalah untuk mengetahui variabel bebas mana yang dominan mempengaruhi variabel terikat. Pada kolom *correlation (partial)* tabel 5 nilai variabel upah (X<sub>1</sub>) yaitu 0,224, variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) yaitu 0,338, variabel tunjangan (X<sub>3</sub>) yaitu 0,429 dan variabel jaminan kesehatan (X<sub>4</sub>) yaitu 0,092. Sehingga variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah variabel tunjangan (X<sub>3</sub>), karena nilai variabel tunjangan lebih besar dari nilai variabel upah, lingkungan kerja dan jaminan kesehatan

Tabel 5. Variabel Dominan

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	UPAH	,880	,224	,092
	LINKUNGAN KERJA	,858	,338	,143
	TUNJANGAN	,878	,429	,189
	JAMINAN KESEHATAN	,009	,092	,037

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Untuk mendapatkan suatu persamaan regresi linier berganda, maka dilakukan dengan menggunakan alat bantu program *SPSS for Windows* yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel 6. Regresi Berganda dan Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,611	,941		,650	,518
	UPAH	,267	,157	,245	2,371	,039
	LINKUNGAN KERJA	,310	,116	,306	2,663	,010
	TUNJANGAN	,459	,130	,414	3,525	,001
	JAMINAN KESEHATAN	,060	,088	,037	2,169	,049

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 6 tersebut diatas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,611 + 0,267 X_1 + 0,310 X_2 + 0,459 X_3 + 0,060 X_4$$



dari persamaan tersebut diatas dapat diketahui :

- a) Koefisien konstanta (a) sebesar 0,611 memberi arti jika upah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), tunjangan ( $X_3$ ) dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) semuanya mempunyai nilai 0 satuan maka kinerja karyawan (Y) sebesar 0,611 satuan.
- b) Koefisien regresi ( $b_1$ ) sebesar 0,267 menunjukkan hubungan yang positif, jika upah ( $X_1$ ) dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,267 satuan dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), tunjangan ( $X_3$ ) dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) adalah tetap atau nol satuan. Begitu juga sebaliknya jika upah ( $X_1$ ) diturunkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,267 satuan dengan asumsi nilai variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ), tunjangan ( $X_3$ ) dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) adalah tetap atau nol satuan.
- c) Koefisien regresi ( $b_2$ ) sebesar 0,310 menunjukkan hubungan yang positif jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,310 satuan dengan asumsi nilai variabel upah ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_3$ ) dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) adalah tetap atau nol satuan. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja ( $X_2$ ) diturunkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,310 satuan dengan asumsi nilai variabel upah ( $X_1$ ), tunjangan ( $X_3$ ) dan dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) adalah tetap atau nol satuan.
- d) Koefisien regresi ( $b_3$ ) sebesar 0,459 menunjukkan hubungan yang positif jika tunjangan ( $X_3$ ) dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar

0,459 satuan dengan asumsi nilai variabel upah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) adalah tetap atau nol satuan. Begitu juga sebaliknya jika tunjangan ( $X_3$ ) diturunkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,459 satuan dengan asumsi nilai variabel upah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) adalah tetap atau nol satuan.

- e) Koefisien regresi ( $b_4$ ) sebesar 0,060 menunjukkan hubungan yang positif jika jaminan kesehatan ( $X_4$ ) dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,060 satuan dengan asumsi nilai variabel upah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan tunjangan ( $X_3$ ) adalah tetap. Begitu juga sebaliknya jika jaminan kesehatan ( $X_4$ ) diturunkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,060 satuan dengan asumsi nilai variabel upah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan tunjangan ( $X_3$ ) adalah tetap atau nol satuan.

Dalam tujuan penelitian disebutkan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel upah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), tunjangan ( $X_3$ ) dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) .

Hasil olahan SPSS for Windows diperoleh tabel sebagai berikut :

Tabel 7. Uji F ( Uji Simultan )

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392,916	4	98,229	72,925	,000 <sup>a</sup>
	Residual	74,084	55	1,347		
	Total	467,000	59			

a. Predictors: (Constant), JAMINAN KESEHATAN, LINGKUNGAN KERJA, TUNJANGAN, UPAH

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan  $\alpha$  sebesar 5%

Berdasarkan tabel 7 diketahui nilai *Sig* sebesar 0,000 (lebih kecil dari 5%), maka keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya upah, lingkungan kerja, tunjangan, jaminan kesehatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil Uji t/ Uji Parsial sebagai berikut :

- a. Upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- d. Jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis data dari penelitian ini, maka pembahasan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.

Berdasarkan hasil analisa dan perhitungan dengan program *SPSS for Windows* bahwa Uji F atau Uji Simultan atau Uji Serempak menunjukkan bahwa variabel variabel bebas yaitu variabel upah ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), tunjangan ( $X_3$ ) dan jaminan kesehatan ( $X_4$ ) secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas kinerja karyawan ( $Y$ ), sebesar nilai Koefisien Determinasi yaitu 83 % dengan tingkat signifikansinya sebesar 0,000 kurang dari 5 %. Menurut Siagian (2015:89) menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan

pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa (upah, tunjangan dan jaminan keamanan dan kesehatan), lingkungan kerja serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis. Dari penjelasan teori Siagian tentang kinerja menunjukkan hubungan yang erat dengan besarnya balas jasa, dalam penelitian ini menyebutnya upah. Perusahaan dalam meningkatkan upah karyawan, lingkungan kerja yang semakin nyaman serta mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, meningkatkan tunjangan bagi karyawan, serta karyawan mengikuti jaminan kesehatan maka apabila dilakukan secara bersama-sama akan meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan.

2. Upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.

Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa upah mempunyai nilai *Sig* sebesar 0,039 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:10) Setiap perusahaan atau organisasi harus dapat menyediakan suatu sarana untuk menilai kinerja karyawan dan hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai informasi pengambilan keputusan manajemen tentang kenaikan gaji/ upah, penguasaan lebih lanjut, peningkatan kesejahteraan karyawan dan berbagai hal penting lainnya yang dapat mempengaruhi

karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penilaian kinerja sangat berguna untuk menentukan kebutuhan pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik di masa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam promosi jabatan atau penentuan imbalan dalam hal ini yang dimaksud adalah upah dan tunjangan. Penilaian kinerja memacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan. Jadi teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara tentang upah dan kinerja mendukung penelitian ini. Penilaian kinerja menurut Dharma (2015:150) adalah pertanggung jawaban. Apabila standar dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan. Dalam penelitian ini sebanyak 80 % responden menyatakan upah yang diterima responden sudah adil berdasarkan kinerja responden. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh MH Wakafa, M Suseno (2019) dengan kesimpulan upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Gudang Penyangga Pupuk PT. Aneka Jasa Grhadika Situbondo.

3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.

Dari hasil analisa penelitian diketahui nilai *Sig* sebesar 0,010 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:88) adalah suasana dimana para karyawan atau pekerja

melakukan aktivitas setiap hari. Setiap organisasi baik kecil maupun besar pasti berinteraksi dengan lingkungan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan pengelolaannya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Setiap organisasi baik skala besar, menengah maupun skala kecil semuanya akan berinteraksi dengan lingkungan kerja dimana perusahaan atau organisasi tersebut berada. Perusahaan yang dapat bertahan hidup adalah perusahaan yang mampu menyesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat masing – masing, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis dan kooperatif. Selain faktor kompensasi, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang juga secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi atau perusahaan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan nyaman di tempat kerjanya untuk melakukan

aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai tanggung jawab masing-masing. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan 60 % responden menyatakan penataan ruangan ditempat responden bekerja sudah sesuai kebutuhannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan sebanyak 73,3 % responden menyatakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan selalu sesuai dengan standar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Uko Masduko (2019) dengan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Penelitian yang dilakukan oleh Maulana, Lutvi Legi, Suwarsi, Sri; Abdurrahman, Dudung (2019) dengan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Bandung Distribusi Jawa Barat dan Banten.

4. Tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.

Dari hasil penelitian diketahui nilai *Sig* sebesar 0,001 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan karyawan dalam pasal 1 ayat 7 serta PP Pengupahan No 78/2015 tunjangan adalah penerimaan upah di luar upah pokok, baik bersifat tetap yakni tunjangan yang diterima dengan jumlah tetap atau teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan bersifat tidak tetap yaitu tunjangan yang diterima dengan jumlah yang tidak tetap sesuai dengan kehadiran maupun

pencapaian karyawan. Pada tingkatan tinggi semisal manajer senior, biasanya pihak perusahaan lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar daripada meningkatkan gaji karyawannya karena tunjangan hanya dikenakan pajak rendah bahkan tidak dikenakan pajak sama sekali. Tunjangan diberikan dimaksudkan untuk meningkatkan semangat dan motivasi serta kualitas kinerja lebih baik lagi. Hasil penelitian ini menunjukkan sebanyak 55 % responden menyatakan tunjangan yang diterima mampu meningkatkan kinerjanya dan sebanyak 80 % responden menyatakan kualitas hasil pekerjaannya selalu sesuai dengan kualitas yang dituntut perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Fitriani Karim (2019) dengan kesimpulan Tunjangan Kinerja Daerah (TKd) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai.

5. Jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.

Dari hasil penelitian diketahui nilai *Sig* sebesar 0,049 (lebih kecil dari 5 %) sehingga keputusannya tolak  $H_0$  dan terima  $H_1$  artinya jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Mulyadi (2017:166) kesehatan kerja adalah salah satu spesialisasi didalam ilmu kesehatan (kedokteran) yang bertujuan untuk agar tenaga kerja memperoleh derajat kesehatan setinggi-tingginya. Ruang lingkupnya meliputi pencegahan dan pemberantasan penyakit akibat kerja yang mungkin diderita oleh tenaga kerja, Pencegahan kelelahan kerja. Pemupukan gairah kerja demi untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja. Pencegahan dan pemberantasan dilingkungan daerah kerja sebagai akibat dari suatu kegiatan kerja. Jika pekerja sehat maka ia dapat

bekerja dan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini menyatakan 75 % responden menyatakan program jaminan kesehatan selalu memberikan jaminan pengobatan kepada responden ketika sakit dan sebanyak 73,3 % responden menyatakan jumlah pekerjaan yang saya hasilkan selalu sesuai dengan standar dari perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ria Damayanti, Nurlaela, Sarah Usman (2019) dengan kesimpulan Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari.

6. Tunjangan sebagai variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.

Pada hasil penelitian menunjukkan nilai variabel upah ( $X_1$ ) yaitu 0,224, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) yaitu 0,338, variabel tunjangan ( $X_3$ ) yaitu 0,429 sedangkan variabel jaminan kesehatan ( $X_4$ ) yaitu 0,092. Sehingga variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan dalam persamaan regresi linier berganda terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah variabel tunjangan ( $X_3$ ), karena nilai variabel tunjangan lebih besar dari nilai variabel upah, lingkungan kerja dan jaminan kesehatan. Menurut buku perjanjian kerja bersama antara perusahaan dan karyawan dalam pasal 1 ayat 7 serta PP Pengupahan No 78/2015 tunjangan adalah penerimaan upah di luar upah pokok, baik bersifat tetap yakni tunjangan yang di terima dengan jumlah tetap atau teratur pembayarannya yang tidak dikaitkan dengan kehadiran, dan bersifat tidak tetap yaitu tunjangan yang diterima dengan jumlah yang tidak tetap sesuai dengan kehadiran maupun pencapaian karyawan. Pada tingkatan tinggi semisal manajer senior, biasanya pihak perusahaan lebih memilih memberikan tunjangan lebih besar daripada meningkatkan gaji karyawannya karena tunjangan hanya dikenakan pajak

rendah bahkan tidak dikenakan pajak sama sekali. Tunjangan diberikan dimaksudkan untuk meningkatkan semangat dan motivasi serta kualitas kinerja lebih baik lagi. Begitu pula yang diberikan oleh PT. Dharmawisata Indonesia, sehingga tunjangan yang diberikan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, mengingat jumlah besaran tunjangan bisa melebihi gaji pokoknya. Tunjangan diberikan kepada karyawan agar mampu memenuhi target yang diberikan perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu apabila ada *event* misalnya pameran pariwisata, promo tiket di tempat *mall*, hotel, dan lain-lain maka karyawan akan mendapatkan tunjangan uang lembur, uang transport, uang makan dan target penjualan tiket sehingga hal ini membuat karyawan PT. Dharmawisata Indonesia bersemangat sekali dalam bekerja yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan, sesuai rumusan masalah dan tujuan dari penelitian ini, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Upah, lingkungan kerja, tunjangan dan jaminan kesehatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.
2. Upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.  
Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.  
Tunjangan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.

Jaminan kesehatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.

3. Tunjangan paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Dharmawisata Indonesia.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, saran yang peneliti bisa sampaikan adalah sebagai berikut :

1. Buat pimpinan PT. Dharmawisata Indonesia diharapkan memperhatikan upah yang diberikan kepada karyawan dengan mentaati peraturan yang diberikan oleh pemerintah (Undang-Undang Tenaga Kerja). Perusahaan hendaknya meningkatkan kualitas serta kuantitas lingkungan kerja dengan melengkapi alat-alat kerja yang dibutuhkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, mengatur letak ruangan kerja sehingga lebih fleksibel, efektif dan efisien dalam bekerja, memperbaiki alat-alat kerja yang rusak, meningkatkan komunikasi antara bawahan dengan pimpinan dan bawahan dengan sesama bawahan agar mampu bekerja sama dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja. Memperhatikan serta meningkatkan besaran tunjangan yang diberikan kepada karyawan, dalam penelitian ini variabel tunjangan merupakan variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Jaminan kesehatan karyawan harus diperhatikan, perusahaan harus mendorong agar karyawan mengikuti BPJS yang merupakan kewajiban bagi setiap pekerja untuk mendaftarkan diri dalam kepesertaan BPJS pada saat karyawan mulai bekerja. Masalah

kesehatan merupakan suatu risiko yang berdampak materiil bagi sisi finansial si penderita dan kejadiannya yang tidak pasti datangnya, oleh karena itu risiko sakit merupakan suatu risiko yang murni. Asuransi merupakan suatu bentuk pengurangan dampak finansial bagi seseorang apabila mengalami suatu risiko yang tidak pasti tersebut, dengan membayar sebesar iuran yang relatif jauh lebih kecil dari nilai pertanggungannya untuk jaminan kesehatan karyawan PT. Dharmawisata Indonesia yang menyangkut jaminan kesehatan para karyawan, yang sifatnya menguntungkan dan tidak memberatkan antara pihak karyawan dengan perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama dengan penelitian ini (Manajemen Sumber Daya Manusia) disarankan untuk mengganti/ menambah variabel penelitian ini dengan variabel lain misalnya variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, produktivitas kerja, dan lain-lain sehingga menghasilkan penelitian yang berbeda dengan penelitian ini.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. 2017. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Liberty.
- Bangun, Wilson. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- BPJS Kesehatan, RI, 2004, *Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan*, BPJS Kesehatan RI, Jakarta.
- Depkes RI, 2004, *Undang-Undang RI No. 40 Tahun 2004 Tentang*

- Jaminan Sosial*, Depkes RI, Jakarta.
- Dian Fitriani Karim, 2019, *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (Tkd) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lingkup Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Banggai*, jurnal Ilmiah Clean Government Vol 2, No 2 (2019) ISSN 2620-3014.
- Ghozali, Imam, 2015, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson, James., Ivancevich dan Donnelly, Jr. 2016. *Organisasi dan Manajemen. Perilaku, Struktur, Proses*. Edisi keempat. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, 2017, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maulana, Lutvi Legi; Suwarsi, Sri; Abdurrahman, Dudung. 2019. *Pengaruh Sistem Informasi Manajemen (Simpeg) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Bandung Distribusi Jawa Barat dan Banten*, jurnal Repository UNISBA, <http://repository.unisba.ac.id:8080/xmlui/handle/123456789/25604>.
- MH Wakafa, M Suseno, 2019, *Analisis Pengaruh Upah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Gudang Penyangga Pupuk Pt Aneka Jasa Grhadika Situbondo*, jurnal Ekonomi dan Bisnis Growth v. 9, n. 1, p. 25-40, july 2019. ISSN 0215-1030.
- Moehersono, 2015, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* Edisi Revisi., Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nitisemito. 2015. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. cetakan VIII. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Ria Damayanti, Nurlaela, Sarah Usman, 2019, *Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pulau Lemon Manokwari*, Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis ke-3 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- Santoso, Singgih. 2015. *Statistik Parametrik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siregar. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_, 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tannady, Handy, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Expert
- Uko Masduko, 2019, *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung*