

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GAPURA ANGKASA
SURABAYA**

Oleh:

Moch. Agus Setiyono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya yang berjumlah 225 karyawan, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 responden. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Setelah dilakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka diperoleh nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,620, variabel disiplin sebesar 0,373, variabel lingkungan kerja sebesar 0,320 dan variabel pelatihan kerja sebesar 0,242. Dan Uji F dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$ yang artinya motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan Uji t diperoleh tingkat signifikan untuk variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja $< 0,050$, menunjukkan pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara parial dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: motivasi, disiplin, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, discipline, work environment and work training variables on employee performance. The population in this study were employees of PT Gapura Angkasa Surabaya, amounting to 225 employees, the sampling technique in this study used non-probability sampling and the sample used in this study was 125 respondents. The type of data used in this study is primary data using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression analysis.

After testing the hypotheses proposed in this study, the regression coefficient values of motivational variables are obtained, 0.620 disciplinary variables 0.373, work environment variables 0.320 and work training variables 0.242. And the F Test with a significance level of $0,000 < 0.050$ which means motivation, discipline, work environment and work training can simultaneously affect employee performance. By using the t-test, a significant level of motivation, discipline, work environment and job training variables was obtained < 0.050 , indicating the influence of motivation, discipline, work environment and work training in parisally can affect employee performance.

Keywords: *motivation, discipline, work environment, work training and employee performance*

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Robbins dan Coulter (2010) motivasi adalah proses dimana seseorang mendapatkan *energy*, diarahkan, dan berkelanjutan menuju tercapainya suatu tujuan. Karyawan yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula, untuk itu sangat diharapkan peningkatan motivasi demi memacu semangat kerja karyawan dalam mencapai hasil maksimal.

Selain dari motivasi dan kedisiplinan, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam menciptakan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. 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.

Hal yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen untuk dapat mencapai tujuan perusahaan maka pelatihan juga penting bagi para karyawan. Oleh sebab itu, kualitas pelayanan pimpinan kepada karyawan perlu ditingkatkan. Melalui pelatihan ini para karyawan bisa terbantu mengerjakan pekerjaan yang ada, dapat pula meningkatkan prestasi kerja karyawan.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?
5. Apakah motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Gapura Angkasa Surabaya ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen dapat ditingkatkan. Menurut Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2011:43), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Rivai (2011) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2.1.2 Disiplin

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Menurut Arianto (2013:4), disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi.

1. Pengertian Disiplin

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pada umumnya karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja apabila didukung oleh kondisi kerja atau lingkungan kerja yang baik, sehingga kinerja dan output perusahaan dapat meningkat. Sebaliknya apabila kondisi kerja atau lingkungan tempat kerja buruk maka kepuasan karyawan akan menurun, sehingga secara tidak langsung faktor kondisi kerja tersebut akan memengaruhi kinerja karyawan itu sendiri dan outputnya terhadap perusahaan. Masalah lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting. Hal ini sangat besar pengaruhnya terhadap kelancaran operasi perusahaan. Salah satu cara yang ditempuh agar karyawan dapat juga melaksanakan tugasnya adalah memperbaiki lingkungan kerja di tempat kerja. Lingkungan kerja yang buruk merupakan salah satu penyebab penggunaan waktu yang tidak efektif.

2.1.4 Pelatihan Kerja

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Simamora (2014:274) pelatihan merupakan proses yang mencoba untuk menyediakan bagi seorang karyawan informasi, keahlian dan pemahaman atas organisasi dan tujuan. Pelatihan dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, atau perubahan sikap seseorang. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan keahlian pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berhubungan dengan pekerjaan. Dari definisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Ketrampilan meliputi menjalankan tugas dan mengadakan variasi, pengetahuan meliputi kelincihan mental berpikir dari segala arah, fleksibel konsep, kecepatan, bekerja keras, mampu berkomunikasi, rasa ingin tahu tentang pengetahuan, terbuka dan menerima informasi atau gagasan baru, arah hidupnya mantap dan mandiri.

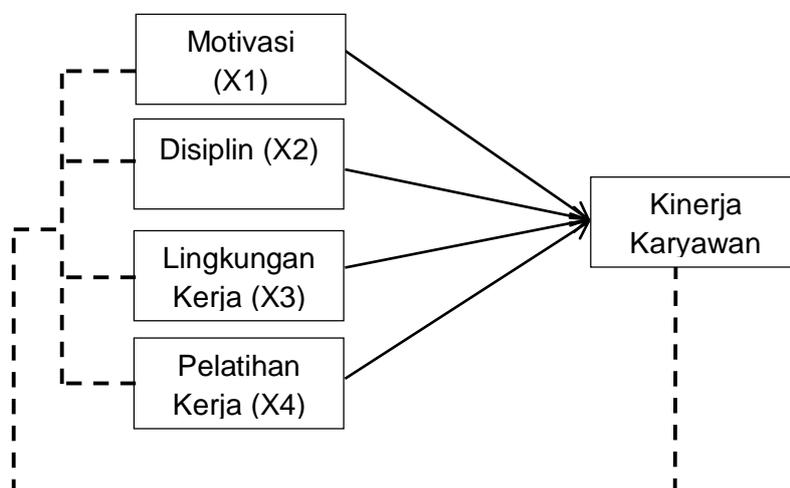
2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang didalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja dapat dilihat pekerja dalam suatu perusahaan berhasil mencapai tujuan dan mempunyai manfaat bagi tujuan perusahaan (Swastha, 2011:54). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui kinerja karyawan, maka perlu diadakan penilaian terhadap kinerja tersebut, dari penilaian dapat diketahui apakah kinerja yang dihasilkan karyawan memenuhi standar atau tidak. Dengan penilaian kinerja maka organisasi dapat memperbaiki kinerja karyawan, lebih memotivasi karyawan agar mau mengembangkan diri serta sebagai dasar perencanaan dan pengambilan keputusan dalam organisasi.

2.2 Kerangka Konseptual

2.3 Kerangka konseptual yang tampak pada Gambar 2.1



Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis yang telah dijabarkan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya.

H₂ : Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura

H₃ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya.

H₄ : Pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya.

H₅ : Motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2012:72), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya yang berjumlah 225 karyawan.

Sugiyono (2012:76) menjelaskan pengertian sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*, hal ini disebabkan tidak diketahuinya probabilitas sampel yang akan dipilih. Jumlah populasi yang dipilih menjadi sampel adalah berdasarkan keputusan peneliti dan dibatasi oleh karakteristik tertentu yang

telah ditetapkan. Besarnya sampel yang diperlukan dalam penelitian ditentukan berdasarkan sifat populasi, tingkat ketepatan yang diperlukan dan sumber daya yang tersedia bagi peneliti. Sampel pada penelitian ini adalah responden yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Karyawan pada PT Gapura Angkasa Surabaya.
2. Karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun.

1.1. Teknik Pengambilan Sampel

Berdasarkan kriteria di atas, maka didapat jumlah sampel dalam penelitian ini yang sesuai dengan kriteria sebanyak 125 orang. Adapun penilaian jawaban responden tersebut akan diberi penilaian mengingat data-data dalam penelitian ini merupakan data kualitatif yang di kuantitatifkan maka menggunakan skala Likert dengan rentang skala 1-4 dengan kriteria nampak pada Tabel 3.1

Tabel 3.1
Skala Likert

Skala interval	Kategori	Kode Jawaban
1	Sangat tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Setuju	S
4	Sangat Setuju	SS

Sumber: Sugiyono (2012:85)

3.2. Teknik Analisis Data

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel *dependen* (terikat) dengan satu atau lebih variabel

independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2012). Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen diatas mempunyai variabel yang lebih dari dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan regresi yang dirumuskan berdasarkan hipotesis yang dikembangkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: Koefisien Regresi Variabel Bebas

X₁ : Motivasi

X₂ : Disiplin

X₃ : Lingkungan Kerja

X₄ : Pelatihan Kerja

IV. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis *r product moment*. Tujuan dari uji validitas

data adalah untuk melihat apakah variabel atau pertanyaan yang diajukan mewakili segala informasi yang seharusnya diukur atau validitas menyangkut kemampuan suatu pertanyaan atau variabel dalam mengukur apa yang harus diukur. Menurut Santoso (2010: 277) Dasar pengambilan keputusan, yaitu sebagai berikut :

- a. Jika r_{hasil} positif, serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut valid.
- b. Jika r_{hasil} negatif, dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ maka hal ini berarti bahwa butir atau item pertanyaan tersebut tidak valid

Hasil uji validitas data sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-total Correlation (R_{Hitung})	r_{tabel}	Ket
Motivasi (X1)	X _{1.1}	0,666	0,176	Valid
	X _{1.2}	0,681	0,176	Valid
	X _{1.3}	0,743	0,176	Valid
Disiplin (X2)	X _{2.1}	0,381	0,176	Valid
	X _{2.2}	0,479	0,176	Valid
	X _{2.3}	0,597	0,176	Valid
	X _{2.4}	0,516	0,176	Valid
	X _{2.5}	0,581	0,176	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X _{3.1}	0,793	0,176	Valid
	X _{3.2}	0,725	0,176	Valid
	X _{3.3}	0,601	0,176	Valid
Pelatihan Kerja (X4)	X _{4.1}	0,687	0,176	Valid
	X _{4.2}	0,706	0,176	Valid
	X _{4.3}	0,691	0,176	Valid
	X _{4.4}	0,629	0,176	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	0,650	0,176	Valid
	Y _{1.2}	0,552	0,176	Valid
	Y _{1.3}	0,660	0,176	Valid
	Y _{1.4}	0,629	0,176	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS diolah

Berdasarkan pada Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, pelatihan kerja dan kinerja

karyawan yang berjumlah 19 item, mempunyai nilai $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pertanyaan tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ menurut (Ghozali, 2010:42). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	0,770	Reliable
Disiplin	0,670	Reliable
Lingkungan Kerja	0,779	Reliable
Pelatihan Kerja	0,767	Reliable
Kinerja Karyawan	0,736	Reliable

Sumber: Hasil Output SPSS diolah

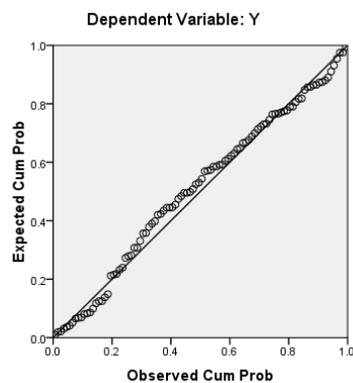
Dari hasil uji pada Tabel 4.10 dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini lebih besar 0,60 yang berarti butir-butir pertanyaan dari seluruh variabel seluruhnya reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitas jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi Normalitas. Pendekatan yang digunakan untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P Plot of regression standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas yang nampak pada Gambar 4.1.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1.
Hasil Pengujian Normalitas
Sumber: Hasil Output SPSS diolah

Menurut Santoso (2011: 214) jika penyebaran data (titik) di sekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dari grafik pada gambar 4.1 dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.1.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Santoso, (2011:206) deteksi tidak adanya Multikolinieritas adalah:

- a. Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10
- b. Mempunyai angka tolerance mendekati 1.

Hasil dari Uji Multikolinieritas nampak pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.665	1.424		.467	.641		
X1	.620	.095	.511	6.535	.000	.598	1.671
X2	.373	.069	.344	5.391	.000	.896	1.116
X3	.320	.083	.283	3.848	.000	.675	1.481
X4	.242	.071	.261	3.413	.001	.624	1.602

a. Dependent Variable: Y

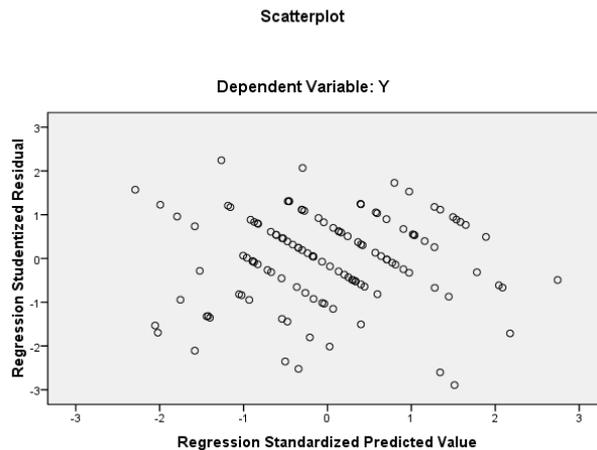
Sumber: Hasil Output SPSS diolah

Berdasarkan pada Tabel. 4.11 dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel bebas baik motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti model yang digunakan dalam penelitian tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model

regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Pendeteksian adanya heteroskedastisitas menurut Santoso (2011: 210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas nampak pada Gambar 4.2.



Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Output SPSS diolah

Berdasarkan hasil pada Gambar 4.2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interpretasi dan analisa lebih lanjut.

4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya secara linier. Hasil dari analisis regresi berganda, yang nampak pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.665	1.424		.467	.641
	X1	.620	.095	.511	6.535	.000
	X2	.373	.069	.344	5.391	.000
	X3	.320	.083	.283	3.848	.000
	X4	.242	.071	.261	3.413	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS diolah

Dari data tabel 4.12 persamaan regresi yang didapat adalah:

$$Y = 0,665 + 0,620 X_1 + 0,373 X_2 + 0,320 X_3 + 0,242 X_4$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

a. Konstanta

Konstanta merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas = 0, hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 1,881 menunjukkan bahwa jika variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan akan sebesar 0,665.

b. Koefisien Regresi Variabel Motivasi

Besarnya nilai koefisien regresi motivasi sebesar 0,620 nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sering atasan memberikan motivasi kepada bawahan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Dengan kata lain jika motivasi naik satu satuan akan mendorong kinerja karyawan meningkat sebesar 0,620.

c. Koefisien Regresi Variabel Disiplin

Besarnya nilai koefisien regresi disiplin sebesar 0,373 nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel disiplin dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tertib karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan standar yang diberlakukan, maka kinerja karyawan semakin meningkat. Dengan kata lain jika disiplin naik satu satuan akan mendorong kinerja karyawan meningkat sebesar 0,373 satuan.

d. Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,320, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain jika lingkungan kerja naik satu satuan akan mendorong kinerja karyawan meningkat sebesar 0,320 satuan.

e. Koefisien Regresi Variabel Pelatihan Kerja

Besarnya nilai koefisien regresi pelatihan kerja sebesar 0,242, nilai koefisien regresi ini bersifat positif yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin sering karyawan diikut sertakan dalam pelatihan yang dapat menunjang operasional perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Dengan kata lain jika pelatihan kerja naik satu satuan akan mendorong kinerja karyawan meningkat sebesar 0,242 satuan

4.1.5 Pengujian Hipotesis

4.1.5.1 Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi-variabel dependen. Hasil dari Uji Koefisien Determinasi nampak pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.562	.547	1.09932

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Output SPSS diolah

Melihat hasil pada Tabel 4.13 maka diketahui *R square* (R^2) sebesar 0,562 atau 56,2% yang menunjukkan kontribusi dari variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya. Sedangkan sisanya 43,8% dikontribusi oleh faktor lain diluar model penelitian. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,749 atau 74,9% yang mengindikasikan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya memiliki hubungan yang kuat, karena kuat lemah hubungan diukur diantara jarak (range) 0 sampai dengan 1, dan didapat hasil untuk koefisien korelasi memiliki hubungan yang searah karena nilai koefisien korelasi ditemukan positif.

4.1.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu untuk menguji pengaruh dari variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Pura Surabaya, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%. Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of signifikan* $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).

Ini berarti bahwa secara simultan variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2) Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara simultan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil dari Uji F nampak pada Tabel 4.14.

Tabel 4.14
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	185.778	4	46.445	38.431	.000 ^a
	Residual	145.022	120	1.209		
	Total	330.800	124			

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Output SPSS diolah

Dari hasil pada Tabel 4.14 didapat tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0.05 (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya.

4.1.5.3 Uji t

Pengujian ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2009:97). Pengujian dilakukan dengan menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian dari Uji t nampak pada tabel 4.15.

Tabel 4.15
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.665	1.424		.467	.641
X1	.620	.095	.511	6.535	.000
X2	.373	.069	.344	5.391	.000
X3	.320	.083	.283	3.848	.000
X4	.242	.071	.261	3.413	.001

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: Hasil Output SPSS diolah

Dari hasil pengujian pada Tabel 4.15, maka dapat diperoleh tingkat signifikan untuk variabel motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja $< \alpha = 0,050$ (*level of signifikan*), menunjukkan pengaruh motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya adalah signifikan.

4.2. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang pertama menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggriawan *et al.*, (2015), dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara motivasi (X_1) dengan kinerja karyawan (Y).

Adapun motivasi yang diberikan PT Gapura Angkasa Surabaya kepada karyawan dalam menunjang kinerja dengan cara penilaian kinerja karyawan untuk mendapatkan karyawan terbaik pada setiap unit atau divisi, selain itu PT Gapura Angkasa Surabaya memberikan rewards yang berupa uang maupun barang kepada karyawan terbaik, dan memberlakukan jenjang karir dalam pengangkatan karyawan sebagai karyawan tetap.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang kedua menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis kedua penelitian terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumaki *et al.* (2015), dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara disiplin (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

PT Gapura Angkasa selalu melakukan briefing terlebih dahulu sebelum karyawan akan memulai kerjanya, dan pimpinan selalu melakukan kunjungan pada setiap divisi yang ada dengan tujuan mengingatkan kembali terkait prosedur yang telah diterapkan oleh perusahaan, selain itu perusahaan juga memberlakukan hukuman kepada karyawan yang tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku seperti skors sampai pemecatan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian statistik menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian terbukti. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahrian (2014), dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja (X_3) dengan kinerja karyawan (Y).

Lingkungan kerja yang ada PT Gapura Angkasa telah menyediakan fasilitas yg memadai seperti tempat ibadah, toilet, kantin, rest area, lahan parkir yang luas, selain itu fasilitas lainnya yang dapat menunjang kinerja karyawan seperti komputer, kamera, mesin fotocopy dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi kesalahan-kesalahan yang ada.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis penelitian yang keempat menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikan sebesar 0,002. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supatmi *et al* (2013) dengan hasil pengujiannya yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara pelatihan kerja (X_4) dengan kinerja karyawan (Y).

Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem. PT Gapura Angkasa membekali karyawan dengan memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan job deask dari karyawan, selain itu dilakukan kelas (*classroom*) pada karyawan untuk mendapatkan sertifikasi (licency) yang sesuai dengan bidang pekerjaan dan setiap enam bulan diberlakukan pembaruan dari sertifikasi (licency) yang dimiliki oleh karyawan.

Simpulan

1. Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam pemberian motivasi kepada karyawan yang diharapkan dapat memberi dorongan kepada individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.
2. Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan variabel disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini dapat mempengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga dengan semangat kerja karyawan yang tinggi maka rancangan sistem kerja yang efisien dapat meningkat.
4. Hasil pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t menunjukkan variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing dan kinerja karyawan juga akan meningkat.
5. Hasil pengujian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan variabel bebas yang terdiri dari motivasi, disiplin, lingkungan kerja dan pelatihan kerja secara

bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan PT Gapura Angkasa Surabaya.

5.1 Saran

1. Hendaknya manajemen PT Gapura Angkasa Surabaya perlu membina hubungan atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan yang ada dilingkungan kerja dimana perlu ada pemberian motivasi sehubungan dengan pencapaian program-program perusahaan.
2. Hendaknya PT Gapura Angkasa Surabaya dalam kebijakannya untuk mendukung peningkatan disiplin kerja karyawan sehingga mendorong peningkatan kompetensi profesional karyawan, lebih lanjutnya meningkatkan mutu dari setiap karyawannya.
3. Hendaknya manajemen PT Gapura Angkasa Surabaya mempertahankan lingkungan kerja yang sehat, nyaman, kondusif dan produktif, hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja.
4. Hendaknya manajemen PT Gapura Angkasa Surabaya mempertahankan dan memberikan pelatihan bagi semua karyawan yang sesuai dengan kapasitasnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D. A. N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*. Vol. 9 No. Hal : 197-199
- Bachtiar, D. 2012. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Management Analysis Journal*. Vol. 1 Hal : 69 - 76.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung
- Dessler, G. 2011. *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta
- Fahrian, M. A. N. 2014. Pengaruh Kompensasi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan UD. Dinikoe Keramik Malang). *Publikasi Ilmiah*. Universitas Brawijaya. Malang. Vol. 1 Hal : 5 - 7.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 20. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gunawan, A. 2011. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi Pondok Pesantren. *Jurnal Walisongo*. Vol 19. No. 1. Hal : 252 - 256.
- Hamalik, O. 2011. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, S. P. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Indriani S. D., dan E. M. Sutanto. 2015. Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 17 No. 2. Hal : 135 - 144.
- Indriyani, S. 2015. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise island furniture. *Skripsi*. Universitas Yogyakarta. Yogyakarta. Hal : 70 - 77.
- Johannes A. C., Adolfina, R. N. Taroreh. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Tikala, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 16. No. 1. Hal : 59 - 60.
- Kuncoro, M. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis Dan Ekonomi Bagaimana Meneliti Dan Menulis Tesis*. Penerbit Erlangga. Jakarta.

- Malayu H. S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.
- Mamik. 2010, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*. Vol. No. 1. Hal : 95 - 97.
- Mangkunegara A. A. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketujuh. Refika Aditama. Bandung
- Melba, R. 2012. Pengaruh Gaji Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pemeriksa Dan Bagian Keuangan Pada Kantor Inspektorat Daerah Pemerintah Kabupaten Bintan. *Skripsi*. Universitas Maritim Raja Ali Haji
- Noor, U. dan A. Prayitno 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) “Utama Karya” Cabang Semarang). *Jurnal Ekonomi*. Vol. No. 7. Hal : 11 - 14.
- Nurhasanah, A. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Bank Indonesia Cabang Samarinda. *Skripsi*. Politeknik Negeri Samarinda. Samarinda.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Penerbit Pers. Jakarta
- _____. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. dan M. Coulter. 2010. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. PT Indeks. Jakarta
- _____. 2012. *Manajemen*. Edisi Sebelas. PT Indeks. Jakarta
- Sangadji, E. M. dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Andi. Yogyakarta
- Santoso, S. 2011. *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT. Elex Media Komtipundo. Jakarta
- Santoso, S. 2012. *Statistik Multivariat*. Penerbit PT Elek Media Komputindo Kelompok Gramedia. Jakarta
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi Ketiga. CV Mandar Maju. Bandung
- _____. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2013. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., dan D. Soepeno. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Vol. 3 No.3. Hal : 1240 - 1241
- Sunyoto, D. 2013. *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Supatmi, M. E., U. Nimran., dan H. N. Utami. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*. Vol. 7. No. 1. Hal : 17-18.
- Swastha. B. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UB Press. Malang
- Umar, H. 2009. *Riset Sumber Daya Manusia*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Victoria Pattynama, Christoffel Kojo dan Agusta L. Repi (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perpustakaan Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol. 4. No. 1. Hal 519-522
- Wulan, L. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro. Semarang. Hal : 46-49.