

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang)

Adelia Chintya Almaidah Harahap

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercubuana

adeliachintya21@gmail.com

Abstrak. Kinerja karyawan yang memiliki peningkatan efisiensi, menunjukkan kinerja karyawan yang ingin dicapai. Dalam perusahaan ini, karyawan menunjukkan masih rendahnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang rendah yang muncul di PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang karena tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang dibangun. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang dengan populasi sebanyak 62 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jumlah sampel 62 orang berstatus karyawan tetap. Metode analisis yang digunakan adalah Smart- PLS Structural Equation Model (SEM) untuk mengkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan kinerja karyawan

Abstract. The performance of employees who have increased efficiency, shows the performance of employees to be achieved. In this company, employees show that employees' awareness is still low on the importance of work discipline, as well as a low work environment that appears at PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang due to the lack of cohesiveness in the work group or an unpleasant work space. This study aims to examine and analyze the work environment, work motivation and work discipline on employee performance. The method used in this study is a quantitative method. The object of research is all employees who work at PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang with a population of 62 people. The sampling technique used is non- probability sampling with a total sample of 62 people with permanent employee status. The approach used in this research is the Smart-PLS Structural Equation Model (SEM) analysis tool to confirm the theory, besides that it can be used to explain whether or not there is a relationship between latent variables. The results showed that the work environment had a positive and insignificant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance and work discipline has a positive and significant effect on employee performance.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusia Menurut (Ramli dan Soelton 2018). Dan Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Sumber daya manusia yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Didalam organisasi manapun pasti berusaha agar terciptanya situasi kerja yang harmonis dan Lingkungan kerja yang harmonis juga diharapkan bagi karyawan yang bekerja di instansi atau perusahaan. Selain itu agar aktivitas organisasi berjalan dengan baik harus didukung oleh unsur-unsur lain untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun unsur tersebut seperti suasana lingkungan kerja antar pegawai. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari kantor karena pegawai sering enggan berkerja karena tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan. (Sedarmayanti, 2018).

Khomsahrial Romli (2015), Lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, suhu udara termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Akan tetapi Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Menurut Safitri (2016) Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2018).

Penelitian akan diteliti oleh peneliti di PT. Sampo Insurance Indonesia Tangerang. PT Sampo Insurance Indonesia merupakan anggota dari Sampo Holdings. Dengan target strategis menyeluruh untuk menjadi salah satu perusahaan asuransi umum terkemuka di Indonesia. Kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan karyawan dan merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang yang salah satunya diindikasikan dengan pencapaian target yang belum optimal.

Fenomena yang terjadi di perusahaan PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Untuk pencapaiin kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi para karyawan, dengan terpenuhinya perlengkapan yang dibutuhkan itu cenderung lebih disukai oleh karyawan serta terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, Namun lingkungan kerja yang rendah yang muncul di PT Sampo Insurance Indonesia Tangerang. Adapun seperti suasana lingkungan kerja

antar pegawai, karyawan sering enggan berkerja karena tidak adanya kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang tidak menyenangkan.

KAJIAN TEORI

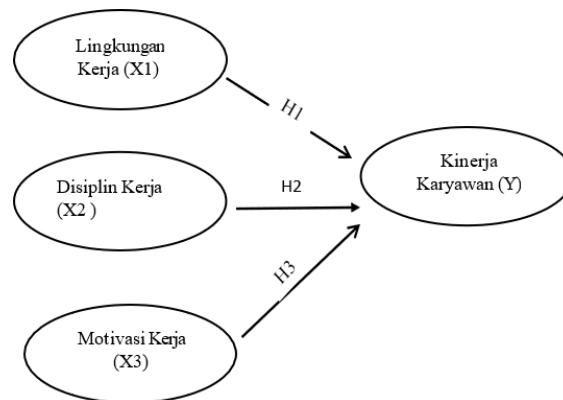
Kinerja Karyawan. Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard) (Bangun, 2012)

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama dalam periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016).

Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nurhayati et al., 2016). Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja akan berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja (Sunyoto, 2017).

Motivasi Kerja. Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya. Motivasi diartikan sebagai hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu (Noor, 2018). Motivasi kerja dapat berasal dari luar diri karyawan ataupun dari dalam diri karyawan itu sendiri. Motivasi merupakan serangkaian proses membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct) dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2017).

Disiplin Kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut (Nugraha, 2017). Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya. Disiplin merupakan kepatuhan, kesediaan, kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan dan norma-norma perusahaan. Karena dengan disiplin karyawan lebih teratur dalam mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sutau perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.



Gambar 1. Kerangka Berpikir Berdasarkan tinjauan teoritis kajian Pustaka

Hasil penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran diatas, berikut adalah hipotesis yang disusun penulis, yaitu:

- H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
 H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif kausal, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 62 karyawan di PT Sampo Insurance Indonesia Cabang Tangerang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiono (2017) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam hal ini peneliti mengambil keseluruhan anggota populasi yaitu sebanyak 62 responden sebagai karyawan tetap.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program Partial Least Square (Smart-PLS) versi 3.0 PLS. PLS (Partial Least Square) untuk mengkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Proses pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuisioner penelitian yang disebar pada responden berjumlah 62 karyawan di PT Sampo Insurance Indonesia Cabang Tangerang. Setelah dilakukan penyebaran kuisioner, diketahui bahwa kuisioner yang disebar kepada responden penelitian sebanyak 62 responden dan tidak mengalami pengurangan saat dilakukan pengembalian kuisioner.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	KL3	0.693	Valid
	KL4	0.694	Valid
	KL5	0.698	Valid
	KL6	0.827	Valid
	KL7	0.781	Valid
Motivasi kerja (X2)	MO2	0.798	Valid
	MO3	0.556	Valid
	MO5	0.837	Valid
	MO6	0.824	Valid
	MO7	0.780	Valid
	MO8	0.652	Valid
Displin kerja (X3)	DSP3	0.845	Valid
	DSP4	0.776	Valid
	DSP6	0.857	Valid
	DSP7	0.927	Valid
	DSP8	0.917	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK2	0.533	Valid
	KK3	0.724	Valid
	KK4	0.557	Valid
	KK5	0.741	Valid
	KK6	0.855	Valid
	KK7	0.793	Valid
	KK8	0.839	Valid

Sumber: Output PLS, 2021

Berdasarkan Tabel 1, dapat dilihat bahwa semua indikator telah memenuhi convergent validity karena memiliki nilai loading factor diatas 0.50 (Ghozali, 2017).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Lingkungan kerja	0.799	0.886	Reliabel
Motivasi kerja	0.849	0.858	Reliabel
Displin kerja	0.916	0.937	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.851	0.886	Reliabel

Sumber: Output PLS 2021

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha $\geq 0,70$. Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Variabel Endogen *R-Square*

Kinerja Karyawan (Y)	0.614
----------------------	-------

Sumber: Output PLS 2021

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa Model struktural mengindikasikan bahwa model pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan moderat sebab memiliki nilai diatas 0.564. Model pengaruh variabel laten independen (Kepuasan kerja, kompensasi, dan komitmen organisasi)

terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-square sebesar 0.614 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk kinerja karyawan, dapat dijelaskan sebesar 61,4% sedangkan 38.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>T- Statistic</i>	<i>P Value</i>	Keterangan
Lingkungan kerja → Kinerja Karyawan	0.212	1.787	0.075	Positif – tidak Signifikan
Motivasi kerja → Kinerja Karyawan	0.282	2.597	0.010	Positif - Signifikan
Displin kerja → Kinerja Karyawan	0.519	4.578	0.023	Positif - Signifikan

Sumber: Output PLS 2021

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T- statistik sebesar 1.787 dan nilai original sample sebesar 0.212 Nilai T-statistik lebih dari nilai T-table 1.96 dan nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 2.597 dan nilai original sampel sebesar 0.282 Nilai T-statistik lebih dari nilai T-table 1.96 dan nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 4.578 dan nilai original sample sebesar 0.519 . Nilai T-statistik lebih dari nilai T-table 1.96 dan nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Displin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan Hasil Penelitian. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 1.787 dan nilai original sample sebesar 0.212 Nilai T-statistik lebih dari nilai T-table 1.96 dan nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hasil penelitian ini yang selaras dengan hasil penelitian Anastasia Febbyani dan Ronnie Resdianto Masman (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya Lingkungan kerja merupakan penilaian mengenai suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi, dan sangat penting untuk atasan memperhatikan lingkungan dan suasana di tempat bekerja,

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 2.597 dan nilai original sampel sebesar 0.282 Nilai T-statistik lebih dari nilai T-table 1.96 dan nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, hal ini memperkuat penelitian selaras yang

dilakukan oleh Nor, dkk (2017), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan artinya Motivasi menjadi penting karena motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas dan prestasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi maka akan mendorong semangat kerja seseorang agar mencapai tujuan organisasi serta nilai – nilai yang terkandung di rasakan oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai T-statistik sebesar 4.578 dan nilai original sample sebesar 0.519 . Nilai T-statistik lebih dari nilai T-table 1.96 dan nilai original sample menunjukkan nilai positif, hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Jika dalam suatu organisasi, karyawan bekerja dengan disiplin dan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan maka semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, efisien dan efektif sehingga kinerja mereka semakin meningkat dan tujuan organisasi juga dapat dicapai. Karena disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar kinerja karyawan semakin meningkat pula. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Halim, dkk (2016), Mahardika, dkk (2016), Putriningrum, dkk (2010) yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, motivasi kerja masih berada dalam kategori di terima. Hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas dan prestasi kerja yang tinggi. Dengan adanya motivasi maka akan mendorong semangat kerja seseorang agar mencapai tujuan organisasi.

Disarankan PT Sompo Insurance Indonesia Tangerang agar mampu mendorong karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi, dan sangat penting untuk atasan memperhatikan lingkungan dan suasana di tempat bekerja. Perusahaan diharapkan mampu memberikan Motivasi agar setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas dan prestasi kerja yang tinggi. Karena secara otomatis membantu mencapai tujuan organisasi serta nilai – nilai yang terkandung di rasakan oleh para karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dan juga memberikan landasan wajib agar karyawan bekerja dengan disiplin dan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan maka semua pekerjaan dapat dilakukan dengan baik, efisien dan efektif. Karena disiplin kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan demi kinerja karyawan semakin meningkat pula.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Abdul H. (2016). *Manajemen Keuangan Sektor Publik*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta 2016.
- Saleh A.P, Hardi U. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti* 11(21): 28–50.
- Abdullah, Husaini. (2017) *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jurnal Warta Edisi.
- Adrizal., Putri, Anne. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMPN 1 Kecamatan Luak Kabupaten Lima Puluh Kota. *Jurnal Ekonomi* 23 (2) September 2020 (84-96)
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.Sentosa Jaya). *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 10(2): 22-35.
- Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 13 No. 1 Agustus
- Amalia, S., Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerlad Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10 (2): 119-127.
- Andika, T., Martini. (2017). Pengaruh Pengalaman, Kompetensi Profesional, Kecerdasan Intelektual, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Wilayah Jakarta Barat dan Jakarta Selatan). *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* Vol. 6 No. 2
- Hustia A. (2020) .Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi* Vol. 1, No. 2.
- Aprilianti, E.N., Touana, H. (2016). Penerapan Disiplin Kerja Karyawan Pada SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4 (1), 68-407
- Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Arifianti, Faradiba, E. (2018). Analisis penjadwalan ulang proyek akibat Keterlambatan menggunakan critical path method Studi kasus: pembangunan gudang tangkapan dan sarana prasarana Kantor wilayah djbc jawa timur I. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Arifin, Noor. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. Jepara: UNISNU PRESS.

- Fauzie, A.H.R. (2016) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Niaga Raya Agung Kota Bandung. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Unpas Bandung.
- Astriyani, D.V. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manejerial Bisnis*, 2 (03), 219-230
- Badawi. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.Agkasa Pura). *Jurnal Manajemen*, 1(2) 52-79
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga. Bandung
- Bawelle, Mouren, Sepang, S. (2016). Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 5.
- Budiyanti, H., Patiro, S. P. S., Djajadi, M., Astuty, S. (2020). Does Service Quality in Education and Training Process Matters? Study of Government's Human Resource Agencies in Indonesia. *Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science*, 13(1), 41-55.
- Changgriawan, Surya G. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Vol. 5, Nomor 3, Tahun 2017. Jurusan Manajemen Universitas Kristen Petra.
- Claudia, M., Dewita, S,N., Rendra, W. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Resty Menara Pekanbaru, *Jurnal Fekon*, 01 (02), 1- 16
- Suwondo, D.I, Sutanto, E.M. (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 142.
- Edison, E., Anwar Y., Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Putriningrum, E. (2011). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sanpharindo Semarang. *Jurnal Ekonomi* Vol 2 No. 3
- Febbyani, A., Masman, R.R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* Vol 1 No. 4
- Hanafi, A., Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi* Vol. 7 No. 2
- Hanafi, B. D., Yohana, C. (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)*, 5(1), 72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hardiansyah, Andri, Yanwar, R.P. (2015). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE. *Jurnal Al- Azhar Indonesia Seri Humaniora*. . Vol. 3. No. 2.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu SP. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.

- Prasetyo, H. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No 1 2014.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*, Vol 9, No 1. <http://lp3m.asia.ac.id>
- Siagian H., Lie T.F. (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV Union Event Planner, *Jurnal Agora*, Vol 6 (01) 1-6.
- Ilham, Mukhamad. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Porong. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*, 7 (2), 507-305
- Irwanto, T. Tri M, F. (2015). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Dan Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen*, 215-228.
- Wijaya I.K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 6 (2): 1- 5. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kusuma, S.M. (2016). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada D'Season Hotel Surabaya. Universitas Kristen Petra
- Kusumaningrat, P. (2016). *Jurnalistik teori dan praktik*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Lestari, M., Akbar, D.A., Maulana, Zaky. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang. *Jurnal Sosial dan Budaya Syar'I* Vol 8 No. 1
- Mailiana. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Bajarmasin. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. Vol. 10. No. 1.
- Mangkunegara, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: CV. Sah Media.
- Melizawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Indotirta abadi di gempol pasuruan). *Jurnal Akuntansi AKUNESA* Vol 3, No. 3
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P. K., & Rumokoy, F. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 7 (1), 1071-1080.
- Muslimin, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima. *Jurnal Ilmiah Mandala Education* Vol. 6 No.2
- Nelizulfa, A. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. B 200 140 017. Program Studi Akuntansi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Nurmalitasari, I & Harries, M., (2015) Pengaruh Stress Kerja Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Intensi Turnover (Studi pada Lembaga pengelola dana bergulir koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah), *Jurnal MIX*, Vol 5 (01) 54-69.

- Permatasari. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dharma Pratama Sejati Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif* Vol 2 No. 2
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung
- Rachmawati, I.K. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi
- Ramadhan, M.A. (2017). Penerapan Perbandingan Metode AHP-TOPSIS dan ANP-TOPSIS Mengukur Kinerja Sumber Daya Manusia di Gorontalo. *Jurnal Ilmiah ILKOM* Vol 9 (2)
- Ramli, Soelton & Paijan (2018). The influence of innovation management towards the business performance of garment industries in indonesia. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 16, Issue 5 (August) ISSN 1552-2289.
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Romli 2015
- Salbiyah, S. & Mahardhika, B.W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016, *Jurnal Balance*, 14 (02), 83-105.
- Santi, V.E., Widodo, S. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Tiki jalur nugraha ekakurir, Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* Vol 10 No. 2
- Sanuddin, F.D.P., Widjojo, A.M.R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. SEMEN TONASA. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 25 No. 2
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung : Refika Aditama
- Setiani, B. (2013), *Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan*”, *Jurnal Ilmiah WIDYA*, (Volume 1 Nomor 1).
- Shinta Vesmagita, (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Pada PT. Mah Sing Indonesia, *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol 1 (01). 29-40. SMA Islam PB Soedirman 1 Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 4 (1), 68-
- Soetjipto, Budi W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Books.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, cetakan ke-26. Bandung: Alfabeta
- Marjuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. I. Makassar : Sah Media
- Sunyoto, D. (2017). *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Wijaya 2018
- Y. Safitri, R. D. Cahyanti. (2021). "Hubungan Tingkat Pengetahuan Dan Motivasi Terhadap Kemandirian Ibu Nifas Dalam Perawatan Diri Selama Early Postpartum," *Diponegoro*

- Medical Journal (Jurnal Kedokteran Diponegoro), vol. 5, no. 4, pp. 1937-1945, Nov. 201
- Yuliantini, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Travelmart Jakarta Pusat. Universitas Mercu Buana