

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang

H. Tjeri Hadjrillah^{1*}

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
htjeri@yahoo.co.id*

Received 23 Juni 2022 | Accepted 29 Juli 2022 | Published 30 Juli 2022

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif asosiatif kausal. Sampling penelitian berjumlah 64 pegawai. Analisis data yang digunakan meliputi: uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linear berganda, uji t, dan uji f. Hasil uji dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($24,310 > 3,15$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. Serta diperkuat hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan $Y = 5,652 + 0,284X_1 + 0,715X_2$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of the work environment and work discipline together on the performance of employees at PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. The research method used in this research is causal associative quantitative method. The research sample consisted of 64 employees. The data analysis used includes: validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, autocorrelation test, correlation coefficient, coefficient of determination, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, t test, and f test. The test results can be concluded that the work discipline variable partially has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneous hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($24.310 > 3.15$) with a significance value of $0.000 < 0.05$, it can be said that there is a simultaneous positive and significant influence between work environment and work discipline on the performance of PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang. And reinforced by the results of multiple linear regression analysis shows $Y = 5.652 + 0.284X_1 + 0.715X_2$.

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Sebagaimana dikemukakan oleh

Hasibuan (2014:5) SDM adalah satu-satunya faktor di dalam organisasi atau perusahaan yang dapat membawa kemajuan dan keberhasilan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihantempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehinggakondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan. (D. P. Sari, Megawati, Heriyanto, 2020:33).

Lingkungan kerja menurut Budiarto (2015) bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja. Disiplin kerja dalam pandangan Setiawan (2013) bahwa disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikapkaryawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang tidak mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Kinerja seseorang terhadap organisasi perusahaan sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Menurut Gultom (2014:178) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan kontribusi yang besar bagi laba perusahaan. Semakin baik kinerja seseorang di dalam perusahaan maka semakin banyak pula keuntungan yang diterima perusahaan.

Berdasarkan latar belakang, perlu dikiranya diteliti dan dianalisis sejauh mana Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan menuangkannya dalam sebuah karya tulis ilmiah yang akan disusun dalam sebuah skripsi dengan judul “ Pengaruh lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

Kajian Pustaka

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasaaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito dalam jurnal Sunarto (2018:4), “Lingkungankerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Disiplin Kerja

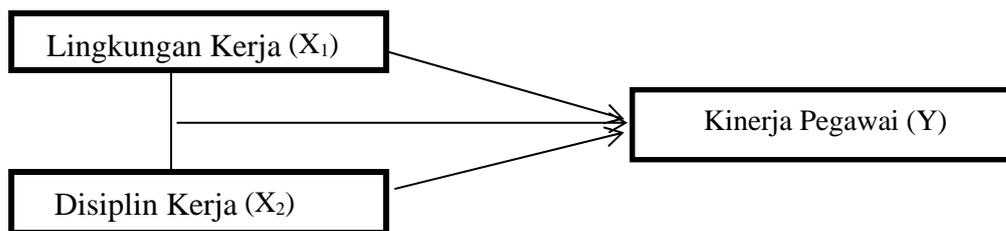
Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Dengan memiliki rasa disiplin yang tinggi karyawan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. MenurutSetiawan (2013) “Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Menurut Sutrisno (2017:85) “Disiplin kerja adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:193) “Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia”. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Kinerja

Menurut Rivai (2017) “Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Menurut Sutrisno (2015:172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:260) “Kinerja merupakan hasil kerja seseorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur”.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ditunjukkan gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Hipotesis yang dapat disusun:

- H1, Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.
- H2, Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang
- H3, Terdapat pengaruh simultan antara pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal. Menurut Sugiyono (2016:37), penelitian asosiatif kausal merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada seberapa eratnya pengaruh atau hubungan serta berarti atau tidaknya pengaruh atau hubungan itu. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian ini menggunakan pengambilan data dengan metode sampel jenuh atau keseluruhan total karyawan di PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang yaitu berjumlah 64 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data Primer dalam penelitian adalah karyawan di PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang dimana penulis mendapatkan data Pegawai, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Data primer tersebut diperoleh dengan observasi dan kuesioner. Data sekunder dalam penelitian ini merupakan sumber data yang digali dari jurnal, artikel atau buku-buku ilmiah yang ada hubungannya dalam penelitian ini dan dokumen terkait yang diperlukan. Teknik pengumpulan data sekunder dilakukan dengan cara telaah dokumen yaitu mengumpulkan informasi dari data yang telah diolah seperti penilaian kinerja pegawai, sejarah kantor, struktur organisasi dan absensi karyawan.

Analisa data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji persyaratan analisis, uji parsial (uji t) uji simultan dan uji determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja (X1)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X1.1	0,520	0,2461	valid
X1.2	0,649	0,2461	valid
X1.3	0,718	0,2461	valid
X1.4	0,415	0,2461	valid
X1.5	0,647	0,2461	valid
X1.6	0,709	0,2461	valid
X1.7	0,546	0,2461	valid
X1.8	0,548	0,2461	valid
X1.9	0,443	0,2461	valid
X1.10	0,537	0,2461	valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2461), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja (X2)

Disiplin Kerja (X2)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
X2.1	0,464	0,2461	valid
X2.2	0,488	0,2461	valid
X2.3	0,458	0,2461	valid
X2.4	0,575	0,2461	valid
X2.5	0,338	0,2461	valid
X2.6	0,458	0,2461	valid
X2.7	0,446	0,2461	valid
X2.8	0,455	0,2461	valid
X2.9	0,656	0,2461	valid
X2.10	0,492	0,2461	valid

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2461), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Y.1	0,481	0,2461	valid
Y.2	0,550	0,2461	valid
Y.3	0,437	0,2461	valid
Y.4	0,548	0,2461	valid
Y.5	0,505	0,2461	valid
Y.6	0,491	0,2461	valid
Y.7	0,526	0,2461	valid
Y.8	0,531	0,2461	valid
Y.9	0,560	0,2461	valid
Y.10	0,414	0,2461	valid
Y.11	0,560	0,2461	valid

Y.12	0,556	0,2461	valid
------	-------	--------	-------

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan data tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0,2461), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software Statistical Package for Social Science (SPSS) for window Versi 26, yang hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Independen* dan *Dependen*

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,777	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.625	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.701	0.60	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan syarat *significance* $\alpha > 0,05$. Adapun hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,80969113
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,044
	Negative	-,053
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi 0,200 > 0,05). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Collinearity Statistic*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,652	5,537		1,021	,311		
Lingkungan_X1	,284	,083	,341	3,403	,001	,911	1,098
Disiplin_X2	,715	,149	,479	4,790	,000	,911	1,098

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,911 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,911, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel Lingkungan Kerja (X1) kerja sebesar 1,098 serta Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,098 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Uji Hipotesis Uji t

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,701	3,581		7,737	,000
Lingkungan_X1	,403	,093	,484	4,355	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (4,355 > 1,99897) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (x1) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,896	5,754		1,894	,063
Disiplin_X2	,867	,154	,581	5,625	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (5,625 > 1,99897) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai Sig. < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Antara Lingkungan Kerja(X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	396,405	2	198,203	24,310	,000 ^b
Residual	497,345	61	8,153		
Total	893,750	63			

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_X2, Lingkungan_X1

Sumber: Olah data SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (24,310 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan $value < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung NusantaraTangerang.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan:

Berdasarkan pada hasil pengujian pada hipotesis pertama diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (4,355 > 1,99897) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis kedua diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,625 > 1,99897) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketiga diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (24,310 > 3,15), hal ini juga diperkuat dengan $\rho value < Sig.$ 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiara Agung Nusantara Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Amanah, Dita, Anita Cempaka Putri. (2012). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, Tb. *Jurnal Niagawan*.
- Apriani, Dwi Rachma, Wahyu hidayat. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang. *ejournal3.undip*.
- Arda, Mutia. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Azwar, S. (2011). *Sikap dan Perilaku Dalam: Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bateman, dan Snell. (2014). *Management, Alih Bahasa: Ratno Purnomo dan Willy Abdillah McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat*. Jakarta.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Budianto, A. Aji Tri, Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah Jakarta.

Openjournal.unpam.

- Creswell, John W. 2012. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Eliyanto. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*.
- Fachri, Helman, Peri Irawan. (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai di RRI. *Jurnal Pusdatin*.
- Ferawati, Apfia. (2017). Pengaruh lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Agora*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara.
- Halim, Jesslyn, Fransisca Andreani. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Babershop PT.Bersama Lima Putera. *Jurnal Agora*.
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Juliandi, Azuar, Irfan, Saprinan Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua. UMSU PRESS.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Depok:PT RajaGrafindo Persada.
- Kholil, M Abdul, Marzolina, Taufiqurrahman. (2014). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik pada PT. Inti Karya Plasma Perkasa Tapung. *JOM Fekon*.
- Kotter, John P. 2014. *Accelerate: Building Strategic Agility for a Faster-Moving World*. Free Press. New York.
- Liawandy, Feru, Sri Indarti, Marzolina. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abdi Pekanbaru. *JOM Fekon*.
- Logahan, Jerry M, Tjia Fie Tjoe, Naga. (2012). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. MumIndonesia. *Binus Business Review*.
- Lusri, Lidia, Hotlan Siagian. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal Agora*.
- Margaret, Fitra. (2017). Pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Pontianak. *Jurnal*