

**THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, AND
REMUNERATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE AT PT. TRISAKTI HARAPAN EMPLOYEES**

Anton Prabudi¹, Astri Ayu Purwati^{2*}

^{1&2}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia
Email: astri.ayu@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine whether Motivation, Work Environment, Leadership Style, And Remuneration on Employee's Performance at PT. Trisakti Harapan Employees. The population of this research is 50 PT. Trisakti Harapan Employees The sampling technique used in this research is saturated sampling and the sample size is 50 employees. Data collection was done using questionnaire and interview. The result T test showed that Motivation, Work Environment, Leadership Style, And Remuneration were positive and significant predictors of Employee's Performance at PT. Trisakti Harapan Employees.

Keyword: Employee's Performance; Motivation; Work Environment; Leadership Style; Remuneration

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN KERJA DAN PENGUPAHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. TRISAKTI HARAPAN RIAU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kerja dan pengupahan terhadap kinerja karyawan di PT. Trisakti Harapan Riau Populasi dari penelitian ini adalah seluruh konsumen PT. Trisakti Harapan Riau yang berjumlah 50 karyawan. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan Sampel Jenuh, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 Karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan kerja dan pengupahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Gaya Kepemimpinan Kerja; Pengupahan

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan cara organisasi agar dapat mempertahankan eksistensi kerja semua komponen organisasi. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran atau target dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah sederhana perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang agar SDM yang dimiliki sebuah organisasi terpakai sesuai kebutuhan.

Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah-satunya adalah dengan melalui lingkungan kerja jabatan. Dengan adanya target lingkungan kerja, karyawan akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh atasan sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi. Lingkungan kerja jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, selain itu lingkungan kerja jabatan bertujuan untuk meregenerasi sumber daya manusia dalam organisasi demi kelangsungan organisasi tersebut. Penilaian kinerja terhadap karyawan merupakan tolak ukur utama dalam pengembangan SDM. Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan.

Tujuan utama perusahaan adalah untuk mencapai laba maksimum, agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Untuk mencapai laba maksimum perusahaan, maka perusahaan harus dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan perusahaan. Hal ini dikarenakan, penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang negatif terhadap perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang dimana pimpinan dituntut untuk harus selalu berusaha meningkatkan kinerja serta memberikan pembinaan bagi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Prestasi kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan dasar atas kecakapan pengalamandan kesungguhan serta waktu.

Agar tercipta kinerja yang diharapkan oleh perusahaan maka pihak manajemen harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dan peka terhadap kondisi karyawan. Banyak hal yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya adalah budaya organisasi, gaya kepemimpinan serta sistem pembinaan terhadap karyawan.

Bisnis properti di Indonesia dari tahun ke tahun menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan. Seiring dengan kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal menjadikan peluang usaha bisnis properti sebagai salah satu peluang usaha yang sangat bagus. Maraknya pembangunan perumahan, kebutuhan interior dan bahan- bahan bangunan mengakibatkan kompetisi bisnis property sekarang semakin ketat, sehingga menjadikan bisnis property sebagai bisnis yang menjanjikan.

Bisnis properti tidak hanya berfokus pada membangun rumah dan menjualnya saja, tetapi banyak peluang usaha bisnis properti yang dapat dicoba, salah satu bisnis yang mendukung kebutuhan properti adalah usaha Toko bahan bangunan. Seiring dengan perkembangannya, sekarang ini usaha bahan bangunan juga ikut berkembang, karena selama masih ada pembangunan rumah, kantor, sekolah dan gedung lainnya, bahan bangunan seperti besi, semen, cat, keramik, paku, kayu dan lainnya akan terus dibutuhkan.

Dampak perkembangan bisnis properti khususnya Toko Bangunan ternyata juga menjamur di daerah Riau, khususnya daerah Pekanbaru dan sekitarnya. PT. Trisakti Harapan Riau awalnya menjual granit, seiring berjalannya waktu pada tahun 2017 perusahaan berkembang lagi dengan menambah produk jual yaitu Keramik. Dan pada tahun berikutnya perusahaan mendapat produk sanitary (Kloset, Westafel dll). Perusahaan berkembang sangat pesat dikarenakan pada tahun itu PT. Trisakti Harapan Riau merupakan salah satu Importir Granit terbesar di Riau. Faktor penunjang perusahaan berkembang sepesat ini dikarenakan Perusahaan memiliki karyawan yang kompeten dan efisien serta efektif dalam operasional kerja.

Di bawah ini disajikan tabel Target dan Realisasi serta pencapaian penjualan pada PT. Trisakti Harapan Riau.

Tabel 1. Target dan Realisasi Penjualan pada Produktivitas Karyawan PT. Trisakti Harapan Riau

Tahun	Jumlah Karyawan (INPUT)	Target Penjualan (RP)	Realisasi (RP) (OUTPUT)	Pencapaian (%)	Produktivitas Karyawan (O-T)
2016	48	5. 550. 000. 000	6. 177. 236. 000	111%	627. 236. 000
2017	51	5. 640. 000. 000	5. 800. 890. 000	103%	160. 890. 000
2018	51	5. 810. 000. 000	5. 849. 709. 000	101%	39. 709. 000
2019	53	6. 100. 000.	5. 711. 569. 000	94%	(388. 341.

Tahun	Jumlah Karyawan (INPUT)	Target Penjualan (RP)	Realisasi (RP) (OUTPUT)	Pencapaian (%)	Produktivitas Karyawan (O-T)
		000			000)
2020	54	6. 330. 000.	5. 885. 300. 000	93%	(444. 700. 000)
2021	54	6. 400. 000.	5. 778. 000. 000	90%	(622. 000. 000)

Sumber : PT. Trisakti Harapan Riau

Target penjualan yang baik adalah target penjualan yang dapat diraih. Dari data tabel diatas target yang ditentukan perusahaan mencapai diatas rata-rata yang ditetapkan perusahaan sebesar 70%, maka setiap tahunnya target perusahaan mengalami peningkatan.

Dari data diatas dijelaskan bahwa pada tahun 2016 perusahaan mencapai hasil penjualan Rp 6. 177. 236. 000 dari target Rp5. 550. 000. 000 dengan produktivitas karyawan Rp 627. 236. 000 serta pencapaian 111%. Pada tahun 2017 perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya meski telah memiliki tenaga kerja yang lebih banyak dengan hasil penjualan Rp 5. 800. 890. 000 dari target Rp 5. 640. 000. 000 dengan produktivitas karyawan Rp 160. 890. 000 dan pencapaian 103%, Pada tahun 2018 perusahaan mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, namun masih di bawah ketika tahun 2016, dengan hasil penjualan Rp 5. 849. 709. 000 dari target Rp 5. 810. 000. 000 dengan produktivitas karyawan yang masih kalah dari tahun 2016 sebesar Rp 39. 709. 000 dan pencapaian 101%. Pada tahun 2019 perusahaan mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, dengan hasil penjualan Rp 5. 711. 569. 000 dari target Rp 6. 100. 000. 000 dengan produktivitas karyawan Rp (388. 341. 000) dan pencapaian 94%. Dan di tahun 2019 perusahaan tersebut mengalami kenaikan dari tahun 2018 dengan hasil penjualan Rp 5. 885. 300. 000 dari target Rp 6. 330. 000. 000 dengan produktivitas Rp (444. 700. 000) dan pencapaian 93%. Pada tahun 2021 perusahaan kembali mengalami penurunan dengan hasil penjualan Rp 5. 778. 000. 000 dari target Rp 6. 400. 000. 000 dengan produktivitas karyawan Rp (622. 000. 000) dan pencapaian 90%.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas pada PT. Trisakti Harapan Riau cenderung menurun ditahun terakhir dibanding pada tahun 2014. Produktivitas yang di ukur melalui output (Ralisasi Penjualan) dengan target penjualan serta pencapaian pada perusahaan menunjukkan bahwa produktivitas karyawan PT. Trisakti Harapan Riau masih memerlukan perhatian oleh pihak manajemen.

Permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan saat ini terletak pada kurangnya motivasi kerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi yang dapat mengarahkan, dan memberi contoh kepada karyawan. Motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan Sinungan, (2008). Sedangkan menurut Sunarto, (2005) motivasi kerja bisa didefinisikan sebagai perilaku yang berorientasi tujuan. Memotivasi ialah mengajak karyawan mengikuti kemauan untuk menyelesaikan tugas.

Karyawan merasa termotivasi, apabila merasa tindakannya mengarah pada pencapaian tujuan dan imbalan berharga yang akan memuaskan kebutuhan mereka. Karyawan yang termotivasi akan mengerti keinginan pemimpinnya dan akan menyelesaikan tugas sesuai yang diinginkan pemimpinnya. Secara umum cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memberikan insentif, imbalan, kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan serta jenjang karir yang cukup menjanjikan bagi kehidupan di masa yang akan datang. Berdasarkan data kinerja karyawan yang mengalami penurunan di tahun 2019, tidak sesuai insentif dan imbalan yang diterima karyawan berdampak pada penurunan realisasi penjualan.

Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu ditingkatkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Selain itu juga jika ada seorang karyawan dengan keadaan posisi yang kurang semangat terhadap pekerjaan maka perlu adanya sikap perhatian yang diberikan terhadap pemimpin untuk memotivasi karyawan tersebut. Dalam penelitian Yulasm, (2015), Latifah & Haryani, (2014), Hamali, (2013), Rahmawati (2013), dan Hakim, (2010) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2015). Menurut Sudarmayanti (2017), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan kerja fisik dan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan.

Dalam penelitian Yulasmi, (2015), Latifah & Haryani, (2014), Hamali, (2013), Rahmawati (2013), dan Hakim, (2010) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, permasalahan yang terkait dengan kinerja karyawan saat ini terletak pada kurangnya kemampuan bekerja sama dalam tim kerjanya sehingga terjadi masalah yang berkaitan dalam hasil kerja yang diperoleh perusahaan. Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dapat mengarahkan, dan memberi contoh kepada karyawan. Menurut Rivai (2014) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono (2008), pengambilan keputusan, komunikasi, pengarahan, tanggung jawab, dan emosi.

Dalam penelitian Rano (2011), Dewi (2012), Riyadi (2011), Cahyono (2012), dan Kusuma & Rahardja (2018) menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian Setiyono (2017), dan Fajra (2011) berpendapat gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah pengupahan. Menurut Ardana (2012:153) pengupahan adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Disamping itu, pengupahan juga berfungsi sebagai penghargaan untuk pegawai yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Pengaruh pengupahan terhadap kinerja pegawai memang sangat tinggi, dengan demikian besar kecilnya pengupahan yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan yang memberikan kemampuan terbaiknya tentunya harus dibalas dengan hal yang sepadan. Dalam hal ini, system pengupahan hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memberikan perlakuan yang adil terhadap karyawan dan memberikan imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka. Apabila karyawan perusahaan sudah merasa puas dengan pengupahan yang diberikan, maka karyawan akan senantiasa memenuhi kewajiban mereka dengan bekerja secara optimal, sehingga dampak baik untuk perusahaan adalah meningkatnya kinerja karyawan. ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Sudharma, (2013), Desyokto, (2014), Setiawan, (2016) yang dalam penelitian nya menyatakan bahwa Pengupahan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Permasalahan-permasalahan yang menjadikan kurang optimalnya kinerja karyawan menjadi masalah yang harus diteliti dan dicari solusinya agar kinerja karyawan bisa optimal sesuai dengan harapan perusahaan. Dari pemahaman di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisakti Harapan Riau”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu (Anoraga, 2014). Motivasi seseorang dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Sedangkan menurut Handoko, (2003) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan dalam pribadi masing-masing individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada dalam diri seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Hal ini didukung oleh penelitian Setiyono, (2017), Arizona et al., (2013), dan Cahyono, (2012). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan

bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H1 = Diduga Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam membangun kinerja keuangan dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang. Hubungan antara lingkungan kerja (organizational culture) dengan sukses gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi sangat erat.

Menurut Robbins & Coulter (2010) adanya suatu lingkungan kerja akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi para karyawan untuk selalu berperilaku dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, karena sistem nilai dan lingkungan kerja dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika lingkungan kerja baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian Wahyuni (2015), Kusuma & Rahardja (2018), Hasan (2017), Cahyono (2012), (Arianty (2015) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H2 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Subkhi (2013), gaya kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja bagi pegawai, karena fungsi pemimpin pada dasarnya adalah menjalankan wewenang kepemimpinannya, yaitu menyediakan sistem komunikasi, memelihara kesediaan bekerja sama dan menjamin kelancaran serta kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Pemimpin mempunyai tanggung jawab menciptakan kondisi-kondisi yang merangsang anggota agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan. Gaya kepemimpinan menjadi cermin kemampuan seseorang dalam mempengaruhi individu atau kelompok. Seorang pemimpin harus mampu menjaga keselarasan antara pemenuhan kebutuhan individu dengan pengarahan individu pada tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok, serta fleksibel dalam cara pendekatan yang digunakan demi meningkatkan kinerja seluruh organisasinya. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dalam mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.

Hal ini didukung oleh penelitian Rano (2011), Dewi (2012), Riyadi (2011), Cahyono (2012), dan Kusuma & Rahardja (2018) menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H3 = Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengupahan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pengupahan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik, menurut Poerwadarminta (2012).

Pengupahan adalah hal penting untuk meningkatkan kinerja. Lewat pengupahan akan terjalin komunikasi dua arah antara manajer dengan karyawan sehingga manajer dapat mengidentifikasi apa yang harus ditingkatkan dan bagaimana cara meningkatkan. Sejalan dengan itu pengupahan berbicara tentang keyakinan seseorang dan perilaku yang menghambat kinerja. Melalui pengupahan inilah manajer mampu melihat tingkat keyakinan seseorang dalam bekerja dan perilaku apa saja yang dapat menghambat kinerja sehingga dapat memberikan jalan keluar.

Hal ini didukung dari hasil penelitian Nugroho et al. (2012), serta Kambey & Suharnomo (2013) menyatakan bahwa pengupahan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitiannya adalah:

H4 = Diduga Pengupahan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi ialah keseluruhan subjek penelitian. Populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Trisakti Harapan Riau yang berjumlah 50 orang karyawan.

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2014), adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah metode sensus atau *sampling* jenuh. *Sampling* Jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka, dalam hal ini penulis mengambil 50 orang karyawan untuk dijadikan sampel.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey*, dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Data itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer, Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden. Data sekunder, Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak Manajemen PT. Trisakti Harapan Riau dalam bentuk jumlah karyawan, target dan realisasi produksi, sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan tugas pokoknya.

Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrumen dengan menggunakan angket atau kuesioner dengan pemberian skor dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 2. Instrument Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono (2014)

Analisis Karakteristik Responden

Untuk mengetahui analisis pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap dimensi-dimensi Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana para responden dibagikan berdasarkan karakteristik yaitu Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Masa bekerja.

Hasil Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau ketepatan suatu alat ukur (Sugiyono, 2014). Jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0, 3 maka butir-butir pertanyaan dari instrument dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2014). Hasil pengukuran reliabilitas yang menyatakan *reliable* memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0, 60, dan sebaliknya.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, Menurut (Ghozali, 2013), uji F dilakukan dengan membandingkan signifikan F hitung dengan Ftabel dengan ketentuan (a) Ho diterima dan H1 ditolak jika F hitung < F tabel untuk $\alpha = 0, 05$ (b) Ho ditolak dan H1 diterima jika F hitung > Ftabel untuk $\alpha = 0, 05$

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2013) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas dan jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel- variabel independen.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Sugiyono (2014), bahwa: “Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut Sugiyono (2014) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
 X1 = Motivasi Kerja
 X2 = Lingkungan
 kerja X3 = Gaya
 Kepemimpinan X4 =
 Pengupahan
 a = Konstanta
 β_{1-4} = Koefesiensi Regresi
 Variabele = Term Of Error

Uji Parsial (uji t)

Uji signifikan parsial (uji t) atau individu digunakan untuk menguji apakah suatu variabel bebas berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (Suharyadi dan Purwanto, 2011). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Analisis Deskripsi Responden

Data diambil menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan kantor PT. Trisakti Harapan Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan kantor dan pabrik PT. Trisakti Harapan Riau. Sedangkan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh/sensus yang berjumlah 50 orang. Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Berdasarkan kelompok umur, jumlah responden karyawan PT. Trisakti Harapan Riau terbanyak berada diusia 21 - 30 tahun yaitu sebanyak 18 (36%), diikuti usia 31 - 40 tahun sebanyak 13 orang (26%), dan usia >40 tahun sebanyak 19 orang (38%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Persentase dari responden karyawan PT. Trisakti Harapan Riau terdiri dari 60% (30 orang) laki-laki dan 40% (20 orang) perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan pada PT. Trisakti Harapan Riau.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada tabel di atas karyawan PT. Trisakti Harapan Riau yakni sebanyak 13 orang (26%) menempuh pendidikan sampai tingkat SLTA. Sebanyak 11 orang (22%) menempuh pendidikan Diploma, dan sebanyak 26 orang (52%) sarjana.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lamanya menjadi masa kerja PT. Trisakti Harapan Riau menunjukkan sebanyak 11 orang (22%) 1 tahun menjadi karyawan, sebanyak 16 orang (32%) 1-3 tahun, sebanyak 23 orang (46%) 4-6 tahun menjadi karyawan.

Hasil Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Uji coba dilakukan setelah kuesioner selesai disusun dan di uji cobakan pada sampel dari mana populasi diambil. Dari hasil analisa data diketahui bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* seluruh variabel diatas 0, 3, untuk itu seluruh variabel layak untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Data yang diperoleh pada tabel tersebut menunjukkan reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0. 60 hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama atau serempak terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai uji f digunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Berikut dapat dilihat tabel anova hasil perhitungan uji f pada penelitian ini:

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Variabel	F hitung	F tabel	Sig.	Ket
Motivasi karyawan (X1), Lingkungan kerja (X2), Gaya kepemimpinan (X3), Pengupahan (X4), terhadap Kinerja karyawan (Y)	44. 670	2. 427	0. 000	berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Tabel Uji signifikansi diatas, digunakan untuk menentukan taraf signifikansi atau linearitas dari regresi. Kriteria dapat ditentukan berdasarkan uji nilai signifikansi (Sig.), dengan ketentuan jika nilai Sig < 0, 05. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai Sig. = 0, 000, berarti Sig. < dari kriteria signifikansi (0, 05). Berdasarkan analisis, maka diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi karyawan, lingkungankerja, gaya kepemimpinan, dan pengupahan secara bersama sama.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0, 94 ^a	0, 799	0, 781	0, 23693	1, 930

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Dari hasil perhitungan diperoleh koefisien determinasi atau (Adj R^2) dalam penelitian ini sebesar 0, 781 atau 78. 1%, artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi karyawan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengupahan sebesar 78. 1% dengan artian bahwa model layak untuk diteliti, dan sisanya 21. 9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Unstandardized		Coefficients	
Model	B	Std. Error	
1	Constant	2. 329	0. 477
	Motivasi Kerja (X ₁)	0. 252	0. 100
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0. 767	0. 146
	Gaya Kepemimpinan (X ₃)	0. 370	0. 087
	Pengupahan (X ₄)	0. 258	0. 084

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Model : } Y = 2.329 + 0,252 X_1 + 0,767 X_2 + 0,370 X_3 + 0,258 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dianalisis sebagai berikut: (1) Nilai dari konstanta pada hasil uji regresi model 1 menunjukkan nilai 2.329, artinya apabila variabel independen motivasi karyawan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengupahan bernilai 0 maka besarnya kinerja karyawan adalah

2.329. (2) Koefisien regresi motivasi karyawan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,252 ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan motivasi karyawan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,252. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara motivasi karyawan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,767 ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,767. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,370 ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,370. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja karyawan. (5) Koefisien regresi pengupahan (X_4) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sebesar 0,258 ini berarti jika variabel independen lainnya tetap dan pengupahan meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,258. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara pengupahan dengan kinerja karyawan, semakin tinggi pengupahan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Pengaruh Parsial (Uji T)

Variabel	T hitung	T tabel	Sig.	Ket.
Motivasi Kerja (X_1)	2.530	2.014	0.015	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja (X_2)	5.265	2.014	0.000	Berpengaruh Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X_3)	4.275	2.014	0.000	Berpengaruh Signifikan
Pengupahan (X_4)	3.083	2.014	0.003	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan hasil dari tabel diatas, variabel motivasi karyawan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengupahan memiliki nilai sig < 0,05 dan nilai Thitung > Ttabel yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi karyawan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bandang Rezeki Lestari, motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Oleh karena itu, motivasi kerja dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan/industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangannya dan pengarahannya sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Sinungan, 2015). Sedangkan menurut Hasibuan (2016), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata motivasi kerja (X_2) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Saya berusaha bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah

terdapat pada pernyataan Dalam bekerja saya diberi petunjuk/pengarahan dalam sistem pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan (Setiyono; 2017, Cahyono; 2012, Arizona, Riniwati, & Harahap, 2013) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut penelitian Ismawati (2016), berpendapat motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Trisakti Harapan Riau. Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata lingkungan kerja (X_2) tergolong dalam kategori yang baik.

Sejumlah hasil riset empiris telah mendokumentasikan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam membangun kinerja keuangan dan kinerja organisasionalnya dalam jangka panjang. Hubungan antara lingkungan kerja (organizational culture) dengan sukses gagalnya kinerja suatu organisasi diyakini oleh para ilmuwan perilaku organisasi sangat erat.

Menurut Robbins & Coulter (2010) adanya suatu lingkungan kerja akan memudahkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan dan membantu karyawan untuk mengetahui tindakan apa saja yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam perusahaan dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman bagi para karyawan untuk selalu berperilaku dan bersikap baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, karena sistem nilai dan lingkungan kerja dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika lingkungan kerja baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dengan demikian lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung dari hasil penelitian Wahyuni (2015), Kusuma & Rahardja (2018), Hasan (2017), Cahyono (2012), (Arianty (2015) menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian secara parsial dapat dinyatakan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Bandang Rezeki Lestari. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang memiliki suatu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota-anggota kelompok dengan mempergunakan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari hasil analisis deskriptif tanggapan responden dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata gaya kepemimpinan (X_1) tergolong dalam kategori yang baik. Diketahui nilai rata-rata tertinggi pada pernyataan Pimpinan saya, mampu mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan Pimpinan saya, mampu mengendalikan emosi ketika ada masalah. Berdasarkan hasil pengujian variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya apabila gaya kepemimpinan semakin baik, tidak mempengaruhi kinerja karyawan juga semakin meningkat, namun walaupun berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan tergolong dalam kategori baik tidak mempengaruhi kinerja karyawan juga dapat meningkat. Dengan hasil pengujian ini, tidak menjadi alasan kepada pemimpin untuk tidak memberikan arahan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan juga diharapkan pemimpin dapat mengendalikan emosi ketika menghadapi suatu masalah.

Dari hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh (Setiyono; 2017, Cahyono; 2012, Arizona, Riniwati, & Harahap, 2013) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Ismawati (2016), berpendapat motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan pengupahan terhadap kinerja karyawan PT. Trisakti Harapan Riau. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dilakukan antara lain: (1) Variabel Motivasi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Trisakti Harapan Riau. Artinya apabila

Motivasi karyawan pada perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. (2) Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Trisakti Harapan Riau. Artinya apabila Lingkungan kerja pada perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. (3) Variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Trisakti Harapan Riau. Artinya apabila Gaya kepemimpinan pada perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. (4) Variabel Pengupahan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT. Trisakti Harapan Riau. Artinya apabila Pengupahan pada perusahaan semakin baik, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut: Bagi Praktisi, (1) Dalam Motivasi karyawan, diharapkan perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan sehingga karyawan dapat bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik dalam bekerja dan karyawan diberi petunjuk dalam sistem pekerjaan. (2) Dalam Gaya Kepemimpinan, diharapkan pimpinan perusahaan dapat memberikan perilaku yang positif pada karyawan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang lebih disiplin dan lebih baik. Bagi Akademisi, (1) Diharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik ini dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuisioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar, S. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Badrudin. (2014). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Berber, A., & Rofcanin, Y. (2012). Investigation Of Organization Citizenship Behavior Construct A Framework For Antecedents And Consequences. *International Journal Of Business And Social Research*, 2(4), 195– 210.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Buku Seru.
- Darsono Dan Siswandoko, T. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nusantara Consulting. Fahmi Irham. (2013). *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Ghonzali Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss*. Yogyakarta: Universitas Dipenogoro.
- Handoko T Hani. (2013). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: Bpfe.
- Hariandja, M. Te. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Grasindo.
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu P. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- H Suwanto, Priansa J, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Husna, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sman 1 Canduang Kabupaten Agam. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, Vol. 6, No. 2, Oktober 2017, Hal 286- 298, 6(2), 286–298.
- Khumaedi Evawanti. (2016). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt. Angkasa Pura Ii. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 2, 66–77.
- Kumarawati, Gede S., & Yasa, S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagadhita*, 4(2), 63–75. <https://doi.org/10.22225/Jj.4.2.224.63-75>
- Linda Kartini Ticoalu. (2013). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*, 1(4), 782–790.
- Mananeke, C. K. S. L. M. L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Emba Vol. 2 No. 3 September 2014, Hal. 1592-1591*, 2(3), 1592–1602.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan, Remaja Rosda- Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya Cetakan Kedua Belas.
- Margiono. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Pt Rineka Cipta.
- Mirsa Lukas, B. T. M. D. W. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Emba Vol. 5 No. 2 Juni 2017, Hal. 1921 –1928*, 5(2), 1921–1928.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mohammad Iman Tindow, Peggy A. Mekel, G. M. S. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Emba*, 2(2), 1594–1606.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan Dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurkocim, & Nurlaila, J. M. (2013). Pada Kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur Nurkocim Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Nurlaila Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Pengaruh Pengawasan ... (Nurkocim Dan Nurlaila) Jms Volume. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 1(1), 28–40.
- Organ, D. W., & Lingl, A. (1995). *Personality, Satisfaction, And Organizational Citizenship Behavior*. The Journal Of Social Psychology.
- Organ, D. . (2015). Organizational Citizenship Behavior. In *Internastional Encyclopedia Of The Social & Behavioral Sciences*, (2), 317–321. Retrieved From Elsevier Ltd
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Philip M. Podsakoff, Scott B. Mackenzie, Julie Beth Paine, And D. G. B. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review Of The Theoretical And Empirical Literature And Suggestions For Future Research. *Journal Of Management*, 26(3), 513–563. [https://doi.org/10.1016/0009-2614\(78\)85552-3](https://doi.org/10.1016/0009-2614(78)85552-3)
- Pitono, A. A. Dan A. (2018). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 20(1), 15– 21.
- Rima, Et. A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 129–136.
- Robbin, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi, Aplikasi, Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Prehalindo. Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education. Romauli Situmeang, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
- Pt. Mitra Karya Anugrah. *Ajie*, 2(2), 148–160. <https://doi.org/10.20885/Ajie.Vol2.Iss2.Art6> Salam, B. (2000). *Etika Individual: Pola Dasar Filsafat Moral. Cetakan Pertama*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja. Edisi 3*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Siswandi Dan Indra Iman. (2009). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: Mitra Wicana Media. Sondang, P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Sondole, E. M. R., Nelwan, O. ., & Palandeng, I. D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung. *Emba*, 3(3), 650–659. Retrieved From <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9536/9116>
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudirjo, F. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik Pada Inspektorat Kabupaten Pemalang) Ida. *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 4(3), 2302–2752. Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ke Enam Belas*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Metode)*. Bandung: Alfabeta. Sunyoto Danang. (2012). *Sumber Daya Manusia*, . Yogyakarta: Cetakan 1 Caps.
- Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Renada Media Group. Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suzana, A. (2017). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di : Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon). *Jurnal Logika*, Xix(1), 42–50.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.
- Turnipseed, D., & Rassuli, A. (2005). Performance Perceptions Of Organizational Citizenship Behaviours At Work: A Bi-Level Study Among Managers And Employees. *Management And Marketing Faculty Publications*, 16. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8551.2005.00456.X>
- Umar, H. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Utaminingsih, A. (2014). *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, Dan Komitmen*. Malang: Ub Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.