

PENGARUH MOTIVASI KERJA NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBK CABANG BELMERA MEDAN

Balqis Zakia Bahmid¹, Nadia Ika Purnama²
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Penulis Korespondensi : bachmidbalqis@gmail.com¹, nadiaika@umsu.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi, dan menganalisis apakah motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh. Sampel pada penelitian ini 75 karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan software Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja non-finansial (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan kinerja karyawan.

Keywords: *Motivas Kerja Non Finansiali, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

Article Information:

Received Date: 28 Agustus 2023

Revised Date: 20 September 2023

Accepted Date: 10 Oktober 2023

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat menurut S. Hasibuan dalam (Nadia Ika Purnama, 2021). Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik.

Karyawan adalah modal utama bagi perusahaan, karyawan yang ada dalam suatu organisasi sangat berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Teknologi-teknologi canggih dimiliki suatu organisasi tidak akan berfungsi jika tidak ada karyawan yang mengoperasikannya. Perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing dengan cara meningkatkan kinerjanya. Kinerja merupakan hasil akhir dari aktivitas atau pekerjaan karyawan yang diukur secara kualitas dan kuantitas. Kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seseorang yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya. Dalam sebuah organisasi apabila kinerja karyawan baik, maka akan berdampak baik pada organisasi dan perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka akan membuat kinerja sebuah organisasi menurun dan akan mengalami kerugian. Tahun 2020 terdapat sebanyak 3.745 menit keterlambatan karyawan, sebanyak 230 hari karyawan yang sakit, sebanyak 262 hari karyawan izin dan sebanyak 100 hari karyawan tidak masuk kerja dengan alasan penting. Untuk Tahun 2021 terdapat sebanyak 4.173 menit keterlambatan karyawan, sebanyak 315 hari karyawan yang sakit, sebanyak 228 hari karyawan izin dan sebanyak 141 hari karyawan tidak masuk kerja dengan alasan penting. Selanjutnya pada Tahun 2022 terdapat sebanyak 4.560 menit keterlambatan karyawan, sebanyak 397 hari karyawan yang sakit, sebanyak 615 hari karyawan izin dan sebanyak 152 hari karyawan tidak masuk kerja dengan

alasan penting.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Motivasi kerja non finansial merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun perusahaan untuk karyawannya tidak dalam bentuk finansial/uang, melainkan berupa pemberian promosi, gelar secara resmi, dan lain sebagainya menurut (Putri & Menuh, 2018). Upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja dengan memberikan motivasi. Motivasi karyawan dapat dilihat dari usaha, perilaku karyawan yang baik mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku karyawan yang bekerja semampu dan seadanya mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal dan kurang berkualitas.

Disiplin kerja juga faktor penting yang turut menentukan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan (Arif, Maulana & Lesmana, 2020) mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan yang akan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan, hal tersebut terlihat pada karyawan yang masih banyak masuk tidak sesuai jam kerja dan alasan lainnya.

Hal lain yang dapat menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung menurut Sedermayanti dalam (Pramaswara & Priatna, 2021). Apabila lingkungan kerja fisik yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja fisik kurang mendukung maka akan membuat karyawan

kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

PT. Jasa Marga (Persero) adalah perusahaan yang bersifat terbuka, bergerak dibidang pembangunan dan pengoperasian jalan tol, sebagai jalan lingkar yang diharapkan mampu mengurangi kepadatan jalan arteri di kota, sekaligus memperlancar arus lalu lintas ke arah barat, selatan, dan timur. PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan sebagai salah satu badan usaha milik negara yang memberikan jasa pelayanan jalan bebas hambatan kepada masyarakat, mengharapkan agar kegiatan bisnisnya berjalan dengan baik dan lancar, serta perusahaan dapat terus berkembang dan mendunia. Oleh sebab itu, dalam upaya untuk mencapai tujuan dan harapan manajemen perusahaan tersebut, setiap sumber daya manusia yang dimilikinya atau karyawan yang bekerja pada perusahaan dituntut untuk memiliki konsep yang sama untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Dalam observasi awal yang telah dilakukan kinerja karyawan terhadap motivasi kerja non finansial pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Belmera Medan dinilai masih rendah, hal tersebut dapat terlihat dari fenomena para karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga menjadi kurang produktif, dapat terlihat dari beberapa karyawan yang mengeluhkan tidak adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan yang berprestasi, pada lingkungan kerja yang mengindikasikan tentang kenyamanan para karyawan dengan lingkungan tempat bekerjanya. Para karyawan merasa kalau lingkungan tempat kerjanya kurang nyaman, dan latihan pendidikan karyawan mengindikasikan para karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan belum maksimal karena kurangnya latihan pendidikan yang diberikan perusahaan. Fenomena lain yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Adanya tingkat kedisiplinan karyawan tergolong masih rendah dalam disiplin kerja dilihat dari beberapa karyawan yang masih ada tidak masuk tanpa kabar berita dan masuk kerja serta pulang kerja yang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Kemudian melebihi jam istirahat kerja, dapat dilihat karyawan masih diluar kantor padahal jam istirahat sudah selesai. Selain itu

meninggalkan jam kerja tanpa adanya informasi yang benar dan terkadang ada karyawan tidak terlihat di lapangan padahal jam kerja masih berlangsung. Dan ada pula fenomena lain yaitu kinerja karyawan terhadap lingkungan kerja fisik sangat kurang nyaman, karena lingkungan yang berada masih memerlukan banyak pembenahan terutama sisi ruang pekerjaan, toilet umum, dapur dan musholla. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui penataan berkas kerja yang tidak rapi dan lainnya.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi Menurut Moehariono dalam (Ainanur & Tirtayasa, 2018). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara dalam (Muis et al., 2018). Sedangkan menurut (Fattah, 2017) kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan terhadap kajian empiris untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menampilkan data dalam bentuk numerik daripada naratif sedangkan pendekatan penelitian asosiatif adalah dimanamenganalisis permasalahan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian yang berhasil dilaksanakan oleh karyawan dalam suatu proses tugasnya dengan sesuai tanggung jawab dan tujuan perusahaan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan membawa pengaruh serta dampak positif bagi organisasi, sehingga memiliki tingkat kinerja yang bagus dan optimal untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut (Octavia, 2019) 1) Pegawai, 2) Pekerjaan, 3) Mekanisme kerja, 4) Lingkungan kerja. Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Christian & Kurniawan, 2021) 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Waktu 4) Pengawasan 5) Penekanan Biaya dan 6) Hubungan antara karyawan.

Motivasi Kerja Non Finansial

Motivasi kerja merupakan suatu indikator atau media pendukung bagi setiap manusia terutama para karyawan yang bekerja di perusahaan sehingga menimbulkan kinerja yang baik dan punya tanggung jawab yang penuh terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan. Motivasi terbagi menjadi 2 yaitu motivasi finansial dan non finansial. Motivasi finansial yaitu dorongan yang dilakukan dengan memberikan imbalan finansial kepada karyawan yang sudah bekerja dengan baik seperti gaji, bonus, dan lainnya. Motivasi non finansial yaitu dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar secara resmi, peluang promosi/jenjang karir, piagam penghargaan, latihan pendidikan, lingkungan kerja yang aman nyaman dan kondusif, rekan dan atasan kerja yang kooperatif, liburan dan lain sebagainya.

Motivasi kerja non finansial adalah dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial atau uang, akan tetapi berupa hal-hal seperti gelar resmi, penghargaan, kenaikan pangkat, pendekatan manusia dan lain sebagainya menurut Gitosudarmo dalam (Cinnamon, 2017). Menurut Andrew (Putri & Menuh, 2018) mengartikan motivasi kerja non finansial sebagai servis atau kompensasi non finansial berupa fisik atau barang, seperti mobil perusahaan, pesta natal, lebaran dan lain-lain. Sedangkan Menurut Lameck dalam (Ari Wijayanti & Yuniari, 2013) Motivasi kerja non finansial adalah penghargaan non keuangan atau manfaat. Jenis hadiah tidak melibatkan pembayaran langsung uang tunai melainkan mendorong karyawan dengan memberikan otonomi dalam pekerjaan mereka dan partisipasi dalam pengambilan keputusan, menetapkan menantang tugas, meningkatkan kondisi kerja dan pengakuan yang baik dalam bekerja.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja non finansial adalah dorongan yang diwujudkan tidak dalam bentuk finansial/uang untuk karyawan agar bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan masing-masing. Dengan motivasi kerja yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga membuat perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada organisasi/perusahaan. Dalam pemberian motivasi kerja tidak terlepas dari kemampuan pimpinan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan. Pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan karyawan, salah satu seperti imbalan non finansial, berupa promosi jabatan/jenjang karir dan penghargaan atas prestasi kerja mereka, latihan pendidikan, lingkungan kerja aman nyaman dan kondusif, rekan kerja yang kooperatif dan liburan, maka memungkinkan karyawan berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya.

Indikator merupakan karakteristik, ciri-ciri dan ukuran dari suatu objek atau aktivitas. Indikator Motivasi kerja non finansial sebagai berikut (Riofita, 2017) 1) Pekerjaan, Pekerjaan yang berkaitan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan-tantangan, tanggung jawab dan pengakuan atas pencapaian pekerjaan. 2) Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja berkaitan dengan rancangan dan implementasi kebijakan kerja yang sehat, kasi yang kompeten, partner kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang kondusif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu kesadaran yang perlu dimiliki setiap orang, terutama dalam fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan secara keseluruhan maupun perorangan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut (Tamba et al., 2018) Disiplin kerja ialah cara mental kita untuk tercerminnya suatu kelakuan atau kebiasaan, sekelompok ataupun masyarakat terhadap ketaatan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau etik norma dan asa yang diterapkan agar mencapai suatu tujuan yang

direncanakan. Menurut Fahmi dalam (Nadia & Novien, 2022) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi dan hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan. Sedangkan menurut Singodimedjo dalam (Yusnandar et al., 2020) Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran agar mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan sikap kesadaran dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap aturan atau peraturan yang berlaku di suatu perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka meningkatkan dan mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Beberapa indikator yang berkaitan dengan Disiplin kerja, (Agussalim & Mampatempo, 2019) : 1) Ketepatan waktu hadir dalam bekerja, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. 2) Ketaatan terhadap standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya 3) Kepatuhan terhadap peraturan, Karyawan yang taat pada peraturan jam kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan 4) Tingkat kewaspadaan Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien 5) Berkerja etis, Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah memiliki bentuk fisik atau nyata yang dapat dilihat secara langsung oleh mata dan bahkan dapat disentuh yang terdiri dari perlengkapan, tata ruang kantor dan kondisi kantor. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Sedarmayanti (Norianggono et al., 2014) mendefinisikan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Gie dalam (Norianggono et al., 2014) lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja. Lingkungan kerja fisik adalah sebagai kondisi fisik di sekitar tempat kerja, misalnya sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan sebagainya menurut Sumartono dan Sugito (Sugiono & Pratista, 2019). Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah kondisi disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak dapat bekerja optimal, tenang dan produktivitasnya rendah.

Menurut indikator-indikator lingkungan kerja fisik, diantaranya adalah (Sukamto, 2013) 1) Penerangan, Penerangan yang cukup akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya yang terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari. 2) Warna, warna tidak hanya mempercantik lingkungan fisik tempat kerja tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam mana pekerjaan kantor itu dilakukan 3) Udara, Pertukaran udara yang cukup dalam ruangan menyebabkan kesegaran fisik pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya 4) Suara bising, Karyawan memerlukan suasana yang dapat

mendukung konsentrasi dalam bekerja 5) Musik, Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik.

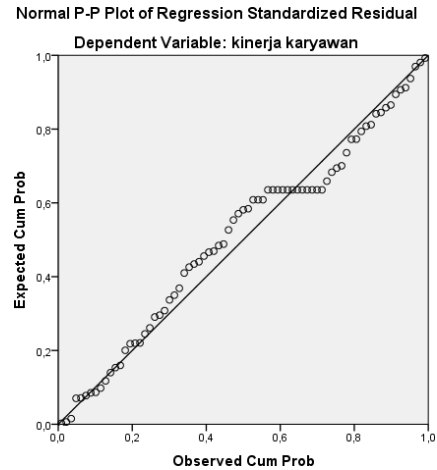
METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data kuantitatif. Instrumen penelitian dilakukan dengan cara wawancara dan kuesioner. Informan tersebut ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu 75 orang PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis SPSS. Uji Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas. Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 24.00. Data penelitian diuji dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan program software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 24.00. Dimana untuk variabel kinerja karyawan (Y) adalah 12 pertanyaan, variabel motivasi kerja non finansial (X1) adalah 8 pertanyaan, variabel disiplin kerja (X2) adalah 10 pertanyaan, lingkungan kerja fisik (X3) adalah 10 pertanyaan. Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, Jika t hitung lebih besar dari t tabel nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut. Atau bisa juga dengan menggunakan nilai sig (2 tailed) ≤ 0.05 , maka butir instrument valid, jika nilai sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan

independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1

Uji Normalitas P-Plot

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat di antara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya.

Tabel 1 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi kerja non finansial	,311	3,213
Disiplin kerja	,561	1,781
Lingkungan kerja Fisik	,468	2,137

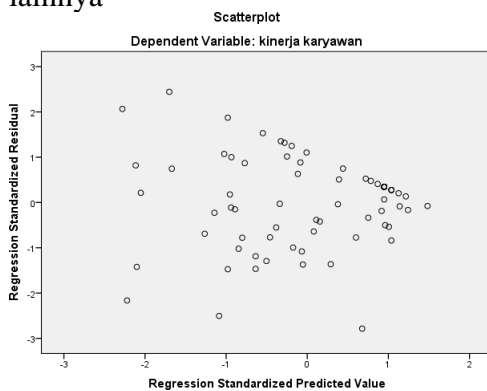
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Hasil uji multikolinearitas pada Hasil uji multikolinearitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai Tolerance dari masing-masing variabel independen lebih besar dari 0.10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* seluruhnya lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diuji tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan variance dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lainnya



Gambar 2. Scatterplot
Sumber: SPSS Versi 24.0 (2023)

Berdasarkan grafik Scatterplot menunjukkan sebaran data residual menyebar secara acak, dan tidak membentuk pola-pola yang jelas, atau berpola acak dengan grafik menyebar diatas dan dibawah sumbu nol Y maka dapat diidentifikasi bahwa model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Penelitian ini memiliki dua variabel independen, yaitu motivasi kerja non finansial, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dari tabel 2 dibawah diketahui persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

Tabel 2 Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.43	3.26		5.345	.00
Motivasi Kerja Non Finansial	.655	.11	.66	1.743	.01
Disiplin Kerja	.721	.08	.72	8.066	.00
Lingkungan Kerja Fisik	.724	.08	.72	8.371	.00

$$Y = 17,430 + 0,655_1 + 0,721_2 + 0,724_3$$

Jadi persamaan diatas bermakna jika :

1. Konstanta sebesar 17.430 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 17.430
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja non finansial sebesar 0,655 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi kerja non finansial meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,655 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,721 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel disiplin kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,721 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja fisik sebesar 0,724 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel lingkungan kerja fisik meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,724 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen. Alasan lain uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.43	3.26		5.345	.00
Motivasi Kerja Non Finansial	.655	.11	.66	1.743	.01
Disiplin Kerja	.721	.08	.72	8.066	.00
Lingkungan Kerja Fisik	.724	.08	.72	8.371	.00

Sumber : SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel motivasi kerja non-finansial (X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 1.743 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya motivasi kerja non-finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t- hitung sebesar $8.066 > t$ -tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan.

3. Pengaruh Pelatihan (X3) Terhadap Kinerja (Y)

Variabel lingkungan kerja fisik (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar $8.371 > t$ -tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.53	3	346.51	50.923	.000 ^b
	Residual	483.13	71	6.805		
	Total	1522.66	74			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber : SPSS versi 24.00

$$F_{\text{tabel}} = 75 - 3 - 1 = 71$$

$$F_{\text{hitung}} = 50,923 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3.13$$

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 50.923 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3.13 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ ($50.923 > 3.13$) artinya H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R-square)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.683	.669	2.609
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: SPSS versi 24

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.683 yang berarti 66.9% dan hal ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja non finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebesar 66.9% untuk mempengaruhi variabel kinerja. Selanjutnya selisih $100\% - 66.9\% = 33.1\%$. hal ini menunjukkan 33.1% tersebut adalah variabel lain yang tidak berkontribusi terhadap penelitian kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh menunjukkan motivasi kerja non-finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 1.743 lebih besar dari t-tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.013 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya dengan aktivitas kerja yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat. Motivasi yang tinggi membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, dimana motivasi menjadi salah satu faktor utama dalam kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu terdahulu (Saripuddin & silva, 2019), (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 8.066 > t-tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup

kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, khususnya pada perusahaan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Menurut penelitian terdahulu, (Farisi et al., 2020), (Jufrizen, 2016), (Tanjung, 2015), (Prayogi et al., 2019) menyimpulkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang diperoleh menunjukkan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan. Hal ini dapat dilihat dari t-hitung sebesar 8.371 > t-tabel sebesar 1.666 dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$. maka hipotesis diterima. Artinya lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. artinya semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Saripuddin, 2017), (Iqfarobbi, 2017), (Firmansyah, 2017), (Saputra, 2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terdapat pengaruh secara simultan. Terbukti dari hasil pengujian yang menunjukkan hasil uji $F = 50.923$ dan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan

terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka pimpinan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Dengan demikian motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik perlu dipertahankan atau bahkan ditingkatkan oleh perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu (Husni, 2018), (Jufrizen, 2017) (Farisi et al., 2020), (Rizal & Radiman, 2019), (Bahri, 2020), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik perlu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk, Cabang Belmera Medan, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja non-finansial, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka berikut ini dapat disampaikan beberapa saran 1) Motivasi dan

disiplin kerja masih perlu ditingkatkan dengan penjelasan yang lebih rinci dari pihak manajemen kepada pihak karyawan mengenai kinerja yang telah dicapai selama ini. Hendaknya karyawan taat setiap apa yang diperintahkan atasan, mengerjakan tugas-tugas dengan sukarela dan bertanggung jawab serta patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi harus lebih memperhatikan kedisiplinan waktu dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab karyawan. 2) Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan dapat mengelola lagi manajemen sumber daya manusia perusahaan dengan memberikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan keahlian karyawan tersebut. 3) Penelitian ini masih bersifat umum karena mungkin masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penulis memberi saran bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain selain variabel yang ada pada penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi untuk lebih memperdalam ruang lingkup penelitian pada masa yang akan datang sehingga bermanfaat bagi pihak instansi tempat penelitian serta pihak lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8, 92–106.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara III Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Ari Wijayanti, C., & Yuniari, M. (2013). Pengaruh Insentif Finansial, Motivasi Non Finansial Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*

- Universitas Udayana*, 2(3), 244695.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–7257.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fattah, H. (2018). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatra.
- Firmansyah, V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang). Skripsi Universitas Brawijaya Malang.
- Husni, Said, M., & Faisal. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho). *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 88–98.
- Iqfarobbi, M. R. (2017). Pengaruh Stres kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Konveksi Indonesia Jersey Malang. Skripsi Universitas Brawijaya.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nadia, & Novien (2022) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Cahaya Baru Rantauprapat’, 6(1), pp. 0–6.
- Nadia, I. (2021) ‘The Effect of Performance Assessment and Incentives on Increasing Employee Achievement in PT. Indonesia Asahan Aluminium’, *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 4(2), pp. 547– 554.
- Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–10.
- Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan Kinerja Guru Profesional*. Sleman:Deepublish.
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Putri, I. G. A. I. M., & Menuh, N. N. (2018). Pengaruh Motivasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Adi Dharma Kuta Bali. *Forum Manajemen*, 16(2), 88–97.
- Riofita, H. (2017) ‘Pengaruh Motivasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau’, *Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), pp. 1–8.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saputra, P. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi pada Politeknik Negeri Banjarmasin). Tesis Universitas Brawijaya.

- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 1(2), 420–429.
- Saripuddin, J., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (pp. 134–147).
- Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rifa Topaz Utama Di Jakarta. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(2), 43–58.

- Sukamto, M.A. (2013) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Ketahanan Pangan dan Pelaksana Penyuluhan Daerah Kota Samarinda Mashul Akbar Sukamto’, *Paradigma*, 2(2), pp. 341–351.
- Tamba, A., Pio, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001), 33–41.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmia Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61– 72.