

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUTRA JAYA PRATAMA
BEKASI**

Sri Ndaru Arthawati¹, Eloh Bahirah², Abdul Rosid³
arthawatisri@untirta.ac.id, eloh_bahiroh@yahoo.com, abdulrosid@untirta.ac.id
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

ABSTRAK

The purpose of this study was to examine the effect of employee performance with three influencing variables namely Work Discipline, Motivation and Work Environment at PT. Putra Jaya Pratama Bekasi.

The method used in this research is the quantitative method. Respondents involved in this study were 57 employees at PT. Putra Jaya Pratama Bekasi. This research uses Simple Random Sampling technique. Data collection was carried out by distributing questionnaires. And the method for data analysis in this study is classical assumption test, t-test and multiple linear regression processed with the program (SPSS) version 26.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Work Environment and Employee Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kinerja karyawan dengan tiga variabel yang mempengaruhi yaitu disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan pada PT. Putra Laksa Jaya Bekasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 57 karyawan pada PT. Putra Jaya Pratama Bekasi. Penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Metode untuk analisis data dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, uji-t dan regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu program *Statistical Package for the Social Scienses* (SPSS) versi 26.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan pada sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan, karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan karena memiliki potensi, kreativitas dan tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian yang diinginkan oleh karyawan tersebut dalam program kerja guna mencapai visi, misi serta tujuan dalam suatu perusahaan.

Era globalisasi ditandai dengan melesatnya perkembangan bisnis, salah satunya pada sektor industri. Hal ini yang menuntut sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk semakin meningkatkan serta mengembangkan kinerjanya agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin tajam. Salah satunya adalah bisnis *property* dan *real estate* yang dihubungkan dengan bangunan, rumah, ruko, dll. Saat ini, usaha dalam bidang property sangat di minati oleh banyak kalangan di Indonesia. Salah satu alasannya adalah banyaknya masyarakat di Indonesia yang membutuhkan rumah di tengah kota sebagai tempat tinggal, bersosialisasi dengan masyarakat, dll.

Rumah merupakan kebutuhan dasar yang ingin dimiliki oleh setiap orang. Namun, tidak banyak masyarakat Indonesia yang dapat membangun rumah untuk menjadi tempat tinggal. Faktor ekonomi, tersedianya lahan atau tanah, memiliki kemampuan dalam pembangunan suatu rumah dan perizinanpembangunan merupakan hal-hal yang harus dimiliki untuk membangun suatu rumah atau tempat tinggal. Apabila tidak memiliki kemampuan tersebut, maka tidak dapat membangun rumah yang diinginkan.

Developer merupakan badan usaha yang memiliki izin usaha berbadan hukum, memiliki kantor tetap serta terdaftar pada pemerintahan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Developer adalah pihak yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di Indonesia yang ingin memiliki rumah tempat tinggal dengan memberikan peralihan hak atas produk rumah tersebut kepada konsumen melalui tim yang memiliki keahlian dalam hal suatu bangunan meliputi teknik konstruksi, *financial*, *marketing*, serta manajemen perumahan.

Membangun suatu bangunan membutuhkan tenaga kerja yang ahli dan tekun dalam bidangnya. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya pada berbagai macam aspek yaitu mengendalikan pembangunan suatu perumahan, *marketing* dan *financial*. Sumber daya manusialah yang dapat mengendalikan setiap mesin produksidan alat yang digunakan dalam pembangunan perumahan.

Kinerja karyawan pada suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produksi yang berkualitas. Kinerja karyawan memiliki peran penting seperti merencanakan,

melaksanakan dan mengendalikan proses produksi dalam suatu perusahaan. Menurut Rivai dalam (Hasibuan & Beby Silvy, 2019), kinerja karyawan merupakan tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Hasibuan (2005) menyatakan, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Disiplin kerja dinilai dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan dari disiplin kerja karyawan, maka suatu organisasi atau perusahaan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja juga merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar dapat mengikuti peraturan yang berlaku. Kinerja karyawan merupakan pencapaian seorang karyawan yang dilakukan dalam mengerjakan tugas-tugasnya pada waktu yang ditentukan demi mencapai visi, misi dan tujuan dalam suatu perusahaan. Sangat penting dorongan dari atasan berupa motivasi kerja kepada bawahannya guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Motivasi adalah rangsangan atau pembangkit tenaga kerja yang menciptakan gairah seorang karyawan agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Motivasi juga merupakan dorongan seseorang untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuannya.

Selain disiplin serta motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, lingkungan kerja juga merupakan faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar pekerja dalam suatu perusahaan yang berpengaruh dalam pengerjaan tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya. Apabila tidak adanya keharmonisan lingkungan kerja pada suatu perusahaan, maka fokus karyawan untuk pengerjaan tugas dalam suatu perusahaan akan terhambat.

PEMBAHASAN

Agar dapat mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan kriteria dari suatu perusahaan, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang terampil, memiliki kemampuan serta bertanggung jawab untuk mencapaitujuan perusahaan dengan kriteria yang sudah ditentukan. Rendahnya kedisiplinan, motivasi kerja dan kurang baiknya lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan merupakan penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan pada PT. Putra Jaya Pratama Bekasi. Penurunan kinerja karyawan ini ditunjukkan dengan menurunnya penjualan rumah.

Berikut data penjualan rumah PT. Putra Jaya Pratama Bekasi pada bulan Juni 2019 – Juni 2020.

Tabel 1.1
Data Penjualan Rumah PT. Putra Jaya Pratama Bekasi Juni 2019 - Juni 2020

No.	Nama Perumahan	Lokasi	Jenis/Type Perumahan	Penjualan/ Tahun	Target Penjualan/ Tahun
1.	Nanggela Anugrah Pratama	Jl. Kp. Tajurhalang Kel. Sukmaja Kec. Tajurhalang Kab. Bogor	Subsidi dan Komersil	430 Rumah (Subsidi dan Komersil)	430 Rumah (Subsidi dan Komersil)
2.	Grand Arwiga Permai	Jl. Arwiga Dusun Daringo kel. Pangulah Selatan Kec. Kota Baru Kab. Karawang	Subsidi dan Komersil	390 Rumah (Subsidi dan Komersil)	420 Rumah (Subsidi dan Komersil)
3.	Betawi Permai DE'PRATAMA JATIRANGGA	Jl. Raya Mess AL Kel. Jatisampurna Kota Bekasi	Subsidi dan Komersil	350 Rumah (Subsidi dan Komersil)	330 Rumah (Subsidi dan Komersil)
4.	Taman Nirwana2	Dusun Rawakalong Kel. Karangsatria Kec. Tambun Utara Kab. Bekasi	Subsidi dan Komersil	110 Rumah (Subsidi dan Komersil)	150 Rumah (Subsidi dan Komersil)
5.	Grand Laksana Residence	Desa Karang Anyar (Situ Cipule) Klari Kab. Karawang	Subsidi dan Komersil	145 Rumah (Subsidi dan Komersil)	170 Rumah (Subsidi dan Komersil)

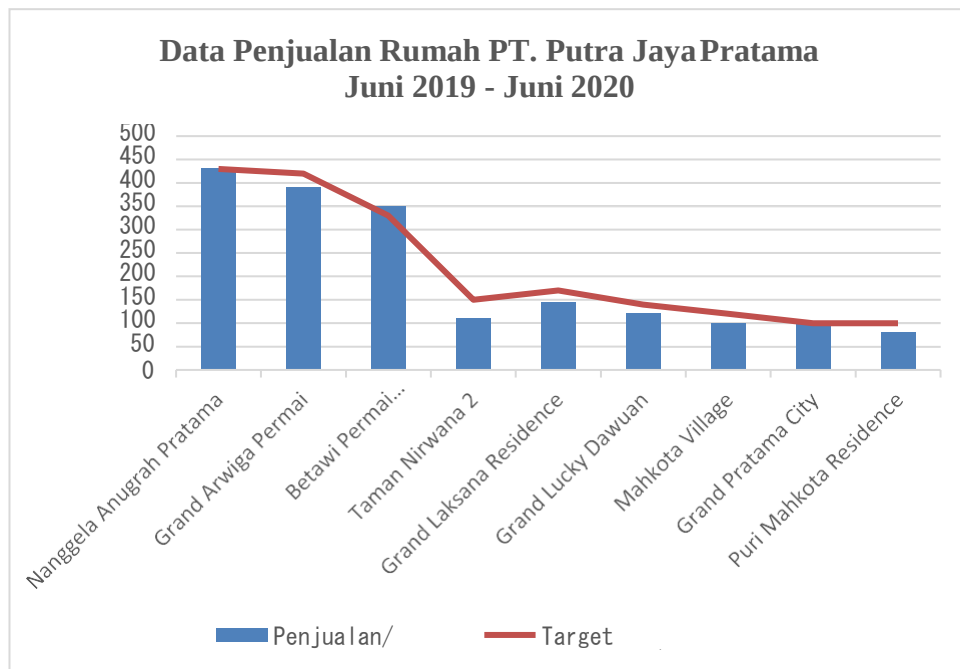
6.	Grand Lucky Dawuan	Kp. Pawerengan RT/RW 003/004 Dawuan Timur Cikampek	Subsidi dan Komersil	120 Rumah (Subsidi dan Komersil)	140 Rumah (Subsidi dan Komersil)
7.	Mahkota Village	Dusun Kertamukti Kel. Cibitung Kec. Cikarang Kab. Bekasi	Subsidi dan Komersil	100 Rumah (Subsidi dan Komersil)	120 Rumah (Subsidi dan Komersil)
8.	Grand Pratama City	Jl. Cendrawasih Kel. JayaMulya Kec. Serang Baru Kab. Bekasi	Subsidi dan Komersil	100 Rumah (Subsidi dan Komersil)	100 Rumah (Subsidi dan Komersil)
9.	Puri Mahkota Residence	Desa Puri RT/RW 003/005 Kel. Ganjar Sabar Kec. Nagreg Kab. Bandung	Subsidi dan Komersil	80 Rumah (Subsidi dan Komersil)	100 Rumah (Subsidi dan Komersil)

Sumber: PT. Putra Jaya Pratama, 2020.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa penjualan rumah pada PT. Putra Jaya Pratama Bekasi di beberapa perumahan tidak mencapai batas target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penurunan penjualan rumah ini dapat dilihat dari gambar grafik berikut ini.

Gambar 1.1

Grafik Data Penjualan PT. Putra Jaya Pratama Bekasi



Sumber: PT. Putra Jaya Pratama, 2020.

Dari gambar grafik data penjualan rumah PT. Putra Jaya Pratama Bekasi membangun beberapa perumahan dengan type rumah subsidi dan komersil di berbagai wilayah dengan hasil penjualan yang tidak sama pada tahun 2019- 2020. Beberapa penjualan rumah ada yang mencapai bahkan melebihi batas target, namun lebih banyak penjualan di berbagai perumahan yang tidak mencapai target penjualan seperti Grand Arwiga Permai, Taman Nirwana 2, Grand Laksana Residene, Grand Lucky Dawuan, Mahkota Village dan Puri Mahkota Residence Menurut hasil observasi yang telah dilakukan, penurunan kinerja karyawan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor; yaitu rendahnya kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan untuk bekerja secara maksimal, kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan, serta kurang harmonisnya lingkungan kerja karyawan sehingga menimbulkan kemalasan dari diri karyawan untuk mencari konsumen atau menjual rumah sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Putra JayaPratama Bekasi”**.

Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Putra Jaya Pratama Bekasi dengan objek penelitian yang terdiri dari empat objek yang akan diteliti, yaitu Disiplin Kerja yang akan dideskripsikan sebagai variabel X1 (*Independent Variable*), Motivasi yang akan dideskripsikan sebagai variabel X2 (*Independent Variable*), Lingkungan Kerja yang akan dideskripsikan sebagai variabel X3 (*Independent Variable*) dan Kinerja Karyawan yang akan dideskripsikan sebagai variabel Y (*Dependent Variable*).

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara-cara untuk mendapatkan kembali pemecahan terhadap segala masalah. Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Widiasworo, 2019), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode kuantitatif melibatkan angka dan teknik analisis yang menggunakan statistik agar dapat menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (dalam Widiasworo, 2019;73), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Putra Jaya Pratama Bekasi.

2. Sampel

Menurut (Yusuf, 2019), sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili populasi tersebut. Penelitian ini mengambil sampel dengan teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Consuelo (dalam Sudaryono, 2019) *Simple Random Sampling* yaitu setiap individu memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk dijadikan subjek penelitian. Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Slovin (dalam Sujarweni, 2019; 80):

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel atau jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Prosentasi kelonggaran ketidakterikatan

karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan; $e = 0,1$ (10%)

Berdasarkan rumus diatas untuk menentukan jumlah sampel dari PT. Putra Jaya Pratama dengan populasi 130 karyawan, maka perhitungannya :

$$n = 130/1 + 130 \cdot (0.1)^2 = 130/2,3$$

$$n = 56,521$$

Berdasarkan perhitungan sampel ini, sampel yang diambil adalah 56,521 yang dibulatkan menjadi 57 responden.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang diawali dengan cara wawancara. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara luas mengenai masalah yang akan diteliti. Setelah menemukan masalah yang akan diteliti, menyebarkan kuesioner kepada responden untuk dijawab. Menurut Widiasworo (2019), kuesioner adalah instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang harus dijawab atau diisi oleh responden sesuai dengan petunjuk pengisiannya.

Pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut L. Benu dan S. Benu (2019), skala *Likert* merupakan satu tipe ukuran yang digunakan untuk meningkatkan tingkat pengukuran dalam penelitian sosial melalui pembakuan kategori respons yang digunakan untuk mengetahui intensitas dari item-item yang berbeda. Pada penelitian ini menggunakan interval skala *Likert*, yaitu dengan rincian sebagai berikut.

Tabel 3.1 Skor Skala *Likert*

No	Keterangan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sudaryono (2019)

Variabel Penelitian dan Operasional

Widiasworo (2019: 58) menyatakan variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

Operasional variabel dalam penelitian ini terdapat dua macam variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Menurut Widiasworo (2019: 59) variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3). Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

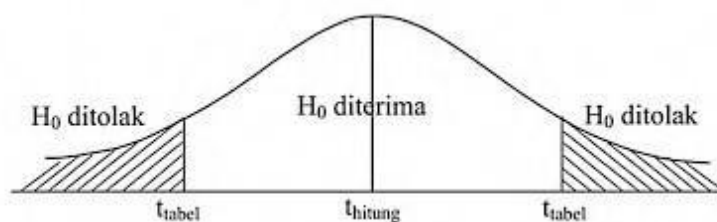
Tabel 3.2 Operasional Variabel

No.	Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (X1)	Disiplin Kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. (Sinambela, 2016).	1.Tujuan dan Kemampuan. 2.Teladan Pemimpin. 3.Balas Jasa. 4.Keadilan. 5.Waskat (pengawasan melekat). 6.Sanksi Hukum. 7.Keinginan. 8.Hubungan Kemanusiaan. Hasibuan (dalam Sinambela, 2019).	ORDINAL
2.	Motivasi (X2)	Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak	1.Perilaku Karyawan. 2.Usaha Karyawan. 3.Kegigihan Karyawan. George dan Jones (dalam Wijaya dan Adreani,	

		yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya untuk menyelesaikannya tugasnya dalam suatu organisasi. (Sedarmayanti, 2017)	2015).	
3.	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (dalam Farizki dan Wahyuati, 2017).	1.Penerangan.2.Udara. 3.Kebersihan. Wulan (dalam Gardjito, Musadieg dan Nurtjahjono, 2014).	ORDINAL

Gambar 3.1

Kurva Penerimaan Hipotesis Penelitian



Pada penelitian ini, penulis menggunakan bentuk hipotesis satuarah atau one-tailed yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Selain itu adalah untuk mengetahui atau membuktikan bahwa hubungan antara variabel X dengan Y memiliki hubungan yang positif.

KESIMPULAN

PT Putra Jaya Pratama yang terletak di Bekasi memiliki lima puluh tujuh karyawan. Teknik pengambilan data menggunakan teknik sample random sampling melalui penyebaran kuisioner dan menggunakan SPSS Versi 26. Bentuk hipotesis satu arah, untuk membuktikan bahwa apakah ada hubungan antara variabel x dan y yang memiliki hubungan yang positif. X_1 adalah disiplin kerja sedangkan X_2 yaitu motivasi dan X_3 merupakan lingkungan kerja dimana hipotesis ke-1 adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hipotesis ke-2 menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ke-3 merupakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barelson, B., & Gary A. Stainer. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budianto, A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *KREATIF*, 3(1), 100-124.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Farizki, M. R., & Aniek Wahyuati. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(5), 2-16.
- Halim, J., & Fransisca Andreani. (2017). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Broadway Barbershop PT.Bersama Lima Putera. *AGORA*, 5(1), 1.
- Hanafi, B. D., & Corry Yohana. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Hasibuan, J. S., & Beby Silvya. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu*, 2(1), 134-147.
- Permanasari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1-9.
- Runtunuwu, H. J., Joyce Lopian, & Lucky Dotulong. (2015). Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 3(3), 81-89.

- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Sudaryono. (2019). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Mix Method*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Statistik untuk Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Susilowati, T., & Muryanto Agus Nuswantoro. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). *Majalah Ilmiah Solusi*, 17(4), 123-134.
- Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION*, 2(3), 351-360.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan administrasi Perkantoran*, 4(1), 16-24.
- Widiasworo, E. (2019). *Menyusun Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Araska.
- Wijaya, T., & Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *AGORA*, 3(2), 37-45.
- Yusuf, M. (2019). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.