

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)

Ayu Nisa¹, M.Kumroni Makmuri², Hasmawaty AR³
Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik
Universitas Bina Darma Palembang
Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 03 Palembang
Email : ayunisa0806@gmail.com¹, kumroni@binadarma.ac.id²,
hasmawaty_ar@mail.binadarma.ac.id³

Abstrak : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka harus mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang. Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Responden dalam penelitian adalah karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang berjumlah 80 orang. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa : (1). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4). Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract : Performance is the work quality and quantity that can be achieved by an employee in carrying out tasks in accordance with the responsibilities given. So that employee performance is always consistent, it must identify the factors that influence performance, including motivation, discipline and work environment. The purpose of this study was to analyze the influence of motivation, discipline and work environment on the performance of PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang employees. The analysis method used in this study is multiple linear regression analysis. Respondents in the study were 80 employees of PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang. The results of the study using multiple linear regression analysis show that : (1). Motivation has a significant effect on employee performance. (2). Discipline has a significant effect on employee performance. (3). The work environment has a significant effect on employee performance. (4). Motivation, discipline and work environment together have a significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peranan penting pada suatu organisasi dalam upaya mencapai tujuannya. Organisasi dapat berjalan sesuai harapan apabila didalamnya terdapat manusia-manusia dengan satu tujuan yang sama yaitu menjadikan organisasi tersebut mengalami peningkatan dan perkembangan secara berkala. Dengan adanya sumber daya manusia yang tepat dan tingkat

kinerja yang baik, diharapkan suatu organisasi dapat memberikan nilai lebih dibanding dengan organisasi lainnya sehingga dapat bersaing di pasar global.

Setiap sumber daya manusia yang bekerja dalam suatu organisasi diharapkan memiliki tingkat kinerja yang baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Mangkunegara (2001) dalam penelitian Priyanto (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka harus mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Menurut Veithzal Rivai (2005) dalam penelitian Almustofa (2014), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran penting sehingga motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Selanjutnya disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Tengku Indraputra dan Endang Sutrisna, 2013 dalam penelitian Priyanto, 2015). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi pasti memiliki kinerja yang baik, karena disiplin merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja.

Selain motivasi dan disiplin kerja, peranan penting dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjanya yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (NitiseMITO, 2002 dalam penelitian Almustofa, 2014). Kondisi tempat kerja yang nyaman akan membuat nyaman pula pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja akan lebih optimal dan dapat meningkatkan hasil yang dicapai.

Fenomena penelitian yang terkait pada motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang yang merupakan salah satu unit PT Pertamina (Persero) yang bertugas untuk memenuhi kebutuhan Bahan Bakar Minyak (BBM) di wilayah Sumatera Bagian Selatan sedang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan. Ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan menangani jam kerja karyawan agar tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum tutup atau selesainya jam operasional perusahaan atau jam istirahat yang dipakai seharusnya. Perhatian dari pimpinan maupun diantara sesama karyawan ditengah pada dan sibuknya jam kerja menjadi salah satu bentuk terciptanya lingkungan kerja yang saling memotivasi untuk tetap disiplin kerja dengan rasa bahagia dalam suasana kekeluargaan. Hal ini memegang peran dalam operasional perusahaan dan pimpinan harus punya kendali terhadap para karyawan-karyawan bawahannya untuk diberikan arahan dan membantu dalam menjalankan aktivitas perusahaan.

Permasalahan yang telah diuraikan diatas dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang. Maka, penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh di PT Pertamina

(Persero) Marketing Operation Region II Palembang, unit yang dipilih sebagai objek penelitian dengan judul: Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang.

2. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang yang berlokasi di Jalan Jederal Ahmad Yani No. 1247, 14 Ulu, Seberang Ulu 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30252 dengan data-data yang mencakup dalam pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama ± 6 bulan pada bulan Februari, Maret, April, Mei, Juni dan Juli 2018 pada PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif, karena dalam pelaksanaannya meliputi data, analisis dan interpretasi tentang arti dan data yang diperoleh. Selain itu juga membahas tentang kemungkinan pemecahan

masalah yang aktual dengan mendeskripsikan, mencatat dan menganalisis kondisi perusahaan.

Sumber data penelitian dibagi menjadi 2, yaitu data primer dan data sekunder. Adapun penjelasan untuk masing-masing sumber data sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2011). Adapun sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang yang menjadi responden dalam penelitian ini. Menurut Arikunto (2013:194), kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Pertanyaan-pertanyaan kuesioner dibuat secara berstruktur dengan pertanyaan pilihan berganda. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi dari karyawan (responden). Skala likert yang digunakan merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan puas atau tidak puas terhadap subjek, objek atau kejadian tertentu (Nugroho, 2013).

Dikonversi dalam 5 pilihan angka dengan nilai:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Cukup Setuju (CS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2011). Sumber data sekunder yang digunakan bisa diperoleh dari studi pustaka, yakni penulis melakukan pencarian data yang mendukung penelitian dari buku, jurnal, literatur dan referensi yang relevan dengan penelitian. Studi pustaka juga dilakukan melalui internet. Adapun data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan, tingkat absensi dan profil PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling probabilitas* yaitu *stratified random sampling*. Pada penarikan sampel jenis ini, unsur dari populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Salah satu jenis sampel ini adalah pengambilan sampel acak berstrata. Penarikan jenis ini diambil karena pengambilan sampel dilakukan dengan memperhatikan suatu tingkatan (strata) yang ada dalam populasi yang dianggap heterogen.

Metode Pengolahan dan Analisis Data

Pengolahan data penelitian menggunakan *software* SPSS versi 23. Pengolahan data dilakukan dalam beberapa tahap pengujian. Pengujian yang pertama adalah statistik deskriptif. Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian dengan demografi responden. Statistik deskriptif menjelaskan skala jawaban responden pada

setiap variabel yang diukur dari minimum, maksimum, rata-rata dan standar deviasi, juga untuk mengetahui demografi responden yang terdiri dari kategori jenis kelamin, pendidikan, umur, posisi dan lama bekerja (Nugroho, 2013).

Pengujian yang kedua adalah pengujian instrumen penelitian. Pengujian instrumen penelitian terdiri dari 2 jenis pengujian. Adapun dua jenis pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211) mendefinisikan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Pengujian validitas dalam penelitian eksperimental berbeda dengan pengukuran validitas dalam pengujian validitas dalam penelitian survey. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu variabel dikatakan valid jika signifikan terhadap skor total $<0,05$. Validitas diuji dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment person* sebagai berikut (Gustika, 2011):

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \dots\dots(1)$$

Dimana :

- r_{hitung} = angka korelasi
- n = jumlah sampel
- X = skor pertanyaan tiap nomor
- Y = skor total

2. Uji Reliabilitas

Keandalan (*reliability*) suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias (bebas kesalahan-*error free*) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam *item* dalam instrumen (Nugroho, 2013). Dengan kata lain, keandalan menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen dalam melakukan pengukuran terhadap konsep. Pengukuran ini digunakan untuk mengukur keandalan suatu kuesioner. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *caraone shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi atau jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpa (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpa (α) > 0,60. Reliabilitas diuji dengan rumus sebagai berikut (Gustika, 2011):

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \dots \dots \dots (2)$$

Dimana :

- r_{11} = reliabilitas instrument
- k = banyak butir pertanyaan
- σ_t^2 = ragam total
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah ragam total

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu uji

normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolonearitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan >0,05, maka variabel berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan <0,05, maka variabel tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2006 dalam Almustofa, 2014).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan menguji tingkat signifikannya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel X sebagai variabel independen dengan nilai *absolute unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji di atas level signifikan ($p > 0,05$) berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ($p < 0,05$) berarti terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2006 dalam Almustofa, 2014).

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berarti ada hubungan linear yang sempurna atau pasti diantara

beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2006 dalam Almustofa, 2014). Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *variance inflation factor* (VIF). Batas dari *tolerance value* < 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas.

4. Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum menurut Ghozali (2011) dalam penelitian Aldy Pambudi (2017). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan Uji Linieritas Via Anova dengan bantuan program SPSS 23.00 for Windows. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. dikatakan linier jika kenaikan skor variabel bebas diikuti kenaikan skor variabel terikat. Uji linearitas ini dilakukan dengan menggunakan garis regresi dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria yang digunakan jika nilai signifikan *Linearity* > 0,05 berarti hubungan antara variabel terikat bersifat linier. Sedangkan jika signifikan *Linearity* < 0,05 berarti

hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat tidak linier.

5. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Sebagai contoh adalah pengaruh antara tingkat inflasi bulanan terhadap nilai tukar rupiah terhadap dollar. Data tingkat inflasi pada bulan tertentu, katakanlah bulan Februari, akan dipengaruhi oleh tingkat inflasi bulan Januari. Berarti terdapat gangguan autokorelasi pada model tersebut. Contoh lain, pengeluaran rutin dalam suatu rumah tangga. Ketika pada bulan Januari suatu keluarga mengeluarkan belanja bulanan yang relatif tinggi, maka tanpa ada pengaruh dari apapun, pengeluaran pada bulan Februari akan rendah. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi gejala autokorelasi yaitu uji *Durbin Watson* (DW test), uji *Lagrange Multiplier* (LM test), uji statistik Q dan *Run Test*. Uji autokorelasi hanya dilakukan pada data *time series* (runtut waktu) dan tidak perlu dilakukan pada data *cross section* seperti pada kuesioner di mana pengukuran semua variabel dilakukan secara serempak pada saat yang bersamaan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis data dalam penelitian ini menggunakan:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, penulis menggunakan metode regresi linear. Penulis akan menggunakan model regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap peristiwa lainnya (variabel Y).

Analisis regresi linear menggunakan persamaan regresi adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (3)$$

Dimana:

Y = Variabel dependen kinerja karyawan

a = Konstanta

X₁ = Variabel independen motivasi kerja

X₂ = Variabel independen disiplin kerja

X₃ = Variabel independen lingkungan kerja

β₁ = Koefisien regresi motivasi kerja

β₂ = Koefisien regresi disiplin kerja

β₃ = Koefisien regresi lingkungan kerja

e = Error

2. Uji F dan Uji t

a. Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria dalam pengujian ini adalah apabila nilai F hitung < F tabel, maka H₀ = diterima dan H₁ = ditolak, apabila nilai

F hitung > F tabel, maka H₀ = ditolak dan H₁ = diterima.

Hipotesis dalam uji F ini adalah:

H₀ = Motivasi, disiplin dan lingkungan Kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ = Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t

Tujuan dilakukan uji t adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Kriteria dalam uji t ini adalah apabila t hitung < t tabel, maka H₀ = diterima dan H₁ = ditolak, apabila t hitung > t tabel, maka H₀ = ditolak dan H₁ = diterima.

Hipotesis dalam uji t ini adalah:

H₀ = Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₁ = Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1	0,599	0,000	Valid
2	0,616	0,000	Valid
3	0,653	0,000	Valid

4	0,633	0,000	Valid
5	0,703	0,000	Valid
6	0,701	0,000	Valid
7	0,636	0,000	Valid
8	0,679	0,000	Valid
9	0,617	0,000	Valid
10	0,626	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1	0,597	0,000	Valid
2	0,598	0,000	Valid
3	0,719	0,000	Valid
4	0,651	0,000	Valid
5	0,565	0,000	Valid
6	0,552	0,001	Valid
7	0,699	0,000	Valid
8	0,640	0,000	Valid
9	0,641	0,000	Valid
10	0,540	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1	0,709	0,000	Valid
2	0,647	0,000	Valid
3	0,653	0,000	Valid
4	0,651	0,000	Valid
5	0,619	0,000	Valid
6	0,607	0,001	Valid
7	0,696	0,000	Valid
8	0,658	0,000	Valid
9	0,726	0,000	Valid
10	0,542	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
1	0,648	0,000	Valid
2	0,556	0,000	Valid
3	0,549	0,000	Valid
4	0,592	0,000	Valid
5	0,488	0,000	Valid
6	0,626	0,001	Valid
7	0,625	0,000	Valid
8	0,601	0,000	Valid
9	0,682	0,000	Valid
10	0,703	0,000	Valid

Sumber : data diolah

Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil uji validitas keseluruhan variabel

dikatakan valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,219, artinya semua item pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi, Disiplin, Lingkungan dan Kinerja Karyawan

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,843	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,820	10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,848	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,809	10	Reliabel

Sumber : data diolah

Dari hasil uji reliabilitas tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian telah memenuhi syarat reliabilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui hasil tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan melalui item kuesioner yang diajukan. Selanjutnya untuk pengolahan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel tersebut dilakukan dengan mengelompokkan skor nilai dari jawaban para responden penelitian. Distribusi frekuensi hasil jawaban responden merupakan tingkat kecenderungan persepsi terhadap variabel-variabel penelitian, yaitu motivasi, disiplin dan lingkungan kerja serta kinerja karyawan pada PT Pertamina (Persero) Marketing Operation Region II Palembang. Berdasarkan jawaban dari 80 responden sebagai alat untuk menganalisis dan memberikan gambaran terkait dengan

variabel-variabel dalam penelitian ini. Adapun hasil selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

Pendapat Responden	Nilai	Jumlah Jawaban Responden	Tabel Nilai	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5	66	330	13,92%
Setuju	4	207	828	34,94%
Cukup Setuju	3	251	753	31,77%
Kurang Setuju	2	183	366	15,44%
Sangat Tidak Setuju	1	93	93	3,92%
Jumlah		800	2370	100%
Rata-Rata Jawaban Responden			2,96	

Sumber : data diolah

Dari Tabel 6. tersebut dapat diketahui bahwa 93 orang (3,92%) memberikan jawaban sangat tidak setuju, 183 orang (15,44%) memberikan jawaban kurang setuju, 251 orang (31,77%) memberikan jawaban cukup setuju, 207 orang (34,94%) memberikan jawaban setuju dan 66 orang (13,92%) memberikan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 2,96 yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan motivasi dalam bekerja.

Tabel 7. Tanggapan Responden tentang Disiplin Kerja

Pendapat Responden	Nilai	Jumlah Jawaban Responden	Tabel Nilai	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5	63	315	12,89%
Setuju	4	205	820	33,55%
Cukup Setuju	3	310	930	38,05%
Kurang Setuju	2	157	314	12,85%
Sangat Tidak Setuju	1	65	65	2,66%
Jumlah		800	2444	100%
Rata-Rata Jawaban Responden			3,06	

Sumber : data diolah

Dari Tabel 7. tersebut dapat diketahui bahwa 65 orang (2,66%) memberikan jawaban sangat tidak setuju, 157 orang (12,85%) memberikan jawaban kurang setuju, 310 orang (38,05%) memberikan jawaban cukup setuju, 205 orang (33,55%) memberikan jawaban setuju dan 63 orang (12,89%) memberikan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,06 yang menunjukkan

bahwa responden merasa setuju berkaitan disiplin dalam bekerja.

Tabel 8. Tanggapan Responden tentang Lingkungan Kerja

Pendapat Responden	Nilai	Jumlah Jawaban Responden	Tabel Nilai	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5	54	270	11,17%
Setuju	4	196	784	32,44%
Cukup Setuju	3	328	984	40,71%
Kurang Setuju	2	157	314	12,99%
Sangat Tidak Setuju	1	65	65	2,69%
Jumlah		800	2417	100%
Rata-Rata Jawaban Responden			3,02	

Sumber : data diolah

Dari Tabel 8. tersebut dapat diketahui bahwa 65 orang (2,69%) memberikan jawaban sangat tidak setuju, 157 orang (12,99%) memberikan jawaban kurang setuju, 328 orang (40,71%) memberikan jawaban cukup setuju, 196 orang (32,44%) memberikan jawaban setuju dan 54 orang (11,17%) memberikan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,02 yang menunjukkan bahwa responden merasa setuju berkaitan lingkungan dalam bekerja.

Tabel 9. Tanggapan Responden tentang Kinerja Karyawan

Pendapat Responden	Nilai	Jumlah Jawaban Responden	Tabel Nilai	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5	44	220	8,99%
Setuju	4	225	900	36,76%
Cukup Setuju	3	322	966	39,46%
Kurang Setuju	2	153	306	12,50%
Sangat Tidak Setuju	1	56	56	2,29%
Jumlah		800	2448	100%
Rata-Rata Jawaban Responden			3,06	

Sumber : data diolah

Dari Tabel 9. tersebut dapat diketahui bahwa 56 orang (2,29%) memberikan jawaban sangat tidak setuju, 153 orang (12,50%) memberikan jawaban kurang setuju, 322 orang (39,46%) memberikan jawaban cukup setuju, 225 orang (36,76%) memberikan jawaban setuju dan 44 orang (8,99%) memberikan jawaban sangat setuju. Nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3,06 yang menunjukkan

bahwa responden merasa setuju berkaitan kinerja karyawan dalam bekerja.

Analisis Data

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	3.62635383
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.054
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah

Hasil pengujian normalitas data dengan Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas menunjukkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,187 yang lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data residual berdistribusi normal.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t hitung	Sig. t
Motivasi Kerja (X_1)	0,736	0,464
Disiplin Kerja (X_2)	- 0,520	0,605
Lingkungan Kerja (X_3)	0,041	0,968

Sumber : data diolah

Nilai Sig. t hitung di atas taraf 0,05, sehingga dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.

3. Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	0,330	3,034	Tidak Ada Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X_2)	0,298	3,360	Tidak Ada Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X_3)	0,336	2,976	Tidak Ada Multikolinieritas

Sumber : data diolah

Multikolinieritas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi linear berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya. Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya antar variabel

independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya Multikolinieritas dapat dilihat pada Tolerance Value atau Variance Inflation Faktor (VIF). Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kurang dari nilai 10. Dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

4. Hasil Uji Linieritas

Tabel 13. Hasil Uji Linieritas

No.	Variabel	Sig. Linearity	Keterangan
1	Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,525	Linier
2	Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,160	Linier
3	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	0,100	Linier

Sumber : data diolah

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan Linearity $> 0,05$, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier.

5. Hasil Uji Autokorelasi

Tabel 14. Hasil Uji Autokorelasi

Dl	dW	du	Keterangan
1,560	2,035	1,715	Tidak Ada Autokorelasi

Sumber : data diolah

Dari data di atas dapat diketahui nilai DW sebesar 2,035. Nilai ini lebih besar dari nilai dL dan lebih kecil dari nilai 4-du ($1,715 < 2,035 < 4-1,715$), sehingga dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif maupun negatif. Dikarenakan penelitian ini *time series*, maka uji autokorelasi dapat diabaikan.

Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Standar Error	t hitung	Sig. (2-tailed)
Motivasi Kerja (X_1)	0,391	0,099	3,932	0,000**
Disiplin Kerja (X_2)	0,087	0,118	2,736	0,464**
Lingkungan Kerja (X_3)	0,256	0,108	2,363	0,021**
Konstanta	8,618			
R	0,795			
R Square	0,632			
F	43,560			
Sig. F (p)	0,000*			

** sig. pada $\alpha = 0,05$

Sumber : data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 8,618 + 0,391X_1 + 0,087X_2 + 0,256X_3 + e$$

Pada persamaan tersebut ditunjukkan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta = 8,618

Artinya, apabila variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) diasumsikan tidak ada atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan dikarenakan bernilai positif.

- b. Koefisien Regresi (β_1) = 0,391

Artinya, apabila motivasi kerja lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,391 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai β_1 bertanda positif, sehingga apabila motivasi kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

- c. Koefisien Regresi (β_2) = 0,087

Artinya, apabila disiplin kerja lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,087 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai β_2 bertanda positif, sehingga apabila disiplin kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

- d. Koefisien Regresi (β_3) = 0,256

Artinya, apabila lingkungan kerja lebih baik, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,256 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai β_3 bertanda positif, sehingga apabila lingkungan kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

2. Uji F

Dengan menggunakan taraf signifikansi (α)=0,05, maka diperoleh nilai F tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= \alpha; k; n-k-1 \\ &= 0,05; 3; 80-3-1 \\ &= 0,05; 3; 76 \\ &= 2,72 \end{aligned}$$

Kriteria dalam pengujian ini adalah H_0 diterima apabila F hitung < 2,72 dan H_0 ditolak apabila F hitung > 2,72. Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 43,560 dengan Sig. F sebesar 0,000. Maka, dapat diketahui bahwa nilai F hitung kinerja karyawan lebih besar dari F tabel (2,72), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan dari variabel independen

(motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

3. Uji t

Dengan menggunakan taraf signifikansi (α)=0,05, maka diperoleh nilai t tabel sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t \text{ tabel} &= \alpha/2; n-k-1 \\ &= 0,05/2; 80-3-1 \\ &= 0,025; 76 \\ &= 1,99\end{aligned}$$

a. Pengujian Variabel Motivasi Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Perhitungan t hitung untuk variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai t-hitung = 3,932 > nilai t tabel = 1,99, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) MOR II Palembang akan mengalami kenaikan.

b. Pengujian Variabel Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Perhitungan t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t-hitung = 2,736 > nilai t tabel = 1,99, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga apabila disiplin kerja (X_2) semakin baik maka kinerja karyawan di PT Pertamina

(Persero) MOR II berpengaruh Palembang akan mengalami kenaikan.

c. Pengujian Variabel Lingkungan Kerja terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Perhitungan t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai t-hitung = 2,363 > nilai t tabel = 1,99, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) MOR II Palembang akan mengalami kenaikan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 43,560 lebih besar dari nilai F tabel (2,72) sehingga keputusannya menolak H_0 dan menerima H_1 . Hal ini berarti secara bersama-sama variabel independen (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uji t untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung (3,932) > t tabel (1,99) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) MOR II Palembang. Berikutnya untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh t hitung sebesar 2,736 > nilai t tabel (1,99) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan terakhir, untuk lingkungan kerja (X_3) diperoleh t hitung sebesar 2,363 > t tabel (1,99) sehingga H_0 ditolak dan

H1 diterima. Dengan ditolaknya H0 berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara baik.

Temuan dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa keseluruhan hipotesis terdapat pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditimbulkan dari hasil penelitian menunjukkan arah yang positif, yang berarti bahwa motivasi kerja lebih baik dan adanya kemampuan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan merupakan suatu bentuk kesediaan untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan usaha memuaskan beberapa kebutuhan, serta upaya untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan kata lain, motivasi sebagai kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan, maka dari hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero) MOR II Palembang, yang berarti semakin tinggi motivasi karyawan PT Pertamina (Persero) MOR II Palembang akan meningkat pula pencapaian kinerjanya. Tujuan dari motivasi adalah bentuk pengendalian diri karyawan dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kebutuhan

manusia itu sifatnya relatif atau tidak tetap dan sangat tergantung pada keadaan, ruang dan waktu, begitu juga karyawan kebutuhannya berbeda-beda. Meskipun demikian, tidak tertutup kemungkinan adanya usaha yang mencatat kebutuhan yang beraneka ragam tersebut dalam kelompok-kelompok kebutuhan yang sifatnya umum berlaku pada manusia atau karyawan pada umumnya. Dari hasil penelitian ini, semakin baik tingkat motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Sedangkan hal yang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dari kemampuan kerja yang berarti bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana kondisi disiplin kerja berpengaruh terhadap ketaatan peraturan perusahaan yang mana masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam kerja di tentukan.

Perusahaan harus memperhatikan disiplin kerja supaya tidak ada lagi karyawan yang datang terlambat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya. Apabila semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Demikianlah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dari kemampuan kerja yang berarti bahwa lingkungan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai dengan penerangan yang cukup dan dipancarkan secara merata serta jauh dari kebisingan yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang

baik dan suhu udara yang baik sangat membuat karyawan betah dalam bekerja.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja supaya karyawan merasa nyaman dan konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya dalam bekerja. Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Apabila lingkungan di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif menjadi tanggung jawab seorang pimpinan yang dapat menciptakan human relations yang baik dan juga pimpinan dapat memberikan contoh yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dan aman di dalam perusahaan karena kebutuhan psikologinya dapat terpenuhi dan berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan dalam menganalisis motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X_1) diperoleh nilai t-hitung = 3,932 > nilai t tabel = 1,99, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti variabel motivasi kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka kinerja karyawan di PT Pertamina

(Persero) MOR II Palembang akan mengalami kenaikan.

2. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai t-hitung = 2,736 > nilai t tabel = 1,99, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga apabila disiplin kerja semakin baik maka kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) MOR II Palembang akan mengalami kenaikan.
3. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh nilai t-hitung = 2,363 > nilai t tabel = 1,99, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan di PT Pertamina (Persero) MOR II Palembang akan mengalami kenaikan.
4. Dari hasil secara bersama-sama (uji F) diketahui bahwa nilai F hitung kinerja karyawan lebih besar dari F Tabel (2,72), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan dari variabel independen (motivasi, disiplin dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

DAFTAR RUJUKAN

Almustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Skripsi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro: Semarang.

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gustika, Ade. 2011. *Rancangan dan Evaluasi Kinerja pada PT Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Serang dengan Balanced Scorecard*. Skripsi Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor: Bogor.
- Hasmawaty *et al.* 2013. *Panduan Penulisan Kerja Praktek dan Skripsi Fakultas Teknik*. Palembang: Universitas Bina Darma Palembang.
- Indraputra, Tengku dan Sutrisna, Endang. 2013. *Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja Dan Kinerja*. Jurnal Administrasi Pembangunan, Volume 1, Nomor 3. Pekanbaru: FISIP Universitas Riau.
- Nugroho, W.A. 2013. *Analisis Pengukuran Kinerja Perusahaan dengan Konsep Balanced Scorecard (Studi Kasus PT. Wijaya Karya)*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah: Jakarta.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.