

PENGARUH PROMOSI JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHARUPA GATRA

1st Vincentius, *2nd* Joko Bagio Santoso, SE, MM
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta
Taman Kebalen Indah J1 No 21
Bekasi Utara

vincentmediaministry@gmail.com , joko-bagio-santoso@stei.ac.id

Abstract - The purpose of this study are: (1) To determine the effect of promotion of position on employee performance, (2) To determine the effect of work discipline on employee performance, (3) To determine the effect of the work environment on employee performance, (4) To determine the influence jointly the same promotion of position, work discipline and work environment on employee performance.

The research strategy used is descriptive quantitative approach. The method used in this study was a questionnaire (questionnaire) method. The target population in this study are employees of supervisory positions and staff at PT. Maharupa Gatra. The sampling method used in this study is Non-Probability Sampling. The research sample of 105 respondents. Data processing in this study uses the SPSS program.

The calculation results show that (1) Position promotion with cronbach alpha 0,682 has significant effect on Employee Performance (2) Work discipline with cronbach alpha 0,690 has significant effect on Employee Performance, (3) Work environment with cronbach alpha 0.728 has significant effect on Employee Performance and (4) promotion of position, work environment and work discipline significantly influence the Performance of Employees of PT. Maharupa Gatra.

Keywords: Job promotion, work discipline, work environment, employee performance

Abstrak–Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (4) Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Strategi penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode kuesioner (angket). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan jabatan *Supervisor* dan Staff di PT. Maharupa Gatra. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling*. Sampel penelitian sebanyak 105 responden. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa (1) Promosi jabatan dengan *cronbach alpha* 0,682 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Disiplin kerja dengan *cronbach alpha* 0,690 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (3) Lingkungan kerja dengan *cronbach alpha* 0,728 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan (4) promosi jabatan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Maharupa Gatra

Kata kunci : Promosi jabatan, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

I. PENDAHULUAN

Persaingan dunia usaha saat ini semakin ketat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu mengelola dan mengatur semua sumber dayanya dengan baik agar perusahaan tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas organisasi berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan tinggi.

PT. Maharupa Gatra tidak memberlakukan promosi jabatan bagi para karyawan. Permasalahan ini menyebabkan karyawan tidak bekerja secara optimal dan kurang memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Berikut ini rekapitulasi tabel data karyawan per tanggal 30 November 2019.

Tabel 1.1. Data Karyawan PT. Maharupa Gatra

No	Posisi	Nama	Tanggal Masuk	Masa Kerja (30 Nov 19)
1	Manager Hrd	Winthon	01 Maret 2006	13 Tahun
2	Supervisor Hrd	Virkie	01 Juli 2012	7 Tahun
3	Manager Finance	Memem	01 Agustus 2009	10 Tahun
4	Supervisor Finance	Susan	01 Maret 2011	8 Tahun
5	Supervisor I.T	Andry	01 September 2010	9 Tahun
6	Supervisor Gudang	Rahmat	01 Juli 2008	11 Tahun
7	Manager Admin	Kurniadi	01 Agustus 2010	9 Tahun
8	Supervisor Admin	Tini	01 April 2012	7 Tahun
9	Supervisor Accounting	Corry	01 Desember 2008	11 Tahun
10	Supervisor Sales	Cipno	01 Februari 2007	12 Tahun

Sumber : PT. Maharupa Gatra, diolah (2019)

Pada aspek disiplin kerja, perusahaan kurang memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawannya. Hal ini dapat ditunjukkan dari tingkat keterlambatan para karyawan yang masih tinggi. Berikut ini tabel keterlambatan karyawan dari Triwulan 1 2018 sampai triwulan III 2019:

Tabel 1.2. Keterlambatan Karyawan Triwulan 1 2018 – Triwulan III 2019

Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (JKa)	Jumlah Keterlambatan (hari) (JKe)	Persentase $\left(\frac{JKe}{JHK \times JKa} \times 100 \right)$
-------	-------------------------	-----------------------	-----------------------------------	---

**PENGARUH PROMOSI JABATAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAHARUPA GATRA**

Triwulan I	64	120	85	1,10
Triwulan II	65	120	87	1,11
Triwulan III	66	120	90	1,13
Triwulan IV	64	120	93	1,21
Triwulan I	65	120	79	1,01
Triwulan II	65	120	88	1,12
Triwulan III	65	120	93	1,19

Sumber : PT. Maharupa Gatra, diolah (2019)

Dari data di atas, dapat diketahui bahwa jumlah keterlambatan karyawan pada tahun 2017 dari mulai Triwulan 1 sampai dengan Triwulan IV mengalami kenaikan, kemudian turun pada awal triwulan 1 2018 dan kembali naik sampai triwulan III 2018. Dapat disimpulkan bahwa PT. Maharupa Gatra mengalami masalah dalam disiplin kerja dan apabila permasalahan ini tetap dibiarkan maka akan berakibat buruk terhadap kinerja atau produktivitas karyawan itu sendiri..

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas maka perlu dilakukan penelitian mengenai pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra.

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

II. KAJIAN LITERATUR

2.1. Promosi jabatan

Menurut Hasibuan (2013), "Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar". Menurut Manullang (2010), "Promosi jabatan berarti kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya".

2.2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015:87), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi

kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu perusahaan karena akan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari perusahaan

2.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. (Nitisemito dalam Nuraini, 2013:67)

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2014:78)

2.5. Hubungan Antar Variabel Penelitian

Hubungan timbal balik adalah hubungan yang ada pada suatu saat variabel yang menjadi penyebab variabel yang lain, dan pada saat lain terjadi sebaliknya. Jadi pada suatu saat variabel X mempengaruhi variabel Y, dan pada saat yang lain variabel Y mempengaruhi variabel X.

2.5.1. Pengaruh Promosi Jabatan dengan Kinerja Karyawan

Menurut Wukir (2013:47), kepemimpinan yang merupakan seni memotivasi dan mempengaruhi sekelompok orang untuk bertindak mencapai tujuan bersama. Selain itu menurut penelitian terdahulu oleh Winda Yulyarta Simanjuntak (2015:64) dengan judul penelitian “Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Media Grafika atau Tribun Pekanbaru menyatakan pelaksanaan promosi jabatan yang telah dilaksanakan oleh manajemen Tribun Pekanbaru secara umum telah sesuai dan tepat sasaran. Namun ada komponen promosi jabatan yang kurang tepat yaitu aspek loyalitas, dimana komponen ini mendapatkan skor terendah dibandingkan dengan komponen lainnya. Kinerja karyawan Tribun Pekanbaru secara umum sudah berada pada level yang tinggi dalam artian kinerja karyawan Tribun Pekanbaru sudah baik dan sesuai dengan harapan perusahaan. Namun, seperti biasa ada komponen yang masih belum berada pada level tinggi, yaitu dimensi hasil kerja, dimana komponen ini berada pada skor level yang rendah dibandingkan dengan komponen yang lainnya. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Riau Media Grafika/Tribun Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis data yang diperoleh dan diketahui yaitu $t_{hitung} 12,242 > t_{tabel} 2,003$ dan $Sig 0,000 < 0,05$. Dari hasil analisis data diatas, maka hipotesa yang menyatakan bahwa adanya pengaruh promosi jabatan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2.5.2. Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya. Selain itu menurut penelitian terdahulu oleh Prastika Meilany (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indah Logistik menyatakan disiplin membuat karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Hal ini berkaitan erat dengan pengaruh kinerja karyawan, apabila disiplin kerja dapat dijalankan maka semangat kerja mereka akan lebih baik. Disiplin memiliki kemampuan dan memotivasi karyawan mana yang masih perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Karena kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan erat hubungannya dengan pekerjaan

yang diberikan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.5.3. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Selain itu menurut penelitian terdahulu oleh Ni Made Rena Prillian (2014) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan pengaruh lingkungan kerja memiliki hubungan dan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari analisis korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,804, yang artinya ada hubungan yang positif yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh lingkungan kerja diukur sebagai variasi persentase yang diperoleh hasil sebesar 64,6%, hal ini berarti menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 64,6% dan sisanya sebesar 35,4% disebabkan oleh faktor lain seperti kepemimpinan, komunikasi, penempatan dan karakteristik pekerjaan.

2.6. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis yang dapat disusun dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁ : Promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maharupa Gatra.

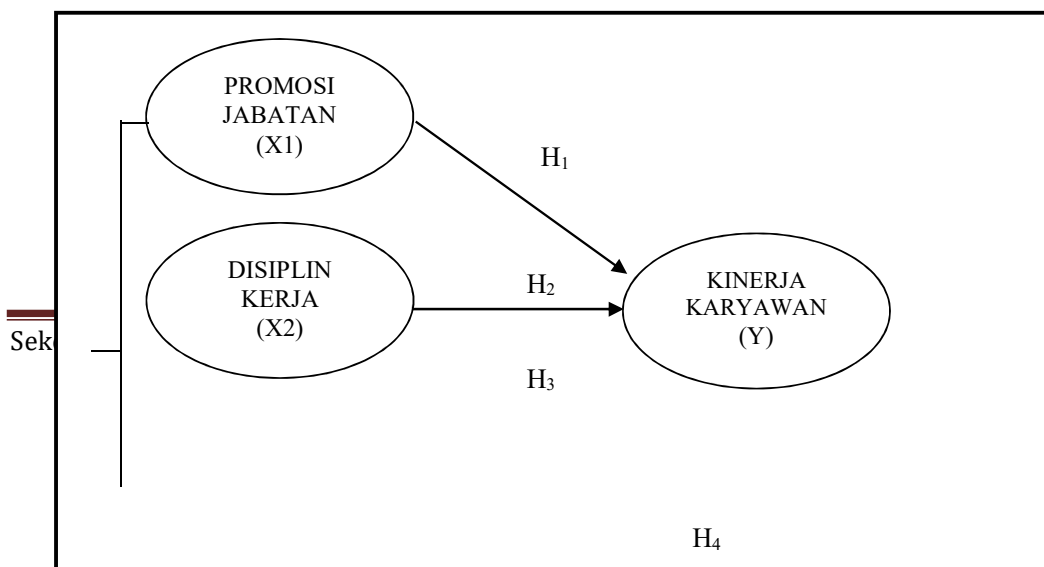
H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maharupa Gatra.

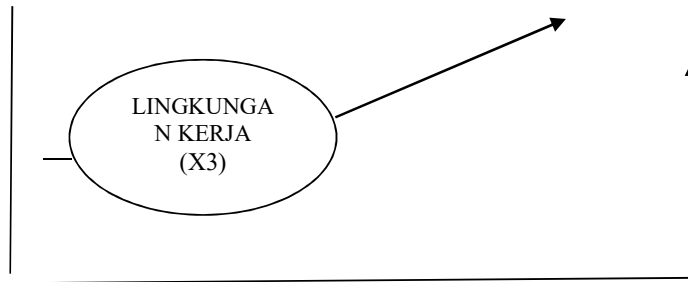
H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maharupa Gatra.

H₄ : Promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Maharupa Gatra.

2.7. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis peneliti. Maka konsep kerangka pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra dapat dilihat berikut ini:





Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan gambar yang di urai di atas maka dapat dibentuk pengaruh promosi jabatan (X1), kedisiplinan (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

III. METODA PENELITIAN

3.1. Strategi Penelitian

Strategi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menggambarkan secara sistematis dan sesuai dengan fakta yang akan diselidiki dengan cara mengumpulkan data, mengolah dan menganalisis data dalam pengujian hipotesis. Data kuantitatif dihitung berdasarkan nilai atau skor yang diberikan responden terhadap jawaban dari pertanyaan yang ada di dalam kuesioner. Sumber data dalam penelitian yang akan diteliti adalah data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber atau tempat penelitian dilakukan secara langsung (Sekaran & Bougie, 2017:117)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:37). Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan jabatan supervisor dan staff di PT. Maharupa Gatra yang berlokasi di Jl. Danau Sunter Selatan Blk. O-3 No. 46, Jakarta Utara yang berjumlah 105 orang

3.3. Data dan Metoda Pengumpulan Data

3.3.1. Data Penelitian

Jenis data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data yang bersumber langsung dari responden dengan tipe skala yang digunakan adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2017:93), mengatakan skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan oleh peneliti.

3.4. Metoda Analisis Data

Agar suatu data yang dikumpulkan dapat bermanfaat, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu, sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif, yaitu : metode analisa data yang digunakan untuk perhitungan rumus-rumus tertentu yang didapat

dalam suatu proses pengujian terlebih dahulu. Analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS for Windows 24.00.

3.4.1. Uji Kualitas Data

Instrumen penelitian kuesioner yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk memenuhi validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Menurut Arikunto dalam Taniredja dan Mustafidah (2015:42) mengatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor *Likert* dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor *Likert* keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut tidak *valid* dan akan dikeluarkan dari kuisisioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Dengan kriteria pengujian apabila $r_{hitung} > r_{kritis}$ dengan $\alpha = 0,30$ maka alat ukur tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{kritis}$ maka alat ukur tersebut adalah tidak valid. (Sugiyono, 2017:179). Rumus yang digunakan untuk menguji validitas instrumen ini adalah korelasi *Pearson Product Moment*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum X Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel (responden)
- X = Skor butir yang diperoleh subyek dari seluruh item
- Y = Skor total butir yang diperoleh dari seluruh item

Dengan demikian berdasarkan dari hasil r dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat bebas ($df = n-2$). Jika nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$ (0,30) dengan tingkat signifikansi 5%, yang berarti pernyataan dikatakan valid atau akurat. Uji validitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Hal ini dilakukan untuk efisiensi dan tingkat signifikansi dalam menentukan valid tidaknya butir pertanyaan yang juga diinformasikan dalam program tersebut. (Sugiyono,2017:126)

b. Uji Reliabilitas

Alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Menurut Sudjana dalam Taniredja dan Mustafidah (2015:43) mengemukakan bahwa reliabilitas alat penilaian adalah ketepatan atau keajekan alat tersebut dalam menilai apa yang dinilainya. Artinya kapanpun alat penilaian tersebut akan

digunakan akan memberikan hasil yang relative sama. Untuk pengujian reliabilitas digunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghazali, 2105:42).

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Alpha Cronboch* yang penulis kutip dari Rochaety (2015:54). Dengan rumus sebagai berikut:

$$R = \alpha = R = \frac{N}{N - 1} \left(\frac{S^2(1 - \sum S_i^2)}{S^2} \right)$$

Keterangan :

- a = Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronboch*
- S² = Varians skor keseluruhan
- S_i² = Varians masing- masing item

Dengan demikian berdasarkan dari hasil dari *Alpha Cronboch* dibandingkan dengan nilai r kritis dengan derajat bebas (n-2). Jika nilai *Alpha Cronboch* > r_{kritis} (0,60), maka dinyatakan reliabel.

3.5.2. Alat Analisis Statistik Data

1. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen Guna mengukur besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial.

2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Analisis koefisien determinasi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruhantara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan secara simultan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian

PT. Maharupa Gatra adalah perusahaan yang bergerak dibidang penjualan alat-alat olahraga dan musik sejak tahun 1970. PT. Maharupa Gatra telah menjadi salah satu perusahaan olahraga paling lengkap dan rantai toko musik di Indonesia, membuka toko pertamanya di Jl. Mangga Besar Raya 30-tahun yang lalu. PT. Maharupa Gatra saat ini memiliki hampir 180 toko di kota-kota besar di seluruh Indonesia. Salah satu kekuatan kunci dari perusahaan ini adalah menjual alat olahraga dan alat musik dengan merek terkenal di dunia. Merek seperti Kettler, Arena, Gibson, dan Sonar adalah produk yang dipertimbangkan dalam setiap kategori produk mereka. Untuk tahun terakhir, MG Olahraga dan Musik telah membangun merek-merek dengan mensponsori berbagai acara musik dan olahraga, serta mendukung event nasional, olahraga dan tokoh musik internasional.

4.1. Deskripsi Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Maharupa Gatra. Deskripsi responden terdiri dari jenis kelamin, usia dan jabatan. Dibawah ini adalah data-data terkait karakteristik 105 orang karyawan yang bekerja di PT. Maharupa Gatra. Adapun deskripsi responden dapat dijelaskan pada tabel-tabel di bawah ini.

4.1.1. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Deskripsi responden dibawah ini yaitu berdasarkan jenis kelamin karyawan yang bekerja di PT. Maharupa Gatra yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-laki	62 orang	59%
Perempuan	43 orang	41%
Total	105 orang	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2.1.1, dapat diketahui bahwa dari 105 orang responden yang diteliti berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Maharupa Gatra, sebagian besar adalah karyawan laki-laki dengan jumlah 62 orang dengan persentase 59% sedangkan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 43 orang dengan persentase 41%

4.1.2. Deskripsi responden berdasarkan usia

Deskripsi responden dibawah ini yaitu berdasarkan usia karyawan yang bekerja di PT. Maharupa Gatra yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persen
< 30 tahun	33 orang	31%
30-40 tahun	51 orang	49%
40-50 tahun	21 orang	20%
Total	105 orang	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2.2.1, dapat diketahui dari 105 orang responden yang diteliti berdasarkan karakteristik usia, karyawan PT. Maharupa Gatra didominasi oleh karyawan yang berusia 30-40 tahun sebanyak 51 orang dengan persentase 49%, sedangkan responden terendah yaitu berusia 40-50 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 20%.

4.1.3. Deskripsi responden berdasarkan Jabatan

Deskripsi responden dibawah ini yaitu berdasarkan jabatan karyawan yang bekerja di PT. Maharupa Gatra yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persen
Supervisor	9 orang	9%

Staff	96 orang	91%
Total	105 orang	100%

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4.2.3.1, menunjukkan bahwa jabatan karyawan yang bekerja di PT. Maharupa Gatra didominasi oleh karyawan yang memiliki jabatan *staff* yaitu sebanyak 96 orang dengan persentase 91%, adapun sisanya jabatan sebagai *supervisor* sebanyak 9 orang dengan persentase 9%.

4.2. Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil pengujian instrumen penelitian dapat dilakukan melalui berbagai uji, salah satunya yaitu melalui uji validitas, dan nantinya akan dilanjutkan pada uji reliabilitas (jika seluruh item pernyataan) dinyatakan valid secara keseluruhan.

4.2.1. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian menggunakan bantuan software SPSS. Uji validitas yaitu untuk mengetahui setiap item pernyataan pada variabel tersebut dikatakan valid atau tidak, jika seluruh pernyataan valid, maka seluruh pernyataan tersebut dapat dilakukan uji selanjutnya dan dapat dianalisis selanjutnya, berikut penjabaran uji validitas untuk variabel Promosi Jabatan (X_1):

Tabel 4.4. Validitas instrumen untuk variabel Promosi Jabatan (X_1)

Pernyataan ke-	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,618	0,30	Valid
2	0,732	0,30	Valid
3	0,715	0,30	Valid
4	0,631	0,30	Valid
5	0,596	0,30	Valid
6	0,430	0,30	Valid

Sumber : Data diolah (2020)

Perolehan r_{kritis} yang tercantum dalam Bab 3 yaitu sebesar 0,30. Adapun hasil perhitungan SPSS yang dirangkum pada tabel 4.4, memperoleh r_{hitung} untuk variabel Promosi Jabatan (X_1), keseluruhan pernyataan tersebut memperoleh r_{hitung} yaitu kisaran 0,430 – 0,732, artinya nilai r_{hitung} pada variabel promosi jabatan lebih besar dari r_{kritis} 0,30, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya. Selanjutnya, uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X_2) dalam penelitian ini adalah pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5. Validitas instrumen untuk variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pernyataan ke-	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,783	0,30	Valid
2	0,755	0,30	Valid
3	0,590	0,30	Valid
4	0,595	0,30	Valid
5	0,621	0,30	Valid

Sumber : Data diolah (2020)

Perolehan r_{kritis} yang tercantum dalam Bab 3 yaitu sebesar 0,30. Adapun hasil perhitungan SPSS yang dirangkum pada tabel 4.5, memperoleh r_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_2), keseluruhan pernyataan tersebut memperoleh r_{hitung} yaitu kisaran 0,590 – 0,783, artinya nilai r_{hitung} pada variabel disiplin kerja lebih besar dari r_{kritis} 0,30, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Adapun uji validitas untuk variabel lingkungan kerja (X_3) dalam penelitian ini adalah pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6. Validitas instrumen untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Pernyataan ke-	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,534	0,30	Valid
2	0,553	0,30	Valid
3	0,536	0,30	Valid
4	0,609	0,30	Valid
5	0,613	0,30	Valid
6	0,554	0,30	Valid
7	0,752	0,30	Valid
8	0,596	0,30	Valid

Sumber : Data diolah (2020)

Perolehan r_{kritis} yang tercantum dalam Bab 3 yaitu sebesar 0,30. Adapun hasil perhitungan SPSS yang dirangkum pada tabel 4.6, memperoleh r_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3), keseluruhan pernyataan tersebut memperoleh r_{hitung} yaitu kisaran 0,534 – 0,752, artinya nilai r_{hitung} pada variabel lingkungan kerja lebih besar dari r_{kritis} 0,30, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

Adapun uji validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah pada tabel berikut ini :

Tabel 4.7. Validitas instrumen untuk variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan ke-	r_{hitung}	r_{kritis}	Keputusan
1	0,562	0,30	Valid
2	0,618	0,30	Valid
3	0,530	0,30	Valid
4	0,620	0,30	Valid
5	0,454	0,30	Valid
6	0,593	0,30	Valid
7	0,484	0,30	Valid
8	0,490	0,30	Valid
9	0,438	0,30	Valid
10	0,346	0,30	Valid

Sumber : Data diolah (2020)

Perolehan r_{kritis} yang tercantum dalam Bab 3 yaitu sebesar 0,30. Adapun hasil perhitungan SPSS yang dirangkum pada tabel 4.7, memperoleh r_{hitung} untuk variabel Kinerja Karyawan (Y), keseluruhan pernyataan tersebut memperoleh r_{hitung} yaitu kisaran 0,346 – 0,620, artinya nilai r_{hitung} pada variabel kinerja karyawan lebih besar dari r_{kritis} 0,30, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan dapat dilakukan uji selanjutnya.

4.2.2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk melengkapi keandalan atau konsistensi jawaban responden setelah pernyataan setiap variabel dinyatakan valid secara menyeluruh, sehingga dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS yaitu dengan cara melihat perolehan cronbach alpha, jika cronbach alpha diatas 0,60, maka reliabel.

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas untuk variabel promosi jabatan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Variabel Yang Diteliti	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keputusan
Promosi jabatan (X ₁)	0,682	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X ₂)	0,690	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X ₃)	0,728	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,688	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel promosi jabatan memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,682. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,690. Variabel lingkungan kerja memperoleh nilai *cronbach alpha* sebesar 0,728. Adapun variabel kinerja karyawan memperoleh nilai cronbach alpha sebesar 0,688. Dengan demikian, semua variabel tersebut (promosi jabatan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan) sudah reliabel dikarenakan seluruh variabel dalam penelitian ini memperoleh nilai cronbach alpha > dari 0,60.

4.3. Analisis Statistik Data

4.3.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dalam bentuk persen (%) yang dihasilkan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil pengolahan data untuk koefisien determinasi terdiri dari hasil koefisien determinasi secara parsial dan berganda (KD) yang dibentuk oleh koefisien korelasi (R), berikut penjelasannya:

1. Analisis koefisien determinasi secara parsial
 - (1) Variabel X₁ terhadap Y

Tabel 4.9. Koefisien Determinasi secara Parsial X₁ terhadap Y

Correlations				
Control Variables			Promosi (X1)	Kinerja (Y)
Disiplin kerja (X2) & Lingkungan kerja (X3)	Promosi jabatan (X1)	Correlation	1,000	,269
		Significance (2-tailed)	.	,006
		Df	0	101
	Kinerja (Y)	Correlation	,269	1,000
		Significance (2-tailed)	,006	.
		Df	101	0

Sumber : Data diolah (2020)

Tabel diatas memperoleh correlation ($r_{Y1.23}$) sebesar 0,269, maka $0,269 \times 0,269 \times 100\% = 0,072$ atau sebesar 7,2% dengan perolehan nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$, artinya variabel promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra yaitu sebesar 7,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

(2) Variabel X₂ terhadap Y

Tabel 4.10. Koefisien Determinasi secara Parsial X₂ terhadap Y

Correlations			Disiplin kerja (X2)	Kinerja (Y)
Control Variables				
Promosi (X1) & Lingkungan kerja (X3)	Disiplin kerja (X2)	Correlation	1,000	,359
		Significance (2-tailed)	.	,000
		Df	0	101
	Kinerja (Y)	Correlation	,359	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		df	101	0

Sumber : Data diolah (2020)

Tabel diatas memperoleh correlation ($r_{Y2.13}$) sebesar 0,359, maka $0,359 \times 0,359 \times 100\% = 0,128$ atau sebesar 12,8% dengan perolehan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Maharupa Gatra yaitu sebesar 12,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

(3) Variabel X₃ terhadap Y

Tabel 4.11. Koefisien Determinasi secara Parsial X₃ terhadap Y

Correlations			Lingkungan kerja (X3)	Kinerja (Y)
Control Variables				
Promosi (X1) & Disiplin kerja (X2)	Lingkungan kerja (X3)	Correlation	1,000	,283
		Significance (2-tailed)	.	,004
		df	0	101
	Kinerja (Y)	Correlation	,283	1,000
		Significance (2-tailed)	,004	.
		Df	101	0

Sumber : Data diolah (2020)

Tabel diatas memperoleh correlation ($r_{Y3.12}$) sebesar 0,283, maka $0,283 \times 0,283 \times 100\% = 0,080$ atau sebesar 8% dengan perolehan nilai sig sebesar $0,004 < 0,05$, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Maharupa Gatra yaitu sebesar 8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

2. Koefisien determinasi secara simultan

Koefisien determinasi secara simultan dapat dijelaskan pada tabel 4.5.1.4 di bawah ini :

Tabel 4.12. Koefisien Determinasi secara Simultan (X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,542 ^a	,294	,273	2,70528

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X₃), Disiplin kerja (X₂), Promosi (X₁)

Sumber : Data diolah (2020)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel di atas diperoleh nilai r_{Y123} sebesar 0,542, maka $0,542 \times 0,542 = 0,294$ atau sebesar 29,4% artinya variabel promosi jabatan, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Maharupa Gatra yaitu sebesar 29,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4. Temuan Hasil Penelitian

4.4.1. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, menunjukkan bahwa diperoleh *sig* variable promosi jabatan (X₁) sebesar 0,006, artinya 0,006 lebih kecil dibanding ketentuan angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial besarnya nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh promosi jabatan secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Virgina Maulidiah Septiani (2015) bahwa Promosi Jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara.

4.4.2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *sig* variable disiplin kerja (X₂) sebesar 0,000, artinya 0,000 lebih kecil dibanding ketentuan angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial besarnya nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andarias Kuddy (2017) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Provinsi Papua.

4.4.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh *sig* variable lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,004, artinya 0,004 lebih kecil dibanding ketentuan angka 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial besarnya nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana (2018) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan.

4.4.4. Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh significance F sebesar 0,000, artinya nilai sig (ANOVA) lebih kecil dibanding ketentuan dari taraf nyata 0,05 atau $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa secara berganda/simultan besarnya nilai koefisien determinasi dapat digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh promosi jabatan, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra. Dengan demikian bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

4.2.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra yaitu sebesar 7,2%.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra yaitu sebesar 12,8%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maharupa Gatra yaitu sebesar 8%.
4. Kinerja Karyawan PT. Maharupa Gatra berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan, lingkungan kerja dan disiplin kerja yaitu sebesar 29,4%.

5.2. Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Pada variabel promosi jabatan (X_1) pernyataan no 4 mengenai tingkat loyalitas yaitu “promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi karyawan” mendapatkan skor terendah. Sebaiknya perusahaan saat akan melakukan kegiatan promosi jabatan harus memperhatikan aspek loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
2. Pada variabel disiplin kerja (X_2) pernyataan no 9 mengenai ketaatan pada standar kerja yaitu “Saya mematuhi pedoman kerja yang telah ditetapkan” mendapatkan skor terendah. Hal ini sebaiknya segera diperbaiki lagi oleh perusahaan dengan cara melakukan pendekatan personal dari pimpinan perusahaan kepada karyawan untuk mengingatkan kembali pedoman kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Pada variabel lingkungan kerja (X_3) pernyataan no 14 mengenai lingkungan kerja fisik yaitu “Saya merasa kelembaban udara ditempat kerja sangat baik sehingga membuat karyawan menjadi nyaman saat bekerja” mendapatkan skor terendah. Sebaiknya pihak perusahaan mengevaluasi lingkungan kerja khususnya terkait kelembaban untuk ruangan kerja setiap karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1, No 4; Juli 2013
- Agung Rai dan I Gusti. 2011. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik: Konsep, Praktik, Studi Kasus*. Jakarta: Salemba Empat.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personal*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

- Andre Fitriano. et. al. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. National Super. *Jurnal Warta Edisi 63*, Vol. 14, No. 1, Hal 1-208.
- Anwar dan Sanusi. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Keenam. Jakarta:Salemba Empat.
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Aris Budiono dan Anita Charoline, (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Mall Operational di Mall Pacific Place Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, Vol.6, No.2, Edisi 15.
- Bacal and Robert, 2014. *Performance Management*. Terjemahan Surya Dharma dan Yanuar Irawan, Gramedia Pustaka Jakarta
- Betaria Simanjuntak dan Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Banking and Management Review* 575 Vol. 5 No. 1, Mei 2016.
- Cindy. et. al. 2020. *Work Stress, Communication and Work Environment on Employee Perfomance of PT. Indo Prima Nusantara*. *Jurnal of Economic, Business and Accounting*, Vol.3, No.2.
- Demak Claudia. et. al. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megamas Plaza Bangunan, *Jurnal Warta Edisi 63*, Vol. 14, No. 1, Hal 1-208.
- Dhita. et. al. 2020. Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. *Jurnal Warta Edisi 63*, Vol. 14, No.1, Hal. 1-208.
- Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.17, No. 2, hal. 67.
- Dina Riskha Ariani dan Sri Langgeng Ratnasari dan Rona Tanjung, (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, Vol.9, No.1, Hal. 74-86, ISSN: 2085-9996.
- Fattah dan Hussein. 2014. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali dan Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko T. Hani, 2012, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit :BPFE, Yogyakarta
- Hariato dan Asron Saputra, (2020). *Effect of Work Supervision and Employee Discipline on Employee Perfomance at PT. Centric Powerindo in Batam City*. *Jurnal EMBA*, Vol. 8, No.1, Hal. 672-683, ISSN 2303-1174.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan. Jakarta. Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara dan Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. Penerbit Remaja Rosda Karya.

- Mangkuprawira dan Sjafri. 2014. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang. 2012. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Miftah Toha. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito dan Alex S. 2015 *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nopri Ariansyah Narotama, (2016). *The Effect of Training, Position Promotion and Mutation on Employee Performance in PT. Transfashion Indonesia*. *Jurnal Of World Conference*, ISSN: 2565-1174.
- Noah, Yusuf dan Steve, Metiboba. 2012. *Work Environment and Job Attitude Among Employees in a Nigerian Work Organization*. *Journal of Sustainable Society*. Vol.1, No.2, 36-43
- Nuraida dan Ida. 2014. *Manajemen Administrasi Perkantoran*. Yogyakarta: Kanisius.
- Prastika Meilany dan Mariaty Ibrahim . 2015. "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)"
- Rena Prilian dan Ni Made. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali*. *Jurnal ipta*, v.2, n. 1, p. 24-26, July 2014. Issn 2548-7930.
- Rivai, Veithzal dan [Deddy Mulyadi](#). 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 4. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung. Penerbit Refika Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Siagian dan Sondang P. 2149. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Penerbit Rineka Cipta.
- Simanjuntak dan Winda Yulyarta. (2015). *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika*. *Jom Fisip*, 02 (02), 1-12.
- Sinungan dan Muchdarsyah. 2008. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sofyan, D.K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Mallikussaleh Industrial Engineering Journal* Vol. 2. No. 1, 18-23.
- Sudjana. 2015. *Metode Statistik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.