

## **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ortho Timur Surabaya**

Imanier Puspa Ningrum  
([puspaimanier02@gmail.com](mailto:puspaimanier02@gmail.com))

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya

### **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, subjek dari penelitian ini adalah semua karyawan di PT. Ortho Timur di Surabaya dengan jumlah 38 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh berdasarkan Uji Validitas menunjukkan pengujian 4 variabel seluruh pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid. Uji Reliabilitas dari semua variabel diperoleh nilai *cronbach alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel dan untuk Uji Hipotesis berdasarkan Uji F, Uji t menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 27,553 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi  $Y = 0,045 + 0,203 X_1 + 0,431 X_2 + 0,367 X_3$ . Terdapat juga pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,075 dengan tingkat signifikansi 0,046. Pengaruh yang signifikan secara parsial juga ditunjukkan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,557 dengan tingkat signifikansi 0,015. lingkungan kerja juga berpengaruh secara parsial dan signifikan dengan t hitung sebesar 2,058 dan tingkat signifikansi sebesar 0,017.

**Kata kunci :** *motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan.*

### **I. PENDAHULUAN**

Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar. Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia hanyalah salah satunya. Kemampuan bersaing kemampuan untuk berpartisipasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat.

Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Menurut Marwansyah ( 2010:116 ), menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting karena dengan disiplin karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan maupun target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012:193,194). Indikator pengukuran lingkungan kerja didasarkan pada sub kompeten dari lingkungan kerja tersebut dan bisa dijelaskan sebagai pengukuran lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan manusia, dan lingkungan organisasional.

PT. Ortho Timur Surabaya merupakan salah satu perusahaan distributor alat kesehatan orthopedic yang harus terus meningkatkan kinerja karyawan dari berbagai hal seperti motivasi, disiplin kerja dan lingkungan dalam pekerjaan yang bisa menjadikan perusahaan yang profesional dan handal dengan terus meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Oleh

karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standart atau kriteria karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

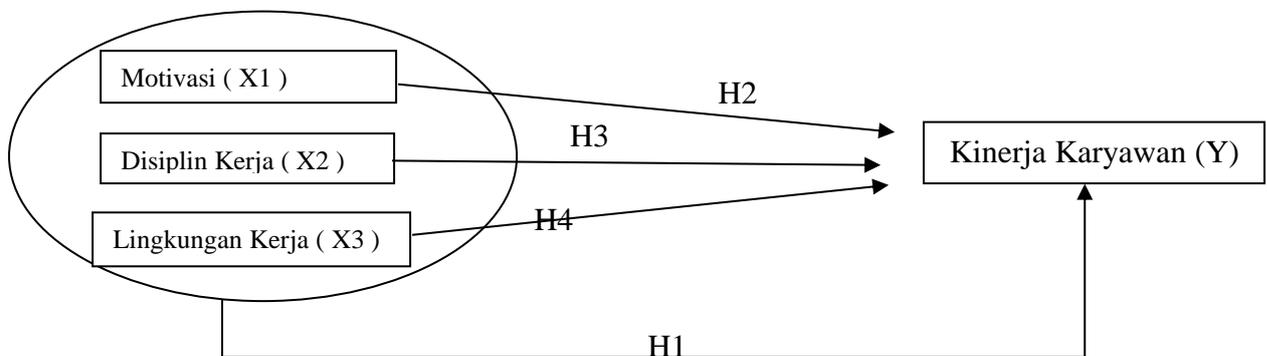
## II. KAJIAN TEORITIS

Motivasi ialah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik dengan tujuan individu ( Setiawan, 2013 )

Kedisiplinan kerja diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan ( 2012:116 ),

Nitisemito dalam ( Sariyathi, 2007:66 ), lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada lingkungan pekerja yang mampu mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya.

### Kerangka Pemikiran



### Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Diduga motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ortho Timur Surabaya.

H2 : Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ortho Timur Surabaya.

H3 : Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ortho Timur Surabaya.

H4 : Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ortho Timur Surabaya

## III. METODE PENELITIAN

### 1. Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Motivasi (X1)	Dorongan Mencapai Tujuan	Syahsuti (2010)
		Semangat Kerja	
		Inisiatif	
		Rasa Tanggung Jawab	

2.	Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran Tepat Waktu	Harlie (2010:132)
		Jam Kerja yang Efektif dan Efisien	
		Keterampilan Kerja	
		Sikap Kreatif dan Inofatif	
3	Lingkungan Kerja (X3)	Tata Warna	Sedarmayanti (2011:28)
		Penerangan	
		Temperatur Udara	
		Kebisingan	
		Musik	
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Pekerjaan	Sedarmayanti (2009 : 51)
		Kecepatan	
		Prakarsa	
		Kemampuan	
		komunikasi	

## 2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ortho Timur Surabaya yang berjumlah 38 orang. Sehingga sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu seluruh karyawan PT Ortho Timur Surabaya yang berjumlah 38 orang.

## 3. Metode Analisis

Penelitian yang dilakukan adalah dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas atas angket data responden. Kemudian peneliti melakukan uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji hipotesis (Uji F dan Uji t). Diharapkan dengan pengujian tersebut didapat hasil yang maksimal. Berikut rumus analisis regresi linear berganda yang peneliti gunakan :

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

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan  
 $\alpha$  : Konstanta  
 $\beta_1 X_1$  : Motivasi  
 $\beta_2 X_2$  : Disiplin Kerja  
 $\beta_3 X_3$  : Lingkungan Kerja  
 $e$  : Tingkat Kesalahan

#### IV. ANALIS DATA DAN PEMBAHASAN

##### 1. Karakteristik Responden

**Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah	Presentase
Laki-laki	25	57,5 %
Wanita	13	42,5 %
<b>Jumlah</b>	<b>38</b>	<b>100 %</b>

Berdasarkan Tabel 4.1 terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 25 atau 57,5 % responden dan jenis kelamin wanita berjumlah 13 atau 42,5 %.  
Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019.

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa responden dengan usia 20-25 tahun berjumlah 10 atau 35,5 % responden, sedangkan usia 25-35 tahun berjumlah 18 atau 29,0 % responden, dan dengan usia >35 tahun berjumlah 10 atau 35,5 % responden.  
Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 terlihat bahwa responden dengan masa kerja 6 Bln-4 tahun berjumlah 4 atau 25,5 % responden, sedangkan masa kerja 4-10 tahun berjumlah 24 atau 45,5 % responden, dan masa kerja >10 tahun berjumlah 10 atau 29,0 % responden.

Jumlah	20	100 %
--------	----	-------

##### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas**

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019.

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,713	0,3202	Valid
X2.2	0,735	0,3202	Valid
X2.3	0,656	0,3202	Valid
X2.4	0,698	0,3202	Valid
X2.5	0,727	0,3202	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1.1	0,849	0,3202	Valid
Y2.1	0,715	0,3202	Valid
Y3.1	0,802	0,3202	Valid
Y4.1	0,740	0,3202	Valid
Y5.1	0,759	0,3202	Valid

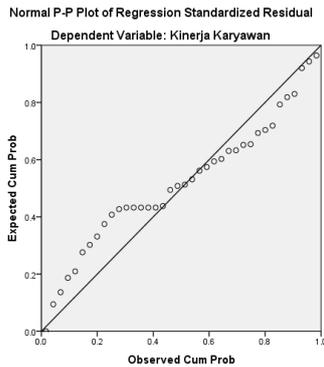
Berdasarkan table 4.4 menunjukkan bahwa r hitung pernyataan untuk semua variabel adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai <i>Cronbach's Alpha</i> untuk semua variabel > 0,60 dan dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini, reliabel. Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019	N of Items	Keterangan
	4	Reliabel
	5	Reliabel
	6	Reliabel
	5	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

**Normal P-Plot**



Berdasarkan Gambar 4.1 Gambar Kurva Normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik – titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat

b. Uji Normalitas secara Statistik

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one-sample Kolmogorov-smirnov test dengan signifikansi 0,241 ( Asymp, Sig. (2tailed )) yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.6 Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27172924
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.115
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.028
Asymp. Sig. (2-tailed)		.241

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

## c. Uji Multikolineris

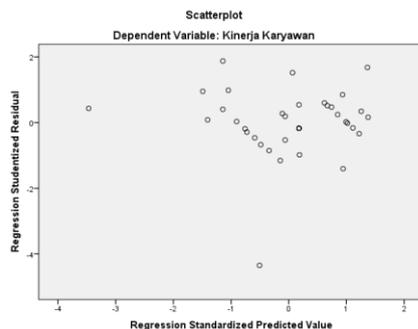
**Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas**

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	.646	1.547
1 Disiplin Kerja	.407	2.457
1 Lingkungan Kerja	.428	2.334

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel independen  $\geq 0,10$  dan nilai VIF ( Variance Inflation Factor ) semua variabel independen  $\leq 10$ .

## d. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas Scatterplot**

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Yang artinya bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

## 4. Analisis Linier Berganda

**Tabel 4.8 Analisis Linear Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandar dized Coefficient s		Standar dized Coeffici ents	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.045	.442		.102	.919
1 Motivasi	.203	.098	.239	2.075	.046
1 Disiplin Kerja	.431	.169	.371	2.557	.015
1 Lingkungan Kerja	.367	.146	.355	2.508	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,045 + 0,203 X_1 + 0,431 X_2 + 0,367 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja
- e = Tingkat Kesalahan

Sumber: data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

## 5. Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 4.9 Uji F Simultan**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.642	3	2.214	27.553	.000 <sup>b</sup>
Residual	2.732	34	.080		
Total	9.374	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian melalui uji F adalah pengujian dengan membandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ .

## 6. Uji t (Uji Parsial)

**Tabel 4.10 Uji t Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.045	.442		.102	.919
Motivasi	.203	.098	.239	2.075	.046
Disiplin Kerja	.431	.169	.371	2.557	.015
Lingkungan Kerja	.367	.146	.355	2.508	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## 1. Pengujian untuk koefisien motivasi

Dari tabel diatas coefficients  $t_{hitung}$  sebesar 2,075 dan  $t_{tabel}$  2,0322 dengan tingkat signifikansi 5%

Probability Value 0,000 yang angka lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,046 < 0,05$ ), yang artinya secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 2. Pengujian untuk koefisien Disiplin kerja

Dari tabel diatas coefficients  $t_{hitung}$  sebesar 2,557 dan  $t_{tabel}$  2,0322 dengan tingkat signifikansi 5%

Probability Value 0,001 yang angka lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,015 < 0,05$ ), yang artinya secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 3. Pengujian untuk koefisien Disiplin kerja

Dari tabel diatas coefficients  $t_{hitung}$  sebesar 2,508 dan  $t_{tabel}$  2,0322 dengan tingkat signifikansi 5%

Probability Value 0,017 yang angka lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,017 < 0,05$ ), yang artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

## 1. PENGARUH SIMULTAN

Motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari hasil uji F probabilitas signifikansi kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai  $F_{hitung} > F$  yaitu 27,553

## 2. PENGARUH PARSIAL

- Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t yaitu nilai  $t_{hitung}$  2,075 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,0322 dan signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$ .
- Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t yaitu nilai  $t_{hitung}$  2,557 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,0322 dan signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ .
- Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji t yaitu nilai  $t_{hitung}$  2,508 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,0322 dan signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ .

## V. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ortho Timur di Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Ortho Timur di Surabaya dengan  $F_{hitung}$  (27,553)  $>$   $F_{tabel}$  (2,88) dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ortho Timur di Surabaya terlihat dari  $t_{hitung}$  (2,075)  $>$   $t_{tabel}$  (2,0322) yang berarti bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi ( $0,046 < 0,05$ ).
3. Pengaruh yang positif ditunjukkan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ortho Timur di Surabaya terlihat dari  $t_{hitung}$  (2,557)  $>$   $t_{tabel}$  (2,0322) yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi ( $0,015 < 0,05$ ).
4. Pengaruh positif ditunjukkan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ortho Timur di Surabaya dengan  $t_{hitung}$  (2,508)  $>$   $t_{tabel}$  (2,0322) dan tingkat signifikansi ( $0,017 < 0,05$ ) yang artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan antara lain :

1. Penelitian ini hanya menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan saja, padahal masih ada hal yang dapat dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

2. Penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 31 responden, tidak melakukan penelitian yang lebih luas. Dan penelitian dilakukan dengan metode survei melalui kuesioner saja, sehingga kemungkinan pendapat responden tidak tertangkap secara nyata.
3. Perusahaan sudah memberikan kontribusi yang tinggi terhadap disiplin kerja, sebaiknya hal ini tetap dipertahankan oleh perusahaan agar kinerja karyawan tetap terjaga.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja pada karyawan. Lingkungan kerja lebih dipengaruhi oleh hubungan sesama rekan kerja dan hubungan dengan pimpinan. Dengan menciptakan hubungan yang baik dengan pimpinan atau rekan kerja dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik bagi karyawan.
2. Dengan adanya penerapan disiplin kerja yang tinggi bagi karyawan pada perusahaan dapat memiliki beberapa poin nilai lebih. Berdasarkan yang diketahui bahwa karyawan memutuskan untuk berdisiplin kerja lebih dipengaruhi oleh ketegasan pimpinan. Keunggulan strategi menggunakan disiplin kerja akan membuat karyawan termotivasi menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang nantinya diharapkan akan berdampak pada kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat semakin lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian yang serupa pada tempat atau lokasi yang berbeda dengan menambahkan penggunaan variabel-variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agung Setiawan. 2013. “ *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1. No 4; Juli 2013.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dwi, K. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Cahaya Samtraco Utama Samarinda*, 4(4):722 – 738.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Dalam *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11 (2):h:117-124.
- Mutmainnah, Nurul. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panen Lestari Internusa Medan*. *Jurnal Plans. Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 3(1):h:26-28.
- Novia, F.S. 2017. *Pengaruh Kompensasi Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lazizaa Chicken & Pizza*
- Rika, W. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.)*

- Sedarmayanti. ( 2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajeme Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Reika Aditama.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Tri, D.D, Nurul, Q, Nurul, I. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Fisik, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Nissan PT.United Indo Jemursari Surabaya*, (online), jilid 3, No.3, (<http://www.jurnalmanajemen.co.id>, diakses 20 Maret 2019).
- Valda, A.M. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.