

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN INDONESIA

Moch Irfan Alifiansyah
Irfanalifiansyah94@gmail.com
Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and explained the importance influence of motivation, work environment and work training to the employee performance at PT Semen Indonesia (Persero) Tbk-Tuban Factor. Research type was quantitative research. The population were all human resource division at PT Semen Indonesia (Persero) Tbk – Tuban Factory which has 50 employees. Data analysis technique used multiple linear analysis technique with saturated sample. Data analysis in this research used SPSS version 22. The analysis technique used descriptive analysis, validity test and realibility test and hypothesis test. The result showed that the motivation variable had positive and significant influence to the employee performance with recession coefficient Of 0,350 and significance level of 0,005; the work environment had positive and significant influence level of 0, 025; the work training had positive and significant influence level of 0,035. This showed that all independent variables had positive and significant influence

Keywords: *motivation, working environment, work training, employee performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pentingnya pegraruh motivasi, lingkungan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.-Pabrik Tuban. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitaif. Populasi adalah seluruh karyawan bagian sumber daya manusia PT Semen Indonesia (persero) Tbk.-Pabrik Tuban dengan memiliki jumlah 50 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah Teknik analisis linier berganda dengan menggunakan sampel jenuh. Analisis data dalam penelitian menggunakan SPSS versi 22. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji kelayakan model, pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,350 dan tingkat signifikansi 0,005, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,213 dan tingkat signifikansi 0,025, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,274 dan tingkat signifikansi 0,035. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif dan signifikan.

Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan membutuhkan faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan manusia khususnya pada faktor manusia ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi maka perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan menjadi penunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan dapat mempengaruhi sikap terhadap pekerjaannya ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektifitas dan efisiensi, otoritas (wewenang), disiplin dan inisiatif. Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak produktif tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, lingkungan kerja, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komunikasi internal dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Menurut Marwansyah (2010: 234) faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam empat penyebab utama masalah kinerja yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan memotivasi karyawan. Sebagai makhluk sosial manusia butuh bantuan orang lain manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi. Menurut teori Maslow (dalam Hasibuan, 2006: 152) terdapat 5 kebutuhan yang mendasari karyawan bekerja sebagai faktor motivasi penelitian ini yaitu kebutuhan fisik dan biologis, kebutuhan keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan atau prestise, dan kebutuhan aktualisasi diri. Lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan hasil kerja seorang karyawan. Secara umum hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya fasilitas kerja dapat menyebabkan turunnya hasil kerja karyawan.

Menurut Sarwoto (dalam Sidanti: 2015) lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang terkait dengan peningkatan efisiensi kerja seperti tata ruang kerja yang tepat, cahaya ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan ruang yang tepat, suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja, suasana kerja dalam perusahaan merupakan pendukung dalam kelancaran perusahaan, keamanan kerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik diartikan sebagai hubungan antar rekan sekerja seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi. lingkungan kerja lebih terinci dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011: 26-35) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan non fisik adalah faktor - faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban? (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban? (3) Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban? Sedangkan secara umum tujuan penelitian ini adalah (1) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban. (2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban. (3) Mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban.

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Handoko (2012: 4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Marwansyah (2010: 3) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial. Menurut Hasibuan (2017: 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015: 3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, dan pemisahan. Hasibuan (2008: 10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni dalam mengatur peranan dan hubungan antar manusia dalam organisasi secara efektif dan efisien agar dapat mencapai suatu tujuan organisasi.

Motivasi

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi menurut Mulyadi (2015:87) adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam atau luar seperti mendapatkan peningkatan karir, kesejahteraan (gaji dan insentif) yang diaplikasikan dalam kerjanya sehingga tercapai tujuan perusahaan. Indikator-indikator motivasi menurut Abraham Maslow dalam buku Mangkunegara (2013:101), adalah: 1. Kebutuhan Fisiologis. 2. kebutuhan Rasa Aman. 3. Kebutuhan Sosial atau rasa memiliki. 4. Kebutuhan Harga Diri. 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011: 2). Sedangkan menurut Sihombing (dalam Dewi dan Laras 2014) menyatakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor internal dan eksternal dalam organisasi seperti ruangan kerja, hubungan sosial antar sejawat, serta prosedur atau metode kerja dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Indikator lingkungan kerja dikutip dari Sedarmayanti (2012:46) yaitu 1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas kerja. 4. Penerangan/cahaya 5. Sirkulasi udara. 6. Kebisingan. 7. Keamanan kerja.

Pelatihan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:137) pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung

jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Sedarmayanti (2011:164), menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar *system* pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang *relative* singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Pelatihan akan memberikan berbagai manfaat karir jangka Panjang yang membantu karyawan untuk mengerjakan tanggung jawab lebih besar yang diberikan pada waktu yang akan datang (Hasanah, I. Indahingwat, A. 2017: 03), dengan demikian, melaksanakan pelatihan karyawan dapat bekerja efektif dan efisien. Pelatihan juga di maksudkan untuk menyesuaikan karyawan dengan tuntutan-tuntutan baru atas sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuan. Sumber Daya Manusia yang baik akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi lebih sulit untuk ditiru sehingga sumber-sumber keberhasilan komponen dapat diharapkan bisa terwujud. Indikator-indikator pelatihan menurut Rivai dan Sagala (2013:226), yaitu (1) Kualitas materi pelatihan. (2) Kualitas metode pelatihan. (3) Kualitas instruktur pelatihan. (4) Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan. (5) Kualitas pelatihan.

Kinerja Karyawan

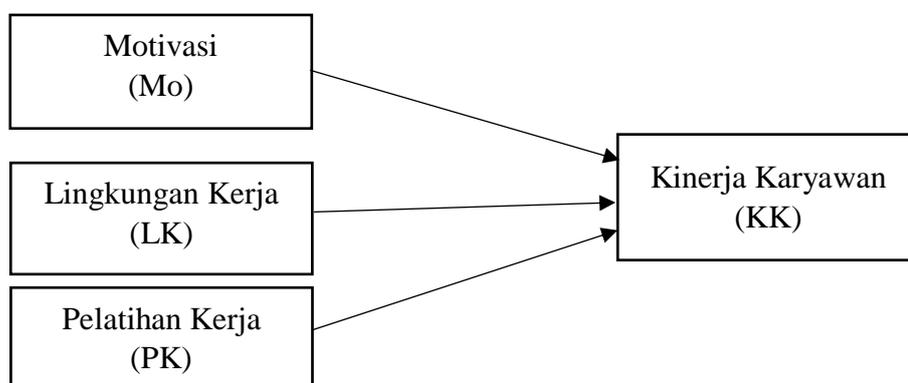
Nawawi (2013: 235) menjelaskan kinerja sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan demikian kinerja juga dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. Ahli lainnya yang mendefinisikan tentang kinerja adalah Porter Dan Lawren (dalam Nawawi, 2013: 259) kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, dengan demikian dapat dirumuskan model persamaan kinerja (keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan, pemahaman apa dan bagaimana melakukan). Menurut Hasibuan (2012: 94) kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (dalam Rahayu *et al.*, 2013) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan. Menurut Mahsun, (2011: 25) indikator kinerja karyawan adalah: 1. Kehadiran dan ketepatan waktu. 2. Kemampuan dalam mengambil inisiatif. 3. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. 4. Kerja sama dengan rekan kerja.

Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam penelitian ini berikut beberapa hasil penelitian terdahulu, pertama yang dilakukan Imro'atul Hasanah, Asmara Indahingwati (2017) Penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen, pelatihan dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja pada RSUD Haji Surabaya. Penelitian ini menggunakan 92 responden yang berasal dari populasi karyawan RSUD Haji Surabaya. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen, pelatihan dan penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. kedua penelitian yang dilakukan Yunita Ratna Sari, Prijati (2016) Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sasono Anggun Jaya Surabaya. Penelitian ini menggunakan 80 responden yang berasal dari populasi karyawan PT sasono Anggun Jaya Surabaya. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Ketiga penelitian yang dilakukan Trisofia Junita Mamangkey, Altje Tumbel, Yantje Uhing (2015) penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang. Penelitian ini menggunakan 50 responden yang berasal dari populasi karyawan PT Bangu Wenang. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan keempat penelitian yang dilakukan Mohammada Hairul, M. Djudi Mukzam, Yunaidi Mayowan (2016) untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. penelitian ini menggunakan 45 karyawan keseluruhan PT PLN (Persero). Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyao pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. kelima penelitian yang dilakukan Aurelia Potu (2013) Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku di Manado. Penelitian ini menggunakan 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Alat analisis yang digunakan pada penelitian regersi linier berganda. Hasi; penelitian ini menunjukkan variabel kepemimpinan , motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual
Sumber: Data diolah,2018

Hipotesis

H₁: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban.

H₃: Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek)

Menurut Sugiyono (2012: 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian biro tambang yang terdapat pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban yang berjumlah 50 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Mengingat jumlah populasi yang relatif sedikit yakni 50 orang karyawan, maka semua karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban yang berjumlah 50 orang karyawan akan diteliti semuanya. Cara pengambilan sampel tersebut dinamakan teknik *sampling* jenuh atau teknik total *sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012: 126).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data dalam penelitian ini yakni peneliti mendatangi langsung perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban untuk pengambilan data terhadap objek penelitian. Pengambilan data peneliti menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban. Kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian, untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden, yaitu karyawan yang bekerja di PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Pertama motivasi timbul dari diri sendiri atau dari dorongan orang lain, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban. Kedua Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan menghabiskan sebagian besar waktu kerja mereka. Lingkungan kerja harus tercipta suasana yang nyaman, aman dan memenuhi standar kriteria sebuah tempat kerja yang memenuhi standar keamanan sebuah tempat kerja maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban. Ketiga secara umum pelatihan bertujuan mempersiapkan dan membina tenaga kerja, baik struktural maupun fungsional, yang memiliki kemampuan dalam profesinya, kemampuan melaksanakan loyalitas, kemampuan melaksanakan dedikasi dan kemampuan berdisiplin yang baik. Hal tersebut sangat dibutuhkan pada kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk Pabrik Tuban dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Keempat kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur tersebut (Ghozali, 2016: 52). Dalam rangka menguji validitas, dapat digunakan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, yang nilai signifikansinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah valid sebagai pembentuk indikator.

Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtois dan *skewness* (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2016: 19). Dalam penelitian ini, untuk melakukan analisis deskriptif, peneliti menggunakan jawaban responden pada setiap pertanyaan (indikator) dari setiap variabel. Deskripsi jawaban responden dilakukan dengan menghitung nilai rata-rata (*mean*) tanggapan responden pada

masing-masing pertanyaan dan secara keseluruhan, untuk mengelompokkan jawaban responden terhadap masing-masing kriteria (skala 1 sampai 5) akan digunakan skor rata-rata.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara variabel independen (bebas) terhadap variabel dependen (terikat). Bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = a + b_1Mo + b_2LK + b_3PK$$

KK : Kinerja Karyawan divisi SDM PT Semen Indonesia (Persero) Tbk.-Pabrik Tuban

Mo, LK, PK : Variabel independent (Motivasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja)

b1, b2, b3 : Koefisien Regresi dari masing-masing variabel bebas

a : Konstanta

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi (R) adalah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dari variabel bebas yaitu gaya motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2016: 95)

Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Ghozali, 2016: 95). Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal atau tidak (Priyatno, 2014: 145). Uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal, jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016: 154). Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik *normal probability plots*, jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Sedangkan uji statistik dilakukan dengan perhitungan *nonparametric test* yaitu *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*. Data residual dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* bernilai $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel *independent*. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016: 103).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016: 134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, untuk mendeteksi adanya homo/heteroskedastisitas dengan melihat grafik *Scatterplot* ciri adanya heteroskedastisitas adalah adanya pola titik-titik tertentu yang teratur, begitu juga sebaliknya, jika tidak ada pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Hipotesis (*t-test*)

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* (Ghozali, 2016: 171). Taraf signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Signifikansi	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Motivasi	0,000	0,05	Valid
Lingkungan Kerja	0,000	0,05	Valid
Pelatihan Kerja	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Diolah (2018)

Dari hasil tabel 1 hasil uji validitas, semua variabel dalam penelitian dinyatakan valid karena memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Realibilitas

Tabel 2
Uji Realibilitas

Variabel Penelitian	Cronbach Alpha	Keterangan
Variabel Motivasi (Mo)	0,851	Reliabel
Variabel Lingkungan kerja (LK)	0,752	Reliabel
Variabel Pelatihan Kerja (PK)	0,720	Reliabel
Variabel Kinerja Karyawan (KK)	0,845	Reliabel

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel 2 uji realibilitas di atas tampak bahwa nilai Cronbach Alpha pada variabel Motivasi (Mo), Variabel Lingkungan Kerja (LK), Pelatihan Kerja (PK) dan Variabel Kinerja Karyawan (KK) lebih dari 0,60 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut adalah reliabel.

Analisis Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficient^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.808	1.442		1.254	.216
Mo	.350	.118	.395	2.972	.005
LK	.213	.092	.269	2.316	.025
PK	.274	.127	.293	2.168	.035

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis linier berganda tersebut, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KK = 1.808 + 0,350Mo + 0,213LK + 0,274PK + e$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien akan dijelaskan dengan analisis sebagai berikut:

Konstanta (1,808)

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (kinerja karyawan) jika seluruh variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja) bernilai tetap. Dalam hal ini nilai dari kinerja karyawan sebesar 1,808. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Motivasi (Mo), Lingkungan Kerja (LK), dan Pelatihan Kerja (PK) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat Kinerja Karyawan (KK) cenderung positif.

Koefisien Variabel Motivasi (0,350)

Koefisien untuk variabel motivasi bernilai positif, hal itu berarti motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,350 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (0,213)

Koefisien untuk variabel lingkungan kerja bernilai positif, hal itu berarti lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,213 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Koefisien Variabel Pelatihan Kerja (0,274)

Koefisien untuk variabel pelatihan kerja bernilai positif, hal itu berarti pelatihan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,274 dengan asumsi variabel yang lain tetap atau konstan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4
Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.791	1.485

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel 4 hasil uji analisis koefisien determinasi didapatkan nilai R^2 sebesar 0,803. Tetapi karena penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda, maka untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, digunakan nilai dari *R Square* (Ghozali, 2016:95). Dari tabel tersebut didapatkan nilai *R Square* sebesar 0.803 atau 80,3%. Hal ini berarti bahwa sebanyak 80,3% variabel motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 20,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ikut dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

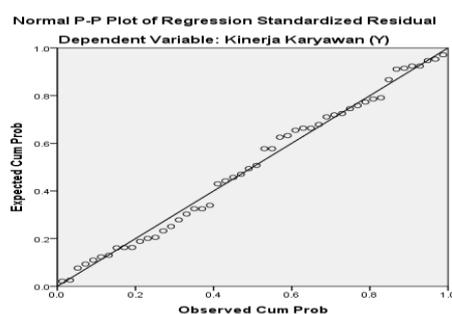
Tabel 5
Hasil Uji Kelayakan Model
ANNOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	414.526	3	138.175	62.637	.000 ^b
Residual	101.474	46	2.206		
Total	516.000	49			

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 5 hasil uji kelayakan model, didapatkan nilai signifikansi F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas.

Uji Asumsi Klasik Normalitas



Gambar 2
Grafik Normal Probability Plots
Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
Hasil Uji Normalitas dengan One-Sample Kolmogorov-Smirnov test

		Standardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43906141
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.065
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel 6 hasil uji kolmogorov smirnov yang dihasilkan oleh variabel bebas adalah lebih dari nilai 0,05 yang berarti mengikuti distribusi normal, Nilai Asymp. Sig yang dihasilkan sebesar 0,200 melebihi 5% (0,05), dengan sendirinya berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

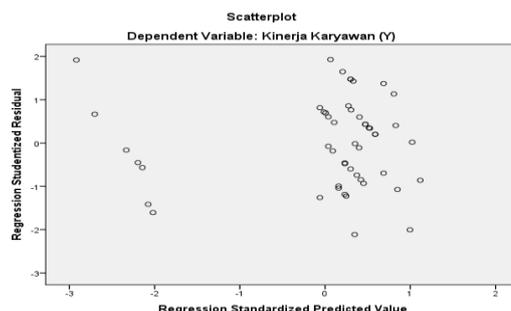
Tabel 7
Nilai VIF pada Variabel Bebas

No	Variabel Penelitian	VIF
1	Variabel Motivasi (Mo)	4,122
2	Variabel Lingkungan Kerja (LK)	3,151
3	Variabel Pelatihan Kerja (PK)	4,64

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 7 diatas bahwa antar variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas, dilihat dari nilai VIF pada variabel Variabel Motivasi (Mo) sebesar 4,122 kurang dari angka 10, Variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 3,151 kurang dari angka 10 dan Variabel Pelatihan Kerja (PK) sebesar 4,264 kurang dari angka 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Heteroskedastisitas
Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan gambar dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tertentu, hal ini menandakan tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis (*t-test*) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel *independent* terhadap variabel *dependent* yaitu:

Tabel 8
Hasil Uji Parsial (*t-test*)

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
	B	Std. Error				
Mo	.350	.118	2.972	.005	0,05	Signifikan
LK	.213	.092	2.316	.025	0,05	Signifikan
PK	.274	.127	2.168	.035	0,05	Signifikan

Sumber : Data diolah (2018)

Berdasarkan Tabel 8 hasil uji parsial menunjukkan Motivasi (Mo), lingkungan kerja (LK), dan Pelatihan Kerja (PK) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (KK), karena nilai signifikansi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi (Mo) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Kemampuan, kreatifitas, dan kecakapan yang dimiliki karyawan tidak ada artinya jika tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi. Apabila pimpinan perusahaan memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawannya, bisa dipastikan kinerja karyawan akan meningkat pula, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015), bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Hierarki kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri telah diterapkan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban Surabaya, sehingga jika semua kebutuhan ini terpenuhi, maka akan dapat meningkatkan kinerja PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban Surabaya

Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011:2). Suatu lingkungan kerja yang baik bisa dikatakan apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh

Sidanti (2015) bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dengan demikian lingkungan kerja yang berada di perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban Surabaya suasana kerjanya, hubungan dengan rekan kerja, tersedia fasilitas kerja, penerangannya, sirkulasi udara, dan kebisingan, serta keamanan kerjanya yang cukup baik. Jika semua hal ini optimal maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban Surabaya.

Pengaruh Pelatihan Kerja (PK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Berdasarkan hasil penelitian, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini, senada dengan teori yang menyatakan bahwa pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Sunnyoto, 2012: 137). Apabila perusahaan memberikan pelatihan kerja yang baik kepada karyawannya, bisa dipastikan kinerja karyawan akan meningkat pula, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mamangkey *et al.* (2015), bahwa pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan fasilitas pelatihan dan kualitas pelatihan telah di aplikasikan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban Surabaya, sehingga jika semua kebutuhan ini terpenuhi, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban Surabaya.

Simpulan

Pertama motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila Motivasi yang diberikan kepada karyawan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban ditingkatkan, maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat karena pemberian dorongan motivasi kepada karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan lebih berkontribusi terhadap perusahaan. Kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dikatakan Lingkungan Kerja pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban berjalan kondusif atau berjalan dengan semestinya maka kinerja karyawan akan lebih meningkat karena pentingnya kelengkapan fasilitas kerja dan keamanan kerjanya terjamin membuat karyawan lebih nyaman berada di perusahaan. Ketiga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat dikatakan Pelatihan Kerja pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban seperti kualitas pelatihan ataupun materi yg diberikan perusahaan kepada karyawan secara maksimal maka secara langsung kinerja karyawan meningkat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, adalah pertama bagi PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban: (1) Hendaknya kepada pimpinan perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban agar lebih memotivasi lagi kepada karyawan misalnya dengan pemberian tunjangan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat, sehingga mereka merasa lebih diperhatikan. Hal ini dilakukan agar karyawan lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaannya. (2) Hendaknya bagi perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban agar meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang layak kepada para karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Sehingga mereka merasa nyaman, tenang, serta merasa aman saat berkerja di perusahaan tersebut. (3)Hendaknya perusahaan PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban agar pimpinan lebih memperhatikan pelatihan kerja sebaik mungkin agar

kinerja karyawan dapat meningkat pula. Sehingga mereka akan meningkatkan keterampilan kerjanya dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua saran bagi penelitian selanjutnya penelitian ini dilakukan pada PT Semen Indonesia (Persero) Tbk. Pabrik Tuban yang hanya mencakup tentang motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja sehingga untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan atau menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum sempat dimasukkan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Agusta, L., Sunyoto. 2013. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *AGORA* 1(3): 142-143.
- Asra, A., P.B. Irawan., A. Purwoto. 2015. *Metode Penelitian Survei*. Jilid 1. In Media. Bogor.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Dewi, S.K.P., T. Laras. 2014. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* 5 (48): 72. Sleman.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 22*. Cetakan 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS22*. Edisi Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar dan Masalah*. Gunung Agung. Jakarta.
- _____. 2006 *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Indahingwati, A., Hasanah, I. 2017. Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja pada RSU Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen* (6)8.
- Lensufiie, T. 2010. *Leadership untuk Profesional dan Mahasiswa*. Esensi Erlangga Group. Jakarta.
- Mahsun. 2011. *Metode Penelitian Bahasa: Tahapan Strategi, Metode, dan Tekniknya*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 10. PT Remaja Pasda Karya. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mamangkey, T.J., A. Tumbel., dan Y. Uhing. 2015. Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA* 3(1): 737-747.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Morissan. 2014. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. Kencana. Jakarta.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. In Media. Bogor.
- Nawawi, I. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT Fajar Iterpratama Mandiri. Jakarta.
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.
- Rahayu, V.T., V. Ariyani., S. Kurniawan. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi* 1(88): 95.
- Rivai Z., Veithzal. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. Safitri, H.M, Amri, Shabri M. 2012. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Sabang. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(1): 17.

- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit CV. Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2012. *Good Governance "Keperintahan yang baik*. Bagian Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sidanti, H. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD*. *Jurnal JIBEKA* 9(44): 53. Madiun.
- Sofyan, D.K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* 2(18): 23.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif dan R & D*. Cetakan ke 14. Penerbitan Alfabeta. Bandung.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Andi. Purwokerto.
- Suwati, Y. 2013. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau*. *Jurnal Administrasi Bisnis* 1 (41): 55. Samarinda.
- Tambunan, T.S. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Thoha, M. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Raja Grafindo Persada. Jakarta.