

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PIZZA HUT ROYAL SURABAYA

Anggi Puspita Wirakusuma
Anggipuspitaw98@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of the working motivation, discipline and environment on the employees performance of Pizza Hut Royal Plaza, Surabaya. While, the research was quantitative. Moreover, the population was 125 employees of Pizza Hut Royal Plaza, Surabaya. In line with, there were 96 respondents with its data collection technique used probability sampling. Besides, the instrument used questionnaires which were given to employees of Pizza Hut Royal Plaza, Surabaya. In addition, the data analysis technique used instrument test with validity and reliability, classical assumption, and multiple linear regression with SPSS (Statistical And Service Solution). The research result, from t test, concluded working motivation had significant effect on the employees performance with significance of $\alpha = 0.000 < 0.05$. Likewise, working discipline had significant effect on the employees performance with significance of $\alpha = 0.000 < 0.05$. Besides, working environment had significant effect on the employees performance with significance of $\alpha = 0.002 < 0.05$. In brief, the employees performance of Pizza Hut Royal Plaza, Surabaya was affected by the working motivation, discipline, and its environment.

Keywords: working motivation, working discipline, working environment, employees performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Royal Plaza Surabaya. Metode penelitian dalam penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif dan populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 125 karyawan Pizza Hut Royal Plaza Surabaya dengan besar sampel yang diambil sebanyak 96 responden. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *probability sampling* dan pengumpulan data menggunakan kuisioner yang di bagikan pada karyawan Pizza Hut Royal Plaza Surabaya. Teknik analisis data yang di gunakan adalah uji instrumen dengan uji validitas dan uji reabilitas, asumsi klasi dan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical And Service Solution). Hasil uji t penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$ dan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,002 < 0,05$. Dengan ini dapat dikatakan jika kinerja karyawan pada Pizza Hut Royal Plaza Surabaya sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

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

PENDAHULUAN

Pizza Hut Royal Paza yang beralamatkan jalan A.Yani Surabaya perusahaan ini merupakan western restoran yang memiliki dominan warna merah dan hitam pada restorannya yang menghadirkan menu pizza di Indonesia hingga tampak familiar. Pizza Hut tidak hanya menyediakan menu pizza tetapi juga makanan western seperti spagetti, dessert, dan minuman modern jaman sekarang yang di favoritkan kalangan muda hingga dewasa. Pizza Hut juga salah satu anak perusahaan PT Sriboga yang merupakan produsen

terbesar tepung terigu di Indonesia. Perusahaan yang sedang mengembangkan dan meningkatkan kemampuan perusahaan ini berupaya melakukan perkembangan pada bisnisnya hingga akhir 2018. Pihak perusahaan akan menambah 60 unit gerai Pizza Hut restaurant di seluruh Indonesia dan membuat konsep serta inovasi yang terbaru. Pizza Hut Royal Plaza resmi berdiri dengan nomor akta pendirian No.5 tanggal 7 Oktober 2006 oleh Seila Nanda, S.H. Pada umumnya didalam menjalankan usaha perusahaan dihadapkan pada masalah-masalah. Sumber daya manusia merupakan sebuah mesin penggerak yang berperan pdalam berlangsungnya proses berproduksi pada perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar berdaya guna dan berhasil dalam mencapai misi dan tujuan perusahaan. Tercapainya seluruh tujuan berpusat pada asset prusahaan dimana karyawan di dalamnya telah diberikan hak-hak yang diberikan kepada perusahaan, perusahaan diwajibkan membawa peran terpenting dalam memperhatikan karyawannya. Perusahaan merupakan tempat berbagai sumber komponen yang saling bekerja sama secara keseluruhan, dimana dalam setiap komponenterbut memiliki sumber kekayaan bagi kelangsungan hidup perusahaan. Terdapat hubungan era antara karyawan dengan perusahaan, oleh karena itu perusahaan diharapkan memberikan solusi-solusi terbaik dan memperhatikan faktor-faktor sumber daya manusianya.

Karyawan merupakan sumber dari segala asset yang berkontribusi secara loyal pada perusahaan. Karyawan bertugas sebagai pelaksana, pengontrol, seorang pelaku yang menunjang kegiatan berproduksi yang aktif sehingga terwujudnya tujuan perusahaan. Kinerja sebuah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, artinya kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja seseorang yang dapat dilihat dalam periode tertentu, biasanya satu tahun serta diukur dari kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan yang baik adalah mereka yang memiliki kinerja tinggi, serta mampu menjalankan operasional perusahaan guna memenuhi segala tujuan yang sudah perusahaan targetkan. Dalam mencapai sebuah produksi karyawan diiringi oleh perasaan yang mempengaruhi proses bekerjanya, bila kinerja karyawan baik dan selalu produktif maka hasil yang dapat di capai adalah tingginya profit yang di terima perusahaan. Sikap-sikap positif harus ditanamkan oleh perusahaan sejak dini karena ini dapat menentukan prestasi kerja karyawan serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil kinerja karyawan yang telah dicapai dapat berupa kualitas dan kuantitas, pada pelaksanaan tugasnya sesuai tanggung jawab yang karyawan dapat dari perusahaan. Banyak faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan bergantung pada tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, disiplin mendorong karyawan untuk mentaati kode etik dan norma yang di terapkan perusahaan serta lingkungan kondisi fisik di perusahaan. Motivasi kerja sesuatu yang di berikan perusahaan untuk karyawannya agar mampu menentukan bentuk perilaku karyawan, pemberian daya agar aktif mengerahkan segala kemampuan dalam berbagai kegiatan produksi. Motivasi sebuah keadaan pribadi dimana seseorang yang mendorong keinginan diri sendiri untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan hidupnya. Bukan hanya terampil, perusahaan juga mengharapakan karyawan semangat bekerja secara giat dan bertekad mencapai hasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha berkerja dengan giat dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sebaliknya apa bila ada karyawan kurang termotivasi akan berkerja dengan malas sehingga banyak tugas yang tidaak terselesaikan dengan tepat waktu dan hasilnya kurang memuaskan.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, keberadaan disiplin kerja sangat di perlukan karna dengan disiplin karyawan dapat melaksanakan tugas dan kegiatannya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan alat yang sering digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, cara ini dapat mengubah pola pikir suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran menaati peraturan yang ada. Melaksanakan perilaku disiplin mampu membuat karyawan bertanggung jawab atas besarnya tugas yang di bebaskan perusahaan kepadanya. Meningkatnya kinerja juga bergantung pada norma- norma dan peraturan yang tersedia di perusahaan, bila perusahaan tidak memiliki karyawan yang tidak mencerminkan sikap disiplin akan sangat sulit meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang optimal. Tegasnya peraturan harus direlisasikan oleh perusahaan guna mengurangi tindakan penyimpangan serta standar kerja yang telah ditentukan. Bahwa disiplin kerja suatu kegiatan yang dapat di jadikan sebagai alat untuk mengontrol segala perilaku yang di lakukan oleh karyawan selama bekerja dalam perusahaan, dengan menetapkan Batasan tentang apa saja yang harus mereka kerjakan dan yang tidak boleh mereka kerjakan selama di perusahaan. Batasan tersebut berupa aturan dengan sanksi di dalamnya yang akan diperoleh apabila melanggar aturan tersebut diharapkan dapat meningkatkan karyawan disiplin dalam bekerja. Semakin tinggi frekuensi disiplin dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula tujuan perusahaan dicapai. Sebaliknya bila karyawan melanggar aturan yang ada maka akan memberikan kerugian dalam perusahaan itu sendiri serta sulit mencapai hasil yang optimal dan menimbulkan kebangkrutan.

Disiplin kerja yang baik dapat tercermin dari besarnya tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas yang diberikan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi selalu bekerja dengan semangat dan bergairah demi tercapainya tujuan perusahaan, mereka akan mampu bekerja dengan tepat, baik waktu maupun standar yang telah perusahaan tetapkan. Apapun tugasnya, mereka yang berdisiplin tinggi akan mampu melaksanakannya dengan tepat waktu dan tidak terlambat karena itu merupakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, selain itu karyawan yang berdisiplin tinggi akan selalu konsisten, konsekuen dan taat terhadap aturan yang telah perusahaan buat dan bertanggung jawab atas segala tindakan yang mereka lakukan selama berkerja dan bersikap professional. Lingkungan kerja, faktor ini berhubungan erat dengan tingkat kenyamanan dan kepuasan para karyawan dalam perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja akan lebih baik di tunjang dengan lingkungan yang mendukung, jika lingkungan perusahaan di lengkapi dengan keadaan lingkungan yang baik maka dapat memberikan pengaruh positif untuk karyawan. Lingkungan kerja mempunyai memparuh langsung terhadap proses kegiatan produksi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan kondisi lingkungan perusahaan maka dapat menimbulkan efek negative pada kondisi kerja dan kinerja karyawan menurun. Seperti keamanan, kenyamanan, kebisingan, peralatan kerja semua ini perlu di perhatikan guna menciptakan suasana yang nyaman.

Penelitian ini mengambil objek penelitian. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan masih banyak dapat kita jumpai kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Maka di awal penulis menjelaskan latar belakang permasalahan yang ada di perusahaan Pizza Hut Royal Plaza di Surabaya, bagaimana perusahaan bertindak dan melakukan tanggung jawabnya atas kegiatan operasional yang di jalankan oleh karyawan. Serta memberikan dorongan dan alternative pemecahan masalah yang mengganggu kelancaran aktivitas dan pengakibatkan kerugian .

Berdasarkan uraian latar belakang menarik peneliti untuk melakukan suatu penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pizza Hut Royal Plaza di Surabaya. Dengan melihat uraian pada latar belakang dan masalah di atas, maka rumusan masalah yang akan dikemukakan adalah sebagai berikut: 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pizza Hut Royal Plaza di Surabaya?, 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pizza Hut Royal Plaza di Surabaya?,

dan 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Pizza Hut Royal Plaza di Surabaya? Dalam penelitian ini tidak terlepas dari adanya suatu maksud dan tujuan untuk mencapai hasil tertentu. Tujuan tersebut adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Royal Plaza Surabaya, 2) Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Royal Plaza Surabaya, dan 3) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Royal Plaza Surabaya

TINJAUAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya serangkaian kegiatan pengelolaan dari fungsi suatu sumberdaya manusia dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Juga sebuah aset yang dimiliki perusahaan guna membantu berjalannya kegiatan produksi juga sebagai pendukung laju proses tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan pengembangan pemanfaatan karakteristik individu yang disebut sumber daya manusia. Hasibuan (2007:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya sumberdaya manusia merupakan faktor terpenting, karena sumberdaya manusia mendayagunakan seorang karyawan dengan tenaganya berkerja secara efektif dan manusiawi serta mengembangkan potensi dalam diri karyawan agar dapat berfungsi maksimal dan mencapai tujuan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan alat pendorong yang mampu membantu menggerakkan diri karyawan, juga sebagai pendorong perilaku seorang karyawan dalam melakukan kegiatan. Motivasi sebagai sarana potensi pengembangan karir seorang karyawan dimana bila seorang karyawan diberikan motivasi yang sesuai dibutuhkan maka karyawan dapat mencapai hasil optimal. Menurut Hasibuan (2008:123) juga mengemukakan motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Disiplin Kerja

Menurut Dharma (2010:114) disiplin merupakan kesediaan dan kesadaran seorang karyawan dalam mentaati suatu peraturan atau norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Tingkat keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat melalui kedisiplinannya, ada banyak alasan mengapa banyak juga yang gagal dalam pencapaian kinerjanya. Disiplin merupakan gambaran sebuah tindakan taat dalam aturan kerja perusahaan. Disiplin yang tinggi mampu memberikan manfaat membiasakan karyawan mematuhi prosedur yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang disekitar para karyawan yang mampu mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban. Perusahaan sebaiknya dapat mencerminkan dan memberi dukungan kerjasama antar atasan dengan bawahan. Sedangkan menurut Sofyandi (2008:38) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja dari aktifitas manajemen sumberdaya manusia. Menurut Sedarmayanti (2009:13) mengatakan bahwa lingkungan kerja internal merupakan dari keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja dimana seorang karyawan bekerja. Metode kerjanya serta pengaturannya baik perorangan maupun kelompok.

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2012:9) merupakan sebuah hasil kegiatan produksi secara kealitan dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan perusahaan. Prestasi kerja merupakan hasil dari berbagai kegiatan produksi dalam perusahaan yang telah dicapai (Sutrisno, 2013:151). Sedangkan menurut Simamora (2008:142) kinerja adalah hasil kerja yang di capai karyawan, baik kualitas atau kuantitas dari penyelesaian tugas dalam kurun waktu tertentu. Kinerja sebuah fungsi dari motivasi dan kemampuan yg ditampilkan setiap karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan pemberian dorongan daya gerak kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk bekerja atau melakukan sesuatu sesuai yang di berikan oleh perusahaan. Bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan Bersama. Rendahnya pemberian motivasi kerja menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidak dapat mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi. Timbulnya motivasi dengan adanya kebutuhan yang harus segera di penuhi oleh masing-masing individu, demi sebuah konsumsi kebutuhan maka seseorang di tuntut agar lebih aktif. Menurut Simamora (dalam Mangkunegara, 2015:14) bahwa adanya hubungan motivasi kerja dan kinerja, kinerja dapat di pengaruhi oleh motivasi kerja. Dapat dilihat pada pernyataan Simamora tentang faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor psikologis. Dari pernyataan tersebut maka adanya hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Royal Plaza Surabaya.

Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja telah dibuktikan bahwa disiplin kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Maka hal ini perlu ditingkatkan lagi agar harapan karyawan dapat tercapai dan mendapatkan kepuasan bekerja dalam perusahaan. Hasibuan (2007:212) mendefinisikan kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seorang untuk mentaati semua peraturan yang berlaku pada perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan mau pun bagi para karyawan. Adanya disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran kegiatan produksi sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan.

Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

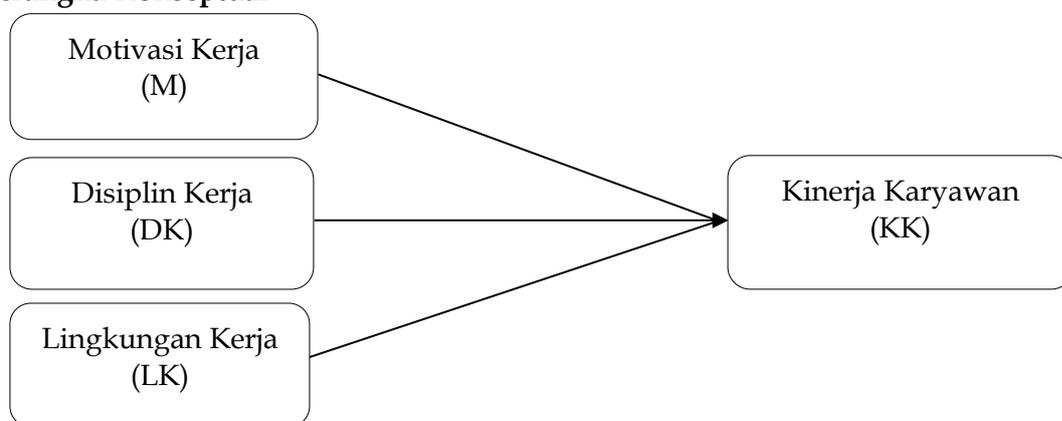
Suatu keadaan dimana lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika manusia yang berada didalamnya mampu melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, terlambat, demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, semangat memperoleh pencapaian, target tepat waktu, tidak mudah sakit dan mudah untuk konsentrasi. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada di perusahaan dan sekitar karyawan yang sedang melakukan kegiatan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan suatu produksi. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap proses kegiatan produksi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika

perusahaan tidak memperhatikan kondisi lingkungan perusahaan maka dapat menimbulkan efek negative pada kondisi kerja dan kinerja karyawan menurun. Seperti keamanan, kenyamanan, kebisingan, peralatan kerja semua ini perlu di perhatikan guna menciptakan suasana yang nyaman. Bila seorang karyawan nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka waktu kerja yang karyawan dapat gunakan dapat efektif.

Penelitian Terdahulu

Pertama Kusniawati, et al (2014). Dalam penelitian tersebut variabel yang diambil adalah lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Metode analisis data penelitian tersebut menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua dilakukan oleh Yarham dan Syaharuddin (2016). Dalam penelitian tersebut variabel yang diambil adalah prestasi kerja, komitmen kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Metode analisis data penelitian tersebut menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa prestasi kerja dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan, hasil penelitian pada variabel disiplin kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga dilakukan oleh Fadillah, et al (2017). Dalam penelitian tersebut variabel yang diambil adalah kompensasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode analisis data penelitian tersebut menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian pada variabel lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1.
Rerangka Konseptual

Perumusan Hipotesis

- H₁: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Royal Plaza Surabaya.
 H₂: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Royal Plaza Surabaya.
 H₃: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pizza Hut Royal Plaza Surabaya

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode-metode yang membantu penulis untuk menyusun skripsi. Teknik penelitian dan penulisan digunakan untuk mengumpulkan dan

memperoleh data menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang bersifat sistematis dan penggunaannya menggunakan angka. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak. Adapun metode lain yang digunakan untuk penelitian ini menggunakan kuisioner, yang merupakan pengumpulan datanya melalui pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pizza Hut Royal Plaza Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian terpenting bagi sebuah penelitian, karakteristik dimiliki oleh sebuah populasi dimana digunakan untuk menentukan siapa dari beberapa populasi yang hendak dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel haruslah akurat sehingga dalam rencana penelitian jelas dan tidak membingungkan. Dalam penelitian ini terdapat 125 karyawan lalu penulis memperkecil populasi yaitu jumlah seluruh karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik *probability sampling* sebuah teknik pengambilan sampel yang dapat di ambil menggunakan *simple random sampling* sebuah teknik yang paling mudah dan sederhana. Digunakannya rumus slovin dalam penelitian ini karna penarikan sampel jumlahnya harus *representative* supaya hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana. Teknik ini memberikan peluang yang sama kepada anggota populasi untuk dijadikan sampel. Teknik ini meliputi random sampling.

Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Dalam metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, melalui metode penelitian kuantitatif dapat dikatakan sebuah penelitian yang dapat digunakan sebagai populasi atau sample. Pendekatan kuantitatif ini merupakan jenis penelitian yang terstruktur dan terencana, penelitian ini menggunakan sumber data primer sebuah data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian. Data primer, merupakan opini dari berbagai subjek secara individual yang diperoleh dengan cara survey, wawancara dan juga observasi. Peneliti dalam hal ini memerlukan pengumpulan data dengan cara karyawan menjawab pertanyaan riset yang telah disediakan dalam kuisioner dengan menggunakan metode survey.

Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang secara langsung diberikan kepada pengumpul data, data primer terdapat dalam suatu penelitian yaitu data yang telah didapatkan oleh peneliti dari hasil kuisioner dengan pengelolaan responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan yaitu: 1) Variabel independen yang memiliki arti sebagai sebuah variabel bebas yang mempengaruhi sebab perubahan variabel terikat (dependen). Variabel independent dalam penelitian ini yaitu : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja. 2) Variabel dependen yang bisa disebut sebagai variabel terikat karena dipengaruhi oleh variabel bebas atau variabel yang menjadi akibat adanya variabel sebab. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang akan digunakan untuk menganalisis bertujuan untuk memecahkan sebuah permasalahan dalam menguji hipotesis. Teknik analisis data kuantitatif digunakan untuk penelitian ini sebagai pengukiran yang berupa angka dengan menggunakan metode statistic (kuantitatif). Tahapan analisis data dapat dilakukan sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah diperoleh dengan bertujuan membuat kesimpulan secara umum atau secara generalisasi. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis uji deskriptif.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas yang terdapat dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti dari arti sebenarnya yang akan diukur. Dikatakan valid atau tidaknya alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur mencapai tujuan pengukuran tersebut. Jadi validitas merupakan sebuah kemampuan alat pengukuran untuk digunakan apa yang seharusnya diukur, jadi alat ukur yang dapat dikatakan valid akan memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga akan dipercaya bahwa angka yang telah dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya.

Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan ketelitian, derajat ketepatan dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuisisioner dapat diandalkan atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan untuk dapat mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Suatu instrumen dapat dikatakan memiliki tingkat kehandalan yang dapat diterima apabila nilai koefisien reliabilitas terukur lebih besar dari 0,6. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan sebuah statistika yang dapat digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa adanya maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan salah satu prosedur statistic dimana dalam menganalisis pengaruh antara satu variabel atau beberapa variabel independen (bebas) terhadap dependen (terikat). Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas.

Adapun persamaan regresinya sebagai berikut

$$KK = \alpha + b_1MK + b_2DK + b_3LK + e$$

Keterangan :

Kk = Kinerja Karyawan, α = Konstanta, β_1 . β_3 = koefisien regresi dari setiap variabel independen, MK = Motivasi Kerja, DK = Disiplin Kerja, LK = Lingkungan Kerja, ε = Standart error

Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda untuk menguji hipotesis, oleh karena itu uji asumsi klasik sangat diperlukan untuk menganalisis data linier berganda. Beberapa uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi variabel dependen dan independent memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang digunakan harus terdistribusi dengan normal, guna menghindari terjadinya bias. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian normalitas menggunakan probability plot.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut, jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas $VIF = 1/Tolerance$, jika $VIF = 10$ maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$

Dapat dilakukan dengan rumus :

$$VIF = 1/1 - R^2$$

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*.

Uji Kelayakan Model

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*, perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima

Uji Statistik F

Uji kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut : 1) Jika nilai signifikansi Uji F > 0,05, menunjukkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan tidak layak untuk digunakan model penelitian. 2) Jika nilai signifikansi Uji F < 0,05, menunjukkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan layak untuk digunakan dalam model penelitian.

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi R digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel - variabel bebas dengan variabel terikat kepuasan kerja.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara serempak.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini pada dasarnya dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variabel terikat. Uji t ini membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan menentukan signifikansi kepercayaan $\alpha = 0,05$ (5%). Pada uji t nilai probabilitas dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel *coefficients* kolom sig atau *significance*. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial juga didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS statistic parametrik sebagai berikut : a) Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, b) Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
Motivasi kerja (M)	M ₁	0,847	0,199	Valid
	M ₂	0,933	0,199	Valid
	M ₃	0,871	0,199	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0,808	0,199	Valid
	DK ₂	0,892	0,199	Valid
	DK ₃	0,655	0,199	Valid
	DK ₄	0,850	0,199	Valid
	DK ₅	0,790	0,199	Valid
Lingkungan kerja (LK)	LK ₁	0,806	0,199	Valid
	LK ₂	0,818	0,199	Valid
	LK ₃	0,889	0,199	Valid
	LK ₄	0,820	0,199	Valid
Kinerja karyawan (KK)	KK ₁	0,913	0,199	Valid
	KK ₂	0,875	0,199	Valid
	KK ₃	0,883	0,199	Valid
	KK ₄	0,943	0,199	Valid

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 1 di atas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini terjadi karena keseluruhan item pernyataan menghasilkan nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi kerja	0,839	Reliabel
Disiplin kerja	0,857	Reliabel
Lingkungan kerja	0,848	Reliabel
Kinerja karyawan	0,918	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3.
Uji Regresi Linier Berganda

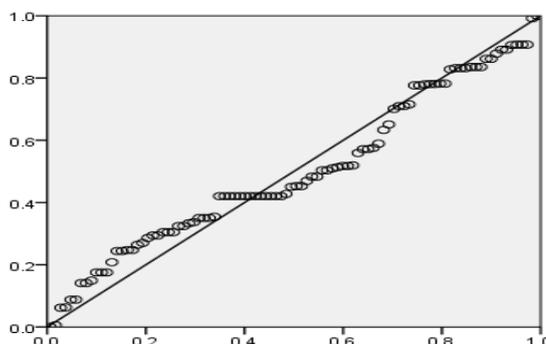
Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig
	B		
Konstanta	0,101	-	-
Motivasi kerja (M)	0,411	5,308	0,000
Disiplin Kerja (DK)	0,319	3,989	0,000
Lingkungan kerja (LK)	0,242	3,113	0,002

Sumber: Data primer diolah (2019)

$$KK = 0,101 + 0,411 M + 0,319DK + 0,242LK + e$$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa: Pertama, Konstanta sebesar 0,101 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja = 0 atau tidak ada, maka Kinerja karyawan akan sebesar 0,101. Kedua, Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,411. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0,411 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Ketiga, Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,319. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0,319 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan. Dan keempat, Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,242. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan sebesar 0,242 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 2.
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 4.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32762561
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.105
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		1.032
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237

Sumber: Data primer diolah (2019)

Hasil Gambar pada plot normal dapat diketahui berada di sepanjang garis 45⁰, sedangkan berdasarkan Tabel 4 hasil uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,237 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinieritas

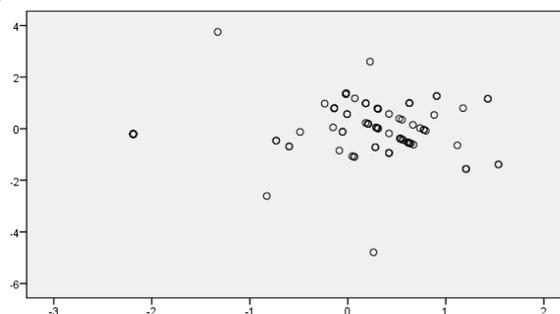
Tabel 5.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi kerja	0,435	2,299	Non Multikolinieritas
Disiplin kerja	0,378	2,643	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,527	1,899	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3.

Gambar Scatterplot

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja karyawan berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut, sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t yang akan dilakukan dalam penelitian ini tidak akan bias atau sesuai dengan tujuan penelitian.

**Uji Kelayakan Model Uji F (*Goodness of Fit*)
Uji Statistik F**

**Tabel 6.
Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	31.141	3	10.380	93.652	.000 ^a
	Residual	10.197	92	.111		
	Total	41.338	95			

Sumber: Data primer diolah (2019)

Dari Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 93,652. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y), sehingga maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

**Tabel 7.
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.745	.33292

Sumber: Data primer diolah (2019)

Hasil uji koefisien Determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,868. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sangat kuat karena berada diantara 0,8 - 1,00. Nilai *R Square* sebesar 0,753 atau 75,3%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah sebesar 75,3%, sedangkan sisanya 24,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 8.
Hasil Uji t

Model	T	Sig	Keterangan
Motivasi kerja	5,308	0,000	Berpengaruh
Disiplin kerja	3,989	0,000	Berpengaruh
Lingkungan kerja	3,113	0,002	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah (2019)

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada tabel 18, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa : Pertama, Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikan untuk motivasi kerja sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_2 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Kedua, Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikan untuk disiplin kerja sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$ menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_1 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima. Ketiga, Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan tabel 8, diperoleh nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikan untuk lingkungan kerja sebesar $\alpha = 0,002 < 0,05$ menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga H_3 yang menyatakan dugaan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja karyawan

Motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan positif dan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja sesuatu yang di berikan perusahaan untuk karyawannya agar mampu menentukan bentuk perilaku karyawan, pemberian daya agar aktif mengerahkan segala kemampuan dalam berbagai kegiatan produksi. Menurut Supardi dan Anwar (2014:47) Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Bukan hanya terampil, perusahaan juga mengharapakan karyawan semangat bekerja secara giat dan bertekad mencapai hasil maksimal. Tugas dapat berlajam bilamana kebutuhan tersebut terpenuhi, dengan terpenuhinya motivasi kerja dalam perusahaan memacu karyawan giat bekerja dan dapat mengatasi kesulitan yang terjadi di depannya pada dasarnya usaha serta dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkannya. karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha berkerja dengan giat dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sebaliknya apa bila ada karyawan kurang termotivasi akan berkerja dengan malas sehingga banyak tugas yang tidaak terselesaikan dengan tepat waktu dan hasilnya kurang memuaskan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja sangat diperlukan dalam perusahaan karena dengan disiplin karyawan dapat melaksanakan tugas dan kegiatannya dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2010:825) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang sering digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan, cara ini dapat mengubah pola pikir suatu perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran menaati peraturan yang ada. Melaksanakan perilaku disiplin mampu membuat karyawan bertanggung jawab atas besarnya tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya. Meningkatnya kinerja juga bergantung pada norma-norma dan peraturan yang tersedia di perusahaan, bila perusahaan tidak memiliki karyawan yang tidak mencerminkan sikap disiplin akan sangat sulit meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang optimal.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja akan lebih baik ditunjang dengan lingkungan yang mendukung, jika lingkungan perusahaan dilengkapi dengan keadaan lingkungan yang baik maka dapat memberikan pengaruh positif untuk karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap proses kegiatan produksi lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika perusahaan tidak memperhatikan kondisi lingkungan perusahaan maka dapat menimbulkan efek negative pada kondisi kerja dan kinerja karyawan menurun. Seperti keamanan, kenyamanan, kebisingan, peralatan kerja semua ini perlu diperhatikan guna menciptakan suasana yang nyaman.

PENUTUP

Simpulan

Pertama, bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan motivasi kerja pada Pizza Hut Rooyal Plaza Surabaya telah memiliki motivasi tinggi dan selalu berusaha bekerja dengan giat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kedua, bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan disiplin kerja pada Pizza Hut Rooyal Plaza Surabaya telah menerapkan perilaku disipliner sehingga mampu membuat karyawan bertanggung jawab atas tugas dan tanggung jawabnya. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga, bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan sebesar $\alpha = 0,002 < 0,05$ sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja pada Pizza Hut Rooyal Plaza Surabaya telah memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara aman dan kondusif. Maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran bagi perusahaan

Pertama, Pizza Hut Royal Plaza Surabaya harus memperhatikan motivasi kerja, karena faktor ini memberikan kontribusi paling besar terhadap kinerja karyawan. Salah satu cara perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan, agar karyawan merasa

diperhatikan, adanya peningkatan kinerja dan loyalitas. Serta mengerti motivasi apa saja yang diperlukan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan merasa puas. Kedua, Pizza Hut Royal Plaza Surabaya sebaiknya mempertahankan disiplin kerja dengan menerapkan kondisi disipliner membuat aturan-aturan yang lebih tegas, serta memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak menaati peraturan di perusahaan. Hal ini dapat membuat kinerja karyawan akan tetap baik. Dan Ketiga, Pizza Hut Royal Plaza Surabaya harus selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan, karena faktor ini adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja karyawan perlu ditingkatkan agar lebih kondusif dalam berkonsentrasi sehingga dapat memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan di perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, S., 2010. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Fadillah, Sulastini, Hidayati, N. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 6(1):1-9
- Hasibuan, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kusniawati, A., Nurhayati., Herlina., R. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1): 49-69
- Mangkunegara, A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kedua. PT. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Mangkunegara, A.A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Simamora, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Model Analisis Jalur untuk Riset Ekonomi*. Yrama Widya. Bandung.
- Supardi., Anwar, S. 2014. *Dasar-Dasar Perilaku Organisasi*. UII Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. Jakarta.
- Yarham, I.Y., Syaharuddin Y. 2016. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*. 8(1): 55-65