

## PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PASAR SOPONYONO SURABAYA

**Novita Dian Wahyuni**  
*novitadiyan39@gmail.com*  
**Supriyatin**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*Employee performance is one of the requirements in achieving the goals of an agency. Achieving this goal can be obtained from the efforts of agencies in managing potential human resources in order to improve their work. The population used was employees at the Soponyono Market office in Surabaya as many as 50 respondents with sampling techniques using the saturated sampling method. The analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the model feasibility test show that motivation, work environment and work discipline simultaneously on employee performance at the Soponyono Market office in Surabaya are significant. These results indicate that the ups and downs of employee performance are determined by how high the motivation at work they have, the adequate and comfortable work environment and the level of discipline raised by employees. This result is supported by a correlation coefficient that shows the relationship between these variables on employee performance has a close relationship. The results of the hypothesis test also show that the motivation, work environment and work discipline of each can have a positive effect on employee performance at the Soponyono Market office in Surabaya.*

*Keywords: motivation, environment, discipline, employee performance*

### ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu syarat dalam mencapai tujuan sebuah instansi. Pencapaian tujuan ini dapat diperoleh dari upaya instansi dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Populasi yang digunakan adalah pegawai pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya sebanyak 50 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Adapun teknik analisa yang digunakan adalah analisa regresi berganda. Hasil uji kelayakan model menunjukkan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja pegawai ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi dalam bekerja yang mereka miliki, lingkungan kerja yang memadai dan nyaman serta tingkat kedisiplinan yang ditinggi oleh pegawai. Hasil ini didukung koefisien korelasi yang menunjukkan hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang erat. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja masing-masing dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya.

Kata kunci: motivasi, lingkungan, disiplin, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

#### Latar belakang

Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya suatu tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Cara untuk mencapai suatu tujuan kinerja karyawan harus memerlukan karyawan yang kinerja kerjanya sangat baik, karena perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar serta perusahaan tersebut dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Didalam perusahaan kinerja karyawan harus ada skill dan absensi yang dinilai setiap harinya oleh perusahaan tersebut, jika kinerja karyawan itu baik maka

perusahaan akan memberikan bonus terhadap karyawan tersebut dan jika kinerja karyawan itu buruk maka perusahaan akan memberikan teguran terhadap karyawan tersebut. Kendala yang sering terjadi dalam perusahaan yakni kendala kinerja karyawan.

Mangkunegara (2006:112) berpendapat bahwa pelatihan kinerja karyawan ini juga merupakan proses cara mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta dari sikap agar karyawan tetap semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitas masing-masing. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama untuk pendukung atas tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Jadi kinerja yang baik itu merupakan kinerja yang visi dan misinya tercapai dalam perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk itu merupakan beban bagi perusahaan sehingga perusahaan tersebut tidak dapat lagi bersaing dengan perusahaan lainnya.

Kantor Pasar Soponyono ini merupakan kantor yang ada di area kawasan pasar soponyono, yang terletak di Jalan Kali Rungkut Asri Utara No. 2, Kota Surabaya, Jawa Timur. Karyawan yang bekerja di dalam kantor pasar soponyono ini memiliki masing-masing tugas yang sudah menjadi tanggung jawab mereka, dan tugas-tugas tersebut sangatlah banyak dan berat. Karyawan yang bekerja di Kantor Pasar Soponyono ini terdiri dari 50 karyawan. Pekerjaan atau tugas-tugas tersebut harus diselesaikan sampai tugas benar-benar selesai, seperti halnya karyawan kantor yang sudah ada tugas masing-masing, yakni ada yang bagian administrasi keuangan, pembuatan karcis. Tukang parkir sesuai dengan shift yang sudah dibagi rata oleh atasan. Tukang kebersihan juga menurut shift yang sudah diberikan atasan. Tukang keamanan termasuk shift juga terutama dalam keamanan di malam hari butuh nyali yang pemberani, serta tukang pemungut sampah, pekerjaan ini tidak termasuk shift, karena tukang pemungut sampah ini merupakan pekerjaan yang sangat berat dan lelah maka dari itu atasan memberi toleransi untuk dikerjakan secara bersama-sama dan secara kompak agar sekitar kantor pasar soponyono terlihat bersih dan indah.

Lingkungan kinerja karyawan ini dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungan tersebut. Oleh karena itu, sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja tetap terlihat bersih dan kondusif, karena lingkungan yang baik serta kondusif akan menjadikan karyawan merasa betah berada di ruang kerja dan merasa senang hingga semangat untuk menjalankan tugas. Sehingga kepuasan kerja yang sudah terbentuk, dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut kinerja karyawan juga akan meningkat dan tidak akan sia-sia. Faktor yang ketiga disiplin kerja pendapat Anoraga (2010:46) menunjukkan bahwa disiplin kerja bagi kinerja karyawan Kantor Pasar Soponyono sebagai ketegasan mereka dalam bekerja dan juga mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja dan lain-lain, yakni agar mereka selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing. Dari berdasarkan faktor diatas latar belakang masalah yang disajikan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan membahas mengenai "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pasar Soponyono".

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut: 1) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pasar Soponyono? 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pasar Soponyono? 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di Kantor Pasar Soponyono?

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian yang diharapkan ingin dicapai adalah sebagai berikut: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Pasar Soponyono. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pasar Soponyono. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pasar Soponyono.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Definisi Sumber Daya Manusia**

Penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2014:325) menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut menyaring melatih, memberi penghargaan dan penilaian. yang berarti bahwa sumber daya manusia dapat menjadi seorang manajemen handal yang mahir dalam menjalankan fungsi manajemen dan menerapkan secara konsisten dan sempurna. Adapun pengertian tentang manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:10) adalah suatu ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar lebih efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan suatu tujuan perusahaan karyawan dari masyarakat.

### **Tujuan Sumber Daya manusia**

#### **Motivasi (MV)**

Motivasi merupakan segala sesuatu yang ada pada diri seseorang yang mengarahkan, memunculkan, dan menentukan bentuk perilaku. Robbins (2010:198) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai kesediaan untuk dapat meningkatkan upaya-upaya ke arah tujuan organisasi yang mampu memenuhi kebutuhan individu. Pendapat Rivai (2009:607) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak dan perbuatan itu dilakukan guna mencapai tujuan atau keberhasilan. Kuat lemahnya motivasi seorang karyawan dilihat dari prestasi kerja karyawan itu sendiri, dan dilihat dari besar kecilnya hasil kerja yang dicapainya.

Motivasi adalah suatu pendorong seorang anggota organisasi yang rela untuk menyerahkan kemampuannya dalam bentuk tenaga, keterampilan atau keahlian dan waktu untuk dapat menyelenggarakan berbagai kegiatan yang sudah menjadi tanggung jawab dan kewajiban, dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang sudah dirancang sebelumnya menurut Siagian (2004:138).

### **Lingkungan Kerja**

#### **Definisi Lingkungan Kerja**

Casson (2010:42) berpendapat bahwa segala sesuatu dari lingkungan pekerjaan yang memudahkan atau menyulitkan mereka, yang termasuk di dalamnya seperti: faktor penerangan, suhu, udara, ventilasi, kursi, dan meja tulis tersebut. Menurut ahli Sedarmayanti (2011:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan dari keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sesuatu yang ada disekitar para pekerja akan sangat mempengaruhi dirinya dalam mengerjakan tugas yang telah dibebankan itu pendapat ahli Sedarmayanti (2014:142)

Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman, maka para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang baik. Jika lingkungan kerja buruk maka akan terjadi tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah. Sarwoto (2007:26) menyatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja yakni adanya tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan yang tepat, suhu dan kelembapan udara yang tepat, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja.

### **Disiplin Kerja**

Anoraga (2010:46) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi dalam organisasi dimana para karyawan menampilkan dirinya masing-masing sesuai dengan peraturan dan standar perilaku yang dapat diterima. Menurut ahli Nitisemito (2011:118)

berpendapat lain bahwa disiplin kerja merupakan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan tersebut. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku pendapat dari Fathoni (2006:126).

Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku menurut Rivai (2004:444). Menurut Asmiarsih (2006:3) menyatakan suatu kekuatan yang sudah berkembang di dalam tubuh pekerja itu sendiri yang menyebabkan seorang karyawan dapat menyesuaikan diri dengan adanya sukarela kepada keputusan, peraturan, nilai yang tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau disebut dengan *actual performance* yang artinya prestasi kerja atau prestasi sungguhan yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja itu sendiri (prestasi kerja) ialah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan fungsi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hamid (2003:40) mengatakan bahwa karyawan yang berpotensi profesional juga dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh hati, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dengan dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya. Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi secara illegal, dan tidak melanggar hukum, dan juga sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi banyaknya kontribusi kepada organisasi atas perbaikan kinerja yang baik untuk individu ataupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

### **Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi juga bentuk dari kesadaran diri dari seseorang karyawan yang benar-benar giat dan semangat bekerja di suatu perusahaan, yakni untuk dapat bisa mencapai prestasi kerja yang sudah ditargetkan sesuai harapan masing-masing karyawan. Dan didalam kesadaran diri tersebut juga butuh pemenuhan suatu pendidikan dan pelatihan untuk dapat mencapai kemampuan, keterampilan, serta potensi dari masing-masing karyawan. Motivasi diukur dengan cara menggunakan adanya sikap yang mencerminkan kebutuhan karyawan akan prestasi dan adanya motivasi untuk mencapai hasil kerja yang baik. Oleh sebab itu, jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

### **Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja juga harus bersih dan steril serta indah, terutama dalam hal pencahayaan di ruang kerja, penggunaan warna di ruang kerja, serta kelembapan udara yang ada di ruang kerja, karena itu semua merupakan kenyamanan lingkungan kerja terhadap karyawannya. Lingkungan kerja diukur dengan cara menggunakan pengalaman untuk belajar bagi karyawan, lingkungan kerja juga dapat memberikan jawaban atas persoalan yang ada. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yakni lingkungan kerja.

### **Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja seperti halnya hadir tepat waktu masuk maupun waktu pulang dengan tertib dan mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, ataupun absensi yang sering hadir akan mendapatkan upah bonus dari perusahaan tersebut. Disiplin kerja diukur dengan cara menggunakan perlengkapan kerja yang memadai, serta sarana tempat ibadah, kondisi kerja yang mendukung dan kerjasama antar karyawan. Sehingga

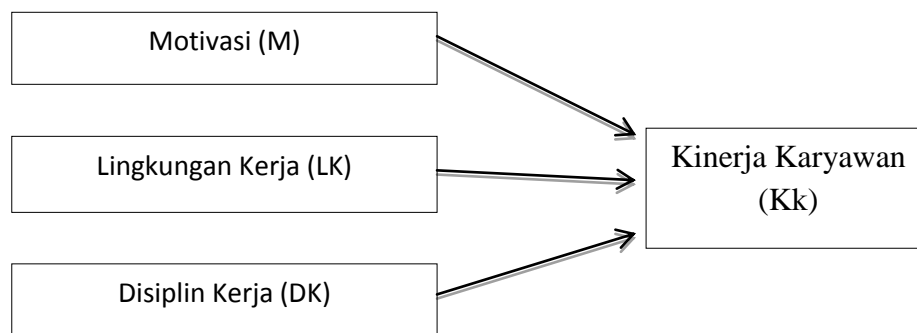
dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh : 1) Diah dan Eddy (2015). Hasil menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana di peroleh uji t yang menunjukkan bahwa t hitung dari lingkungan kerja dan disiplin kerja lebih besar daripada t tabel (1,684), yaitu sebesar 3,866 dan 4,165 dan uji f yang menunjukkan bahwa nilai signifikan  $< 0,005$  yakni sebesar 0,00 hingga hipotesis nol ( $H_0$ ) di tolak. 2) Setiawan (2015). Hasil yang didapat penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana tingginya koefisien jalur motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mencapai 0,517. Adapun sangat signifikan pengaruh motivasi kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 26,68%. 3) Susandi Prihayanto (2012). Hasil penelitian ini bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi (X1), motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi total menyatakan bahwa 44,2% perubahan dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen. 4) Azwar (2015). Hasilnya ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mendapatkan nilai sebesar 6,8%. Hasil dihitung berdasarkan kategori sangat baik 87,75%, kinerja karyawan disini termasuk dalam kategori baik (68,36%).

### Rerangka Pemikiran

Rerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diuraikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1  
Rerangka pemikiran

### Pengembangan Hipotesis

Pengembangan hipotesis adalah sesuatu yang tidak dapat terjadi begitu saja, hipotesis itu sendiri dikembangkan dengan menggunakan teori yang relevan atau secara logika dan hasil dari penelitian sebelumnya. Hipotesis juga dikembangkan dengan cara menggunakan teori karena memverifikasi teori tersebut di fenomena yang ada, serta perlu penjelasan logis jika tidak ada teori yang dapat dilakukan atau tujuan dari riset ialah untuk menemukan teori yang baru. Sugiyono (2017:63) berpendapat bahwa pengembangan hipotesis merupakan suatu jawaban yang sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan berdasarkan teori yang sudah relevan, tetapi belum berdasarkan fakta-fakta yang empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data atau kuesioner. Pemberian Motivasi pada perusahaan dapat memberikan manfaat untuk dapat bekerja lebih giat dan merupakan suatu dorongan untuk lebih semangat dalam mulai melaksanakan tugas-tugas yang sudah diberikan. Setiawan (2015) Motivasi dapat dikatakan

sebagai suatu dorongan yang dimiliki seorang individu untuk berperilaku atau bertindak dan perbuatan itu dapat dilakukan guna mencapai tujuan atau keberhasilan. Apabila suatu individu memiliki motivasi yang kuat mereka akan melakukan suatu tindakan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat mencapai suatu tujuan.

H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopenyono Surabaya.

Lingkungan Kerja pada perusahaan yang bersih dan steril akan membuat bekerja dengan nyaman, sehingga para karyawannya lebih bertahan dan suka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja juga mempengaruhi adanya kebisingan dalam bekerja, adanya kebisingan mengakibatkan para pekerja tidak konsentrasi dalam menjalankan tugasnya. Diah dan Eddy (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja diukur dengan cara menggunakan pengalaman untuk belajar bagi karyawan, lingkungan kerja juga dapat memberikan jawaban atas persoalan yang ada. Lingkungan kerja juga merupakan kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya. Karena kehidupan lingkungan kerja tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada didekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali.

H<sub>2</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopenyono Surabaya.

Pengadaan Disiplin Kerja pada perusahaan para karyawan dapat hadir tepat waktu masuk ataupun waktu pulang hingga tertib, sehingga para karyawan tidak boleh teledor untuk bekerjanya. Disiplin kerja juga mempengaruhi pada absensi hadir para karyawan, jika absensi hadir karyawan penuh akan mendapatkan bonus. Azwar (2015) ialah Disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

H<sub>3</sub> : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pasar Sopenyono Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

### **Teknik Pengumpulan Sampel**

Pendapat Sugiyono (2017:112) Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya ada keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulan yang dilakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative sampel yaitu beberapa jumlah dan karakteristik dari keseluruhan populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi akan di nobatkan sebagai sampel atau disebut sebagai sensus, langkah ini diambil ketika suatu jumlah populasi sangat sedikit biasa artikan sebagai sampel yang memiliki nilai maksimum karena meskipun dirubah bagaimanapun caranya hasilnya akan tetap sama. Maka dapat diambil kesimpulan dari sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 50 karyawan yang aktif dalam bekerja.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Sugiyono (2017:137) berpendapat teknik pengumpulan data kuantitatif dengan cara pengumpulan data sampel dari populasi adalah menyebarkan kuisioner untuk data sekunder karena data sekunder adalah data yang menitik beratkan pada operasional lapangan oleh peneliti secara langsung yang berhubungan dengan variabel minat dari tujuan spesifik studi serta dapat dilakukan melalui kuisioner atau angket terbuka, kedua

data sekunder bisa di kumpulkan dengan menggunakan (*field research*) yaitu pencarian informasi dengan terjun ke tempat penelitian secara langsung dengan berbagai metode diantaranya wawancara. Menurut ahli Margono (2007:120) menunjukkan bahwa observasi dilakukan di lingkungan kerja dan mengamati berbagai perilaku karyawan dalam bekerja serta mencatat apa saja yang ditemukan untuk memantapkan materi penelitian, serta mengamati fenomena sosial yang sudah terjadi dan berkembang yang kemudian dapat dilakukan analisis lebih jauh untuk melihat objek moment tertentu, diharapkan bisa mengevaluasi antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan, setelah mengumpulkan data mulai membuat skala data untuk mengetahui data responden.

## **Variabel Dan Definisi Operasional Variabel**

### **Definisi Variabel**

Sugiyono (2017:39) menunjukkan bahwa uraian dari hasil analisis data dan pengetahuan peneliti untuk dapat menyimpulkan informasi yang dikumpulkan tentang hal tersebut. Penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat dimana, variabel bebas merupakan yang menjadi alasan berubahnya suatu variabel terikat biasa disebut variabel independent yang biasa dilambangkan dengan (X) dan variabel terikat adalah akibat dari di bentuknya variabel bebas atau biasa disebut variabel dependen yang biasa dilambangkan dengan (Y), menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan dua variabel yang diantaranya yaitu, variabel bebas dan variabel terikat.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Bebas Motivasi (M)**

Motivasi bagi kinerja karyawan Kantor Pasar Soponyono sebagai suatu dorongan atau penyemangat untuk para pekerja supaya mereka termotivasi untuk giat dan semangat dalam bekerja dalam sehari-hari mereka. Dan agar karyawan juga menumbuhkan rasa yang percaya diri karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Motivasi adalah dorongan atau upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia, agar pelaku menjadi semangat atau menjadi lebih baik lagi dan memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

#### **Variabel Bebas Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungannya bagi kinerja karyawan Kantor Pasar Soponyono sebagai tempat kenyamanan, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi bagi mereka yang selalu ingin melaksanakan pekerjaan yang sudah tanggung jawab mereka masing-masing. Lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja ini merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, bersih dan nyaman, maka para karyawan dapat mengerjakan pekerjaan yang baik. Jika lingkungan kerja buruk maka akan terjadi tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah.

#### **Variabel Bebas Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja bagi kinerja karyawan Kantor Pasar Soponyono sebagai ketegasan mereka dalam bekerja dan juga mengantisipasi karyawan yang datang terlambat saat bekerja dan lain-lain, yakni agar mereka selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing. Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan oleh seorang manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat bersedia untuk mengubah suatu perilaku. Disiplin Kerja merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketertiban dan kepatuhan. Disiplin kerja juga faktor utama dalam perusahaan, karena disiplin kerja merupakan peraturan yang sudah di atur oleh perusahaan yang meliputi,

absensi hadir karyawan, keteladanan karyawan dalam bekerja serta adanya tujuan dan kemampuan karyawan yang ingin dicapai.

### **Variabel Bebas Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan bagi kinerja karyawan Kantor Pasar Sopyonyono merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan dalam upaya mencapai suatu tujuan organisasi secara illegal, dan tidak melanggar hukum, dan juga sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja Karyawan merupakan keseluruhan dari usaha seorang karyawan dalam menyelesaikan kerja, tujuannya untuk efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan. Kinerja karyawan juga mempunyai visi dan misi untuk tercapainya suatu tujuan dalam bisnis yang ada dalam perusahaan.

### **Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2017:200) Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif, adalah data yang dijabarkan dengan angka-angka yang diperhitungkan dan di uji kebenarannya menjadi data statistik deskriptif. Mengandung unsur tugas mengorganisasi dan menganalisa data angka, agar dapat memberikan gambaran secara teratur, ringkas dan jelas, mengenai suatu gejala, peristiwa atau keadaan dan bertujuan untuk mengambil suatu kesimpulan dari hasil analisis. Fungsi statistik deskriptif antara lain menempatkan suatu data variabel berdasarkan kelompoknya masing-masing dari semula belum teratur dan mudah diinterpretasikan maksudnya oleh orang yang membutuhkan informasi tentang keadaan variabel tersebut. Selain itu statistik deskriptif juga berfungsi menyajikan informasi sedemikian rupa, sehingga data yang dihasilkan dari penelitian dapat dimanfaatkan oleh orang lain yang membutuhkan.

### **Uji Instrumental**

#### **Uji Validitas**

Penelitian yang dikatakan oleh Ghazali (2013:45) menunjukkan bahwa uji instrumen digunakan untuk mengukur tingkat ke sah atau validitas suatu data kuisisioner, dalam arti koefisien korelasi yang memiliki nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) dan memberi informasi bahwa data valid atau sah sebagai indikator penelitian. Sumber analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas data, sebagai berikut ini: a) Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka variabel tersebut valid atau sah. b) Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka variabel tersebut tidak valid atau tidak sah.

### **Uji Reabilitas**

Menurut ahli Ghazali (2013:40) menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur objek yang terlihat sama. Kata reliabilitas berasal dari bahasa inggris yakni *reliability* yang artinya derajat kesesuaian, kejelasan ketelitian dan akurasi data. Dan ada pendapat lain dari Nugroho (2005:129) reliabilitas dalam konstruksi variabel dikatakan baik jika alpha mempunyai nilai 0,60 atau lebih. serta Sayuti(2005:30) juga mengatakan bahwa jika suatu kuisisioner dikatakan reliabilitas baik apabila memiliki koefisien alpha yang lebih besar dari 0,60. Maka pengujian reliabilitas instrumen penelitian dihitung dengan ketepatan penggunaan instrumen penelitian itu sendiri.

### **Regresi Linier Berganda**

Ghazali (2013:95) menyatakan bahwa apabila variabel bebas dalam suatu penelitian lebih dari satu atau dua disebut dengan regresi berganda (*multiple regression*). Analisis alam penelitian ini mengingat bahwa variabel bebas lebih dari 2 untuk mengukur serta mengetahui pengaruh antar setiap variabel bebas motivasi, lingkungan kerja, dan lingkungan kerja pada Kantor Pasar Sopyonyono. Analisis koefisien regresi berganda dari



masing-masing variabel bebas digunakan untuk mengukur hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Model persamaan regresi berganda dapat digambarkan sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1 K_3 + \beta_2 P + \beta_3 P_k + e$$

Dimana:

- KK : Kinerja karyawan  
 a : Konstanta  
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$  : Koefisien regresi berganda  
 M : Motivasi  
 LK : Lingkungan Kerja  
 DK : Disiplin Kerja  
 e : Variabel kesalahan (error terms)

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2013:154) menyatakan bahwa tidak valid data statistik akan terjadi jika meskipun dalam jumlah kecil sedikitpun jika asumsi ini tidak dipatuhi atau tidak diterapkan. Uji normalitas berfungsi sebagai tolak ukur apakah ketika model regresi di uji dan variabel residual mempunyai kaitan distribusi normal, sedangkan dalam uji T dan uji F berargument bahwa nilai residual selalu mengikuti distribusi normal uji normalitas dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov dan Smirnov maupun dengan pendekatan grafik namun penelitian ini lebih cenderung memilih pendekatan grafik. Pendekatan grafik bisa dilihat membandingkan normalitas residual dengan melihat grafik histogram yang memuat data observasi dengan pola yang mendekati distribusi normal atau melihat normal probability plot dan membandingkan kumulatif dari distribusi normal. Maka dapat disimpulkan jika normalitas bersifat mendeteksi tingkat keakuratan residual berdistribusi normal atau justru tidak normal dengan analisis grafik histogram dan memvisualisasi normal probability plot, dengan sumber pengambilan keputusan meliputi: 1) Apabila data menyebar sekitar garis diagonal lalu mengikuti arah garis diagonal atau garis grafik histogram menyatakan pola distribusi normal maka dapat dikatakan asumsi peneliti benar dan memenuhi asumsi normalitas. 2) Apabila data terlalu jauh dalam penyebaran atau grafik histogram menunjukkan titik yang sangat tidak mengikuti distribusi normal maka dapat dikatakan asumsi peneliti tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikolinieritas

Uji ini untuk mengetahui multikolinieritas dapat dengan menghitung tingkat toleransi untuk mengukur variabelitas serta variabel independen lain umumnya nilai cut off dimanfaatkan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance sebesar <1.0 atau dengan nilai VIF < 10 menurut Ghozali (2013:106). Jika nilai VIF menunjukkan nilai lebih dari angka 10 maka dapat disimpulkan ada multikolinieritas, sebaliknya jika nilai VIF menunjukkan nilai kurang dari 10 maka dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas dan jika koefisien determinasi  $R^2 = 0$  disebut tidak terjadi kolinieritas antara variabel independen maka nilai TOL sama dengan 1 sebaliknya jika nilai determinasi  $R^2 = 1$  disebut ada kolinieritas antar variabel independen maka nilai TOL adalah 0. Dengan demikian nilai toleransi mendekati 1 maka tidak ada multikolinieritas dan semakin nilai toleransi mendekati 0 diduga ada multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013:139) berpendapat bahwa Suatu model linier jika memiliki kesamaan varians residu antara penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian terdahulu, maka bisa disebut homoskedastisitas dan jika sebaliknya yaitu berbeda dengan penelitian terdahulu maka disebut heteroskedastisitas. Cara melihat terjadinya heteroskedastisitas

dengan melihat grafik plot antara prediksi nilai variabel terikat yaitu ZPRED dengan nilai residual SRESID dan bisa berakibat tidak terjadi heterokedastisitas jika terdapat seperti hal dibawah ini: a) Jika terdapat pola tertentu, misalnya membentuk titik dengan pola yang teratur (meluas, bergelombang dan kemudian menyempit) disebut terjadi heterokedastisitas. b) Jika terdapat pola yang bersifat jelas, seperti adanya titik-titik yang menyebar dibawah dan diatas 0 pada Y, disebut tidak terjadi heterokedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (Goodness OfFit)

#### Uji kelayakan model dengan uji F

Uji f memberikan manfaat untuk mengevaluasi variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat(kinerja karyawan) dan suatu uji signifikansi model regresi. Menurut Ghozali (2013:95) mengatakan bahwa hasil uji F dapat dilihat dengan analisis varian (ANOVA) di lanjutkan dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F ( $\alpha = 0,05$ ) menurut Ghozali (2016:99) dari beberapa tingkat kriteria dibawah ini: a) Jika nilai signifikansi uji F  $>0,05$  memberitahu bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja tidak layak digunakan untuk menjabarkan variabel kinerja karyawan.) Jika nilai signifikansi uji f  $< 0,05$  memberitahu bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja layak digunakan untuk menjabarkan variabel kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi  $R^2$  dimanfaatkan untuk mengetahui seberapa positif garis regresi sesuai data dan proses pengukurannya (*goodness of fit*). Kelebihan koefisien determinasi jika diterapkan dalam suatu penelitian untuk mengukur presentasi tingkat variasi variabel terikat Kinerja Karyawan (Kk) yang di jabarkan beberapa variabel bebas Motivasi (M), Lingkungan Kerja (LK), Disiplin Kerja (DK) dalam suatu garis regresi. Menurut Ghozali (2013:95). Rumus koefisien determinasi dibawah ini:

Kd:  $R^2 \times 100\%$

Keterangan:

Kd : jumlah koefisien determinasi berganda

$R^2$  : nilai koefisien determinasi berganda

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t ini memberikan manfaat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial dan dengan uji statistic menggunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan kriteria sebagai berikut: a) Jika nilai signifikan uji t  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (koefisien regresi tidak signifikan) dilihat dari segi parsial yang artinya variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) tidak berpengaruh signifikan dengan variabel terikat (kinerja karyawan) pada KANTOR PASAR SOPONYONO Surabaya. b) Jika nilai signifikan uji t  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (koefisien regresi signifikan) yang artinya variabel bebas (motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) dilihat dari segi parsial yang artinya berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) pada KANTOR PASAR SOPONYONO Surabaya.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Merupakan Tabel 1 demografik dari jenis kelamin karyawan bagian. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan jenis kelamin nampak pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Percent
Pria	31	62,0%
Wanita	19	38,0%
Total	50	100,0%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2018

Dari Tabel 1 distribusi frekuensi berdasarkan jenis kelamin terlihat bahwa karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya yang dijadikan responden, terbanyak adalah yang berjenis kelamin Pria sebanyak 31 orang dengan prosentase sebesar 62,0%. Sedangkan sisanya responden yang berjenis kelamin Wanita sebanyak 19 orang dengan presentase sebesar 38,0%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Merupakan Tabel 2 berdasarkan demografik dari usia karaywan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diungkap tabel 2 karakteristik responden berkaitan dengan usia nampak pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 0**

Usia	Jumlah	Percent
19 s/d 25Th	20	40,0%
21 s/d 30 Th	7	14,0%
31 s/d 40 Th	14	28,9%
> 41Th	9	18,0%
Total	50	100,0%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2018

Dari Tabel 2 distribusi frekuensi berdasarkan usia terlihat bahwa karayawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya yang dijadikan responden, terbanyak adalah mereka yang berusia antara 19 sampai dengan 25 tahun sebanyak 20 orang dengan prosentase sebesar 40,0%. Kedua usia antara 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 14 orang dengan prosentase sebesar 28,9%. Ketiga usia diatas 41 tahun sebanyak 9 orang dengan prosentase 18,0%. Sedangkan sisanya dengan usia 21 sampai dengan 40 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase sebesar 14,0%. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan yang dimiliki oleh kantor Pasar Soponyono di Surabaya rata-rata berada pada usia muda dewasa dan tergolong pada usia produktif. Kondisi ini tentu sangat menguntungkan instansi dalam menjalankan kegiatan operasional sehari-hari.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan Pegawai

Merupakan Tabel 3 berdasarkan demografik dari jenis pekerjaan karyawan kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diungkap gambaran karakteristik responden berkaitan dengan jenis pekerjaan karyawan nampak pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan Karyawan**

Pendidikan	Jumlah	Percent
Bagian Parkir	22	44,0%
Bagian Keamanan	8	16,0%
Pemungut Sampah	13	26,0%
Kepala Kantor	1	2,0%
Bagian Administrasi	6	12,0%
Total	50	100,0%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2018

Dari Tabel 3 distribusi frekuensi berdasarkan jenis pekerjaan karyawan terlihat bahwa karyawan kantor Pasar Soponyono di Surabaya yang dijadikan responden, terbanyak dengan jenis pekerjaan pada bagian parkir sebanyak 22 orang dengan prosentase sebesar 44,0%. Kedua responden dengan jenis pekerjaan pada bagian pemungut sampah sebanyak 13 orang dengan prosentase sebesar 26,0%. Ketiga responden dengan jenis pekerjaan pada bagian keamanan sebanyak 8 dengan prosentase sebesar 16%. Keempat responden dengan jenis pekerjaan pada bagian administrasi sebanyak 6 dengan prosentase sebesar 12%. Sedangkan sisanya responden dengan jenis pekerjaan sebagai kepala kantor sebanyak 1 orang dengan presentase sebesar 2,4%.

### Deskriptif Hasil Penelitian

Deskripsi tanggapan responden dalam penelitian ini digunakan guna menggambarkan tanggapan responden berkaitan motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Berikut ini merupakan hasil dari jawaban pernyataan kuisisioner dari masing-masing variabel yang dijadikan model penelitian, sebagai berikut :

### Analisis Tanggapan Responden atas Motivasi Kerja

Merupakan tanggapan responden yang berkaitan dengan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab mereka melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung di kantor secara sadar. Pengukuran variabel ini menggunakan lima item pernyataan yang terdiri dari ; a) Kebutuhan psikologis, b) Rasa Aman, c) Sosialisasi, d) Mendapatkan Penghargaan, e) Aktualisasi diri. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek motivasi kerja dari karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya dapat diungkap yang nampak pada tabel 4 dibawah:

**Tabel. 4**  
**Tanggapan Responden Tentang Motivasi Kerja**

No	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
	Kebutuhan								
1	psikologis	1	7	26	15	1	158	50	3,16
2	Rasa Aman	4	1	25	18	2	163	50	3,26
3	Sosialisasi	2	5	23	17	3	164	50	3,28
	Mendapatkan								
4	Penghargaan	0	7	28	12	3	161	50	3,22
5	Aktualisasi diri	2	4	24	20	0	162	50	3,24
	Total						808		3,23

Sumber: Data kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 4 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan motivasi kerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya menyatakan setuju. Hasil ini diketahui berdasarkan pada skor tanggapan yang diperoleh yang menunjukkan sebagian besar rata-rata tanggapan mereka dengan prosentase sebesar 3,23% yang termasuk dalam interval kelas  $2,60 < x \leq 3,40$  (cukup setuju).

### Analisis Tanggapan Responden atas Lingkungan Kerja

Merupakan tanggapan responden yang berkaitan dengan suatu kondisi yang ada di sekitar karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Pengukuran variabel ini menggunakan lima item pernyataan yang terdiri dari ; a) Pencahayaan di ruang kerja, b) Sirkulasi udara di ruang kerja, c) Kebisingan, d) Penggunaan

warna, e) Kelembapan udara. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek lingkungan kerja karyawan yang ada di kantor Pasar Sopenyono di Surabaya dapat diungkap yang nampak pada Tabel 5 dibawah :

**Tabel. 5**  
**Tanggapan Responden Tentang Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Pencahayaannya di ruang kerja	3	0	7	28	12	196	50	3,92
2	Sirkulasi udara di ruang kerja	1	1	28	20	0	167	50	3,34
3	Kebisingan	1	4	21	15	9	177	50	3,54
4	Penggunaan warna	1	9	16	20	4	167	50	3,34
5	Kelembapan udara	1	8	13	20	8	176	50	3,52
Total							883		3,53

Sumber: Data kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan lingkungan kerjakaryawan pada kantor Pasar Sopenyono di Surabaya menyatakan setuju. Hasil ini diketahui berdasarkan pada skor tanggapan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar rata-rata dengan prosentase sebesar 3,53% yang termasuk dalam interval kelas  $3,40 < x \leq 4,20$  (setuju).

#### Analisis Tanggapan Responden atas Disiplin Kerja

Merupakan tanggapan responden yang berkaitan dengan sikap ketaatan dan kesetiaan terhadap peraturan tertulis maupun tidak tertulis pada kantor Pasar Sopenyono di Surabaya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pengukuran variabel ini menggunakan lima item pernyataan terdiri dari : a) Frekwensi kehadiran, b) Tujuan dan Kemampuan, c) Keteladanan pemimpin, d) Sanksi dan ketegasan, e) Keadilan. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek disiplin kerja karyawan nampak pada Tabel 6 sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja**

No	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Frekwensi kehadiran	6	8	19	14	3	150	50	3
2	Tujuan dan Kemampuan	14	12	12	8	4	126	50	2,52
3	Keteladanan pemimpin	11	14	12	11	2	129	50	2,58
4	Sanksi dan ketegasan	12	6	20	10	2	134	50	2,68
5	Keadilan	7	10	22	7	4	141	50	2,82
Total							680		2,72

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 6 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan disiplin kerja karyawan pada kantor Pasar Sopenyono di Surabaya menyatakan setuju. Hasil ini diketahui berdasarkan pada skor tanggapan yang diperoleh yang menunjukkan sebagian besar rata-rata tanggapan mereka dengan prosentase sebesar 2,72% yang termasuk dalam interval kelas  $2,60 < x \leq 3,40$  (cukup setuju).

#### Analisis Tanggapan Responden atas Kinerja Karyawan

Merupakan tanggapan responden yang berkaitan hasil kerja yang dicapai karyawan pada kantor Pasar Sopenyono di Surabaya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan

serta waktu. Pengukuran variabel ini menggunakan lima item pernyataan yang terdiri dari ; a) Ketetapan penyelesaian tugas, b) Kesesuaian jam kerja, c) Tingkat kehadiran, d) Kerjasama antar karyawan, e) Kepuasan kerja. Hasil penelitian berkaitan dengan tanggapan responden berdasarkan seluruh aspek kinerja karyawan mereka dapat diungkap nampak pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan**

No	Indikator	Frekuensi					Total	N	Mean
		STS	TS	CS	S	SS			
1	Ketetapan penyelesaian tugas	6	6	20	14	4	154	50	3,08
2	Kesesuaian jam kerja	10	4	20	13	3	145	50	2,9
3	Tingkat kehadiran	9	6	22	10	3	142	50	2,84
4	Kerjasama antar karyawan	12	7	14	15	2	138	50	2,76
5	Kepuasan kerja	8	4	27	10	1	142	50	2,84
Total							721		2,88

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 7 di atas dapat diketahui rata-rata tanggapan responden berkaitan dengan kinerja karyawan pada kantor Pasar Sopenyono di Surabaya menyatakan cukup setuju. Hasil ini diketahui berdasarkan pada skor tanggapan yang diperoleh yang menunjukkan sebagian besar rata-rata tanggapan mereka dengan prosentase sebesar 2,88% yang termasuk dalam interval kelas  $2,60 < x \leq 3,40$  (cukup setuju).

## Uji Validitas dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan atas item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu dengan jalan menghitung koefisien korelasi dari tiap-tiap pertanyaan dengan skor total yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan angka kritis  $r_{product\ moment}$ . Hasil dari uji validitas untuk masing - masing variabel sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Uji Validitas**

Variabel	Indikator	$r_{Hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi	M <sub>1,1</sub>	0,377	0,273	Valid
	M <sub>1,2</sub>	0,472		Valid
	M <sub>1,3</sub>	0,688		Valid
	M <sub>1,4</sub>	0,497		Valid
	M <sub>1,5</sub>	0,660		Valid
Lingkungan Kerja	LK <sub>2,1</sub>	0,555		Valid
	LK <sub>2,2</sub>	0,586		Valid
	LK <sub>2,3</sub>	0,536		Valid
	LK <sub>2,4</sub>	0,457		Valid
	LK <sub>2,5</sub>	0,434		Valid
Disiplin Kerja	DK <sub>3,1</sub>	0,457		Valid
	DK <sub>3,2</sub>	0,439		Valid
	DK <sub>3,3</sub>	0,445		Valid
	DK <sub>3,4</sub>	0,490		Valid
	DK <sub>3,5</sub>	0,511		Valid
Kinerja Karyawan	KK <sub>4,1</sub>	0,455	Valid	
	KK <sub>4,2</sub>	0,468	Valid	
	KK <sub>4,3</sub>	0,459	Valid	
	KK <sub>4,4</sub>	0,457	Valid	
	KK <sub>4,5</sub>	0,454	Valid	

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 8 diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja maupun kinerja karyawan mempunyai memiliki signifikansi uji korelasi dibawah 0,05 serta nilai *pearson correlation* diatas 0,30 sehingga kuesioner yang disebarakan dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan cara *one shot methode* atau pengukuran sekali saja. Untuk mengukur reliabilitas dengan melihat *cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. (Imam Ghozali, 2013:42). Dari hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini.

Tabel 9  
Nilai Alpha Cronbach

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi	0,891	5
Lingkungan Kerja	0,752	5
Disiplin Kerja	0,771	5

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

Dari Tabel 9 diatas terlihat nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel lebih besar dari nilai *cronbach alphahal* ini berarti butir-butir pernyataan dari ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini, seluruhnya reliabel dengan maksud dari setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten artinya jika pernyataan ini diajukan kembali maka jawaban yang akan diperoleh relatif akan sama dengan jawaban sebelumnya.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor yang digunakan dalam model penelitian yaitu motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya secara linier.

Tabel 10  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.168	.445		.377	.708
Motivasi	.310	.108	.345	2.876	.006
Lingkungan Kerja	.271	.117	.283	2.316	.025
Disiplin Kerja	.236	.097	.282	2.422	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2018

Dari data Tabel 10 di atas persamaan regresi yang didapat adalah:

$$KK = 0,168 + 0,310M + 0,271LK + 0,236DK + e$$

**Asumsi Klasik**

Dalam suatu persamaan regresi harus bersifat BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), artinya pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan

keputusan yang BLUE maka harus dipenuhi beberapa asumsi dasar (Klasik). Berdasarkan hasil Uji Asumsi Klasik yang telah dilakukan diperoleh hasil, sebagai berikut :

### Uji Normalitas

Uji Normalitas merupakan suatu alat uji yang digunakan untuk menguji apakah dari variabel-variabel yang digunakan dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji statistik metode Kolmogorov Smirnov maupun dengan pendekatan grafik. Dari metode kolmogorov Smirnov diperoleh hasil analisis sebagai berikut:

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58175237
Most Extreme Difference	Absolute	.110
	Positif	.096
	Negatif	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.780
Asymp. Sig (2-tailed)		.576

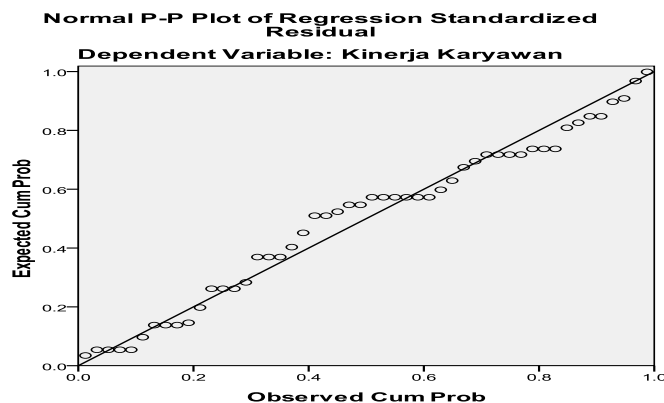
a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

Sumber: Data kuesioner diolah, 2018

### Pendekatan Grafik

Pendekatan kedua yang dipakai untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu grafik Normal P-P Plot of regression standard, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Grafik normalitas disajikan dalam gambar 2 dibawah :



Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

**Gambar 2**  
**Grafik Pengujian Normalitas Data**

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum. Prob.*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob.*) Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

### Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Santoso, (2011 : 206) deteksi tidak adanya



Multikolinieritas adalah; a) Mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10. b) Mempunyai angka tolerance mendekati 1. Hasil pengujian multikolinieritas yang telah dilakukan nampak pada Tabel 12 sebagai berikut :

**Tabel. 12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

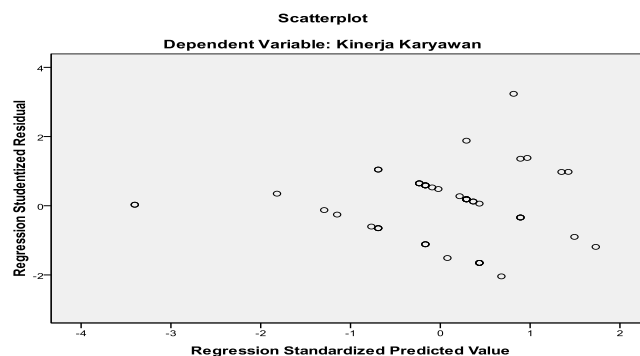
Variabel	Nilain Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Motivasi	0,847	1,180	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,814	1,228	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,901	1,110	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

Berdasarkan pada Tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai *Variance Influence Factor* (VIF) pada seluruh variabel masing-masing lebih kecil dari 10, dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau bisa disebut juga dengan bebas dari Multikolinieritas, sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

**Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedaktisitas menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedaktisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedaktisitas atau tidak terjadi Heteroskedaktisitas. Pendeteksian adanya heteroskedaktisitas menurut Santoso (2011: 210), jika sebaran titik-titik berada di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka tidak terjadi heteroskedaktisitas. Grafik pengujian Heteroskedaktisitas disajikan berikut



Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

**Gambar 3**  
**Heteroskedaktisitas pada Regresi Linier Berganda**

Dari gambar di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa hasil estimasi regresi linier berganda layak digunakan untuk interprestasi dan analisa lebih lanjut.

**Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Uji kelayakan digunakan untuk menguji variabel dalam penelitian yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja layak atau tidak digunakan sebagai prediktor dalam memprediksi kinerja karyawan. Uji kelayakan dalam penelitian ini dalam penelitian ini menggunakan uji F. Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut : 1)

Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05, maka motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak layak digunakan sebagai prediktor. 2) Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05, maka variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja layak digunakan sebagai prediktor. Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada Tabel 13 sebagai berikut.

**Tabel 13**  
**Anova**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.037	3	4.346	12.054	.000 <sup>a</sup>
	Residual	16.583	46	.361		
	Total	29.620	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

Dari Tabel 13 didapat tingkat signifikan uji F = 0,000 < 0,05 (*level of signifikan*), yang mengindikasikan bahwa pengaruh variabel bebas yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Hasil ini mengindikasikan model yang digunakan dalam penelitian layak dilanjutkan pada analisa berikutnya.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Hasil pengujian yang telah dilakukan tampak pada tabel 14 sebagai berikut.

**Tabel 14**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 <sup>a</sup>	.440	.404	.600

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

Hasil pengujian tersebut di atas diketahui Rsquare (R<sup>2</sup>) sebesar 0,440 menunjukkan sumbangan atau kontribusi dari motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya sebesar 44%. Sedangkan sisanya (100% - 44% = 56%) disumbang oleh faktor lain. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengukur keeratan hubungan secara simultan antara variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Koefisien korelasi berganda ditunjukkan dengan (R) sebesar 0,663 menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya memiliki hubungan yang erat sebesar 66,3%.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen. Adapun kriteria pengujian yang digunakan, sebagai berikut : a) Jika sig t > 0,05, menunjukkan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. b) Jika sig t < 0,05,

menunjukkan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya.

Hasil pengujian uji t dan tingkat signifikansi dari masing-masing variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya nampak pada Tabel 15 sebagai berikut :

**Tabel 15**  
**Tingkat Signifikan Masing-Masing Variabel**

Variabel	t <sub>hitung</sub>	Sig.	Keterangan
Motivasi	2.876	0,006	Signifikan
Lingkungan Kerja	2.316	0,025	Signifikan
Disiplin Kerja	2.422	0,019	Signifikan

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018

### Koefisien Determinasi Parsial (r<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi parsial ini digunakan untuk mengetahui faktor manakah yang paling berpengaruh dari motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya.

**Tabel 16**  
**Koefisien Korelasi dan Determinasi Parsial**

Model	r	r <sup>2</sup>
Motivasi	0,390	0,1521
Lingkungan Kerja	0,323	0,1043
Disiplin Kerja	0,336	0,1129

Sumber : Data kuesioner diolah, 2018.

Dari hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan di kantor Pasar Soponyono di Surabaya adalah motivasi karena mempunyai koefisien determinasi parsialnya paling besar dibanding dengan variabel lainnya.

### Pembahasan

Kinerja karyawan merupakan salah satu syarat dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan ini diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kerjanya. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi prestasi perusahaan yang akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya dengan selalu meningkatkan motivasi kerja karyawan serta menegakkan dan menjaga tingkat kedisiplinan mereka yang tidak kalah penting lagi didukung lingkungan kerja yang memadai serta nyaman. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya, dapat ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi dalam bekerja yang karyawan miliki, lingkungan kerja yang memadai serta nyaman, dan tak luput tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan. Kondisi ini diperkuat dengan perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 66,3% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya memiliki hubungan yang erat.

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Hasil ini

menggambarkan semakin baik motivasi yang dimiliki oleh karyawan, akan dapat mendorong semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan juga tinggi hal ini berdampak pada kinerja karyawan juga semakin meningkat. Tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga target dari pekerjaan yang telah direncanakan akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya motivasi dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2010:161) yang mengemukakan ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2017) yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda dalam penelitian yang dilakukan oleh Murti (2013) yang menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna ruangan dan kelembaban ruangan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan akan membuat semakin nyaman karyawan berada dalam lingkungan tersebut. Apabila kondisi lingkungan didalam ruangan kerja maupun dilapangan baik (lingkungan kerja yang menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga proses pekerjaan yang dijalannya berjalan lancar sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini sejalan dengan pendapat Luthans (2008:146), apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik), akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya. Apabila kondisi kerja bagus, maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja, sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka dampaknya akan buruk terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Kondisi ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Karena jika karyawan tidak disiplin dapat mengganggu kinerja karyawan dan stabilitas organisasi. sebab dengan disiplin kerjakaryawan jalannya tugas atau pekerjaan akan lebih terjamin kelancarannya sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Menurut Anoraga (2010:46) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kondisi dalam organisasi dimana para karyawan menampilkan dirinya masing-masing sesuai dengan peraturan dan standar perilaku yang dapat diterima. Hal ini juga dapat mendukung pendapat dari Asmiarsih (2006: 107), yang menyatakan disiplin kerja juga merupakan suatu kekuatan yang sudah berkembang di dalam tubuh pekerja itu sendiri yang menyebabkan seorang karyawan dapat menyesuaikan diri dengan adanya sukarela kepada keputusan, peraturan, nilai yang tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari penelitian ini dapat dihasilkan antara lain : 1) Hasil pengujian menunjukkan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya adalah signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya ditentukan oleh seberapa tinggi motivasi dalam bekerja, lingkungan yang dapat mendukung konsentrasi serta tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan. 2) Tingkat perolehan koefisien korelasi berganda sebesar 66,3% menunjukkan korelasi atau hubungan antara variabel tersebut terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya memiliki hubungan yang erat. 3) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Hasil ini mencerminkan bahwa tanpa adanya motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh instansi, sehingga target rencana yang telah dibuat akan mengalami penurunan, hal ini terjadi karena tidak adanya motivasinya dalam bekerja sehingga akan berdampak pada produktifitas kerja. 4) Hasil pengujian secara parsial menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Hasil ini menunjukkan semakin baik kondisi lingkungan kerja karyawan akan membuat semakin nyaman karyawan berada dalam lingkungan tersebut. Apabila kondisi lingkungan didalam ruangan kerja maupun dilapangan baik (lingkungan kerja yang menenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya, sehingga proses pekerjaan yang dijalannya berjalan lancar sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. 5) Hasil pengujian terakhir menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada kantor Pasar Soponyono di Surabaya. Kondisi ini menunjukkan kedisiplinan kerja karyawan merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas, karena sekalipun karyawan memiliki ketrampilan serta pengetahuan yang tinggi tidak akan menjamin kelancarannya sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, yang telah penulis lakukan dan setelah diambil simpulan, maka saran-saran yang dapat penulis berikan adalah sebagai berikut: 1) Mengingat motivasi kerja karyawan merupakan variabel yang paling dominan, hendaknya pimpinan instansi menjaga motivasi kerja karyawan misal dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dari segi kebutuhan dan pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan kinerja pegawai. 2) Dengan adanya imbalan dan kompensasi yang diberikan secara berkala, karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. 3) Disamping itu pemenuhan peralatan kerja guna pemenuhan jaminan keamanan dan keselamatan kerja dalam lingkungan kerja mereka, mengadakan pelatihan guna peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan dengan demikian akan mendorong mereka untuk lebih berprestasi dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. 4) Perusahaan perlu membuat peraturan dan tata tertib yang jelas dan tegas sehingga karyawan takut untuk melanggarnya lebih meningkatkan pengawasan terhadap pemakaian dan pemeliharaan perangkat agar selalu berada pada posisi yang siap pakai serta mengerti tugas dan tanggungjawab yang dibebankan.

### DAFTAR PUSTAKA

Anoraga, P. 2010. Analisis Psikologi Kerja. Edisi 2. Penerbit: PT Rineka Cipta. Kelompok Gramedia. Jakarta.

- Asmiarsih, T. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri. Semarang
- Azwar, S. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Grand Inna Muara Padang*. Pustaka Belajar. Yogyakarta.
- Casson. 2010. *Lingkungan Kerja Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Diah, I.S., dan M.S. Eddy. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 17(2): 142.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Bandung.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Ketujuh. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamid, A. 2003. *Pola Dan Potensi Kedermawanan Sosial Perusahaan dalam Sumbangan Sosial Perusahaan*. Penerbit: Piramedia. Jakarta.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi. Aksara. Jakarta.
- Hanifah. 2017. *Konsep Strategi Pembelajaran*. Refika Aditama. Bandung.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Mangkunegara, A.P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Refika Aditama. Jakarta.
- Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Murti, B. 2013. *Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, A.X. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 5. Cetakan 14. Ghalia. Jakarta.
- Nugroho, A. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*, Penerbit: Andi Yogyakarta. Yogyakarta.
- Robbins. 2010. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Kepraktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Rafika Aditama. Bandung.
- Siagian. S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sarwoto. 2007. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Setiawan, P.E. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Pusri Palembang. 10(2): 20-25.
- Susandi.P. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Regional IV. Jateng-DIY.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung.
- Sayuti, A.S. 2005. *Intertekstualitas*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Santoso, A.I. 2011. *Pengaruh Penggunaan Edible Coating Terhadap Susut Bobot, Ph, dan Karakteristik Organoleptik Buah Potong Pada Penyajian Hidangan Dessert*. Skripsi. Teknik Universitas Negeri. Jakarta.