

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KEDAUNG GROUP

Darti Rizkita Putri
dartirizkita746@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

As employees performance effect companys objectives, it becomes essential element within. While, there are many factors, such as work environment, work motivation, work discipline, leadership style, organization culture and compensation, encourages employeess performance. Therefore, this research aimed to examine the effect of work environment, work motivation and work discipline on employees performance of PT. Kedaung Group Surabaya. Moreover, the population was all employees of PT. Kedaung Group Surabaya which about 65 people. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling or total sampling. This meant, all population was the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Social Service). The research result concluded work environment had significant effect on employees performance of PT. Kedaung Group Surabaya. Likewise, work motivation had significant effect on employees performance of PT. Kedaung Group Surabaya. Similarly, work discipline had significant effect on employees performance of PT. Kedaung Group Surabaya

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

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi suatu hasil pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kedaung Group Surabaya sebanyak 65 orang dan penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh atau teknik total sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical And Service Solution*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya.

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

PENDAHULUAN

PT. Kedaung Industrial Group adalah perusahaan manufaktur yang dikenal sebagai salah satu produsen barang pecah belah terbesar di Indonesia yang berlokasi di Jl. Raya Rungkut No.15-17, Surabaya. Divisi Retail Ruang Pamer Kedaung Group merupakan gerai tempat berbelanja yang menjual berbagai perlengkapan makan dan peralatan dapur yang dibutuhkan masyarakat secara ecer maupun grosir. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting pada perusahaan, karena potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas menjadi persyaratan kompetensi untuk digunakan untuk merealisasi visi dan misi pencapaian tujuan perusahaan. Secara umum jika suatu perusahaan dapat berperan sebagai sarana untuk mendorong tercapainya tujuan sebuah organisasi dengan cara memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman stabil dan menumbuhkan motivasi dalam bekerja serta menciptakan kedisiplinan karyawan untuk mematuhi kebijakan peraturan dengan konsisten untuk dapat bekerja secara maksimal. Salah satu fungsi dari manajemen yaitu pengendalian dan pengorganisasian tenaga kerja untuk mencapai hasil kinerja maksimal yang akan diperoleh perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik (fasilitas alat kerja) di PT. Kedaung Group Surabaya harus selalu diperhatikan kelengkapan dan kualitasnya agar memberikan situasi lingkungan kerja yang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal, berdasarkan data yang diperoleh dari sumber di perusahaan diketahui bahwa ada beberapa lingkungan kerja fisik yang diberikan kepada karyawan divisi retail PT. Kedaung Group Surabaya selama dua tahun terakhir mengalami penurunan akibat kerusakan barang, sehingga mengakibatkan lingkungan kerja tidak kondusif serta tidak menjamin keamanan. Hal tersebut menimbulkan tidak optimalnya kinerja oleh karyawan.

Motivasi kerja merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Salah satu motivasi kerja yang diberikan di PT. Kedaung Group Surabaya adalah gathering gratis setahun sekali oleh perusahaan agar diharapkan dapat meningkatkan hubungan yang baik antar rekan kerja maupun atasan sehingga hal tersebut dapat berpengaruh meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi selama jangka waktu lima tahun terakhir perusahaan hanya memberikan tiga kali gathering, sehingga tidak menimbulkan semangat kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan modal yang perlu diperhatikan dalam mencapai kunci keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat perlu penanganan serius dalam suatu perusahaan. Disiplin yang diharapkan oleh PT. Kedaung Group adalah memiliki karyawan teladan yang memiliki tingkat ketidakhadiran yang sedikit. Namun berdasarkan fakta yang di peroleh dari sumber perusahaan menunjukkan bahwa hal tersebut tidak dapat dilakukan oleh beberapa karyawan. Sehingga berpengaruh pada tingkat hasil kinerja yang kurang optimal. Kinerja karyawan berdasarkan data yang diperoleh dari sumber di perusahaan diketahui bahwa hasil penjualan perusahaan mengalami penurunan selama jangka waktu beberapa tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan kurang maksimal. Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mengoptimalkan kinerja karyawan PT. Kedaung Group adapun yang harus diperhatikan yaitu tingkat kenyamanan lingkungan kerja dan disiplin kerja serta pemberian motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya, (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya, (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya, (3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang sangat berperan penting dan perlu diperhatikan segala sesuatunya. Lingkungan kerja kondusif akan berdampak positif untuk rasa aman nyaman karyawan disekitar dan akan mempengaruhi dirinya bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas kerjanya. Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2012:2)

mengemukakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat yang digunakan dalam bekerja yang terdapat di lingkungan sekitarnya dimana seseorang dapat melakukan pekerjaannya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi baik tenaga kerja karyawan maupun sumber daya lainnya. Menurut Mulyadi (2015:87) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Menurut Mangkunegara (2012: 61) motivasi kerja yaitu energi atau keadaan yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai sebuah tujuan instansi.

Disiplin Kerja

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja karyawan bukan hanya dilihat dari absensi tetapi juga dapat dinilai dari sikap karyawan itu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Dharma (2010:114) disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seorang karyawan dalam mentaati suatu peraturan atau norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Menurut Rivai (2009:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dapat digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.

Kinerja Karyawan

Kinerja yang baik merupakan kinerja yang sesuai dengan standar operasional perusahaan agar tujuan perusahaan dapat terealisasi. Menurut Mangkunegara (2014:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2013:94) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Penelitian Terdahulu

(1) Hasil penelitian yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Adha, *et al* (2019); Djuremi, *et al* (2016); Wardani, *et al* (2016). Sedangkan hasil penelitian yang menyatakan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Sahlan, *et al* (2017).

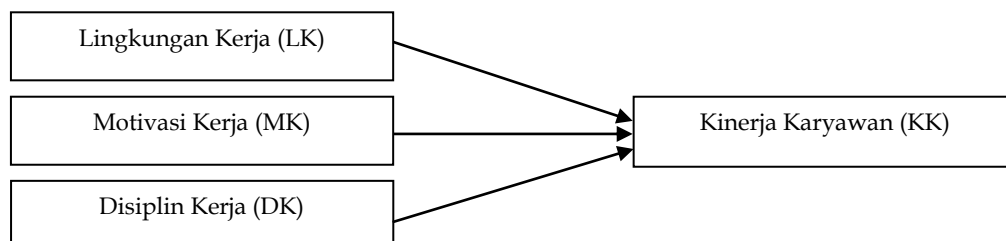
(2) Hasil penelitian yang menyatakan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Rumondor, *et al* (2014); Rozalia, *et al* (2018). Sedangkan hasil penelitian yang menyatakan Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Adha, *et al* (2019).

(3) Hasil penelitian yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Rozalia, *et al* (2018); Rumondor, *et al* (2014). Sedangkan hasil penelitian yang menyatakan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yaitu Parerung, *et al* (2015).

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual merupakan gambaran konsep dari variabel yang digunakan pada penelitian, terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen

adalah variabel yang dapat mempengaruhi dan menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Variable Independen yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Variabel dependen merupakan variable yang dapat dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen yang terdapat dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang baik dibutuhkan untuk meningkatkan kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Hasil penelitian Djuremi, *et al* (2016) dan Wardani, *et al* (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya.

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi karyawan. Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, sebab karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya kinerjanya dapat maksimal sehingga hasilnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Hasil penelitian Rumondor, *et al* (2016) dan Rozalia, *et al* (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya.

Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Adanya disiplin kerja merupakan jaminan terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kinerja sehingga diperoleh hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja yang optimal serta tercapainya tujuan perusahaan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian Rozalia *et al* (2015) dan Rumondor *et al* (2014) menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:214) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan pada pengujian, teori – teori melalui pengukuran variabel, penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan pada divisi ruang pameran PT. Kedaung Group Surabaya yang memiliki sejumlah 65 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2012:301). Pengambilan sampel ini peneliti menggunakan sampling jenuh karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan teknik pengambilan sampel di atas kriteria responden seluruh karyawan dan pimpinan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dari jumlah populasi sebanyak 65 orang, maka dapat disimpulkan penelitian saya gunakan menggunakan sampel jenuh karena jumlah responden kurang dari 100 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan angket (kuesioner) ialah teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara mengajukan sebuah pernyataan yang bersifat tertulis yang ditujukan kepada responden untuk dijawab. Tujuan diadarkan kuesioner kepada karyawan PT. Kedaung Group adalah untuk memperoleh data responden mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Kedaung Group. Selain itu juga didukung oleh data sekunder dimana merupakan data yang diperoleh dari sumber selain responden yang menjadi sasaran penelitian atau laporan historis yang terpublikasi.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu dua variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*). Variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Pada penelitian ini, variabel *independen* yang digunakan adalah lingkungan kerja (LK), motivasi kerja (MK), dan disiplin kerja (DK). Sedangkan variabel *dependen* yang digunakan adalah kinerja karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbetuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini perlu diklasifikasikan terlebih dahulu. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi perbedaan cara pandang terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan pada PT. Kedaung Group. Dalam PT. Kedaung Group lingkungan kerja yang disediakan untuk

mendukung kinerja karyawan adalah dilihat dari kelengkapan kualitas fasilitas kerja dan tingkat kondusifnya area kerja. Hal tersebut dapat diukur melalui indikator Lingkungan Kerja merujuk pada Sedarmayanti (2012:46) yang meliputi fasilitas, keamanan, suasana kerja, dan hubungan dengan rekan kerja.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan cara mengarahkan kompetensi dan daya setiap karyawan agar mau bekerjasama secara maksimal. Motivasi kerja PT. Kedaung Group dikatakan berhasil jika dapat mencapai hasil kinerja karyawan yang meningkat dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Indikator Motivasi Kerja merujuk pada Maslow (2004:75) yang meliputi 5 hierarki kebutuhan manusia yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa keselamatan dan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan penghargaan diri, kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada PT. Kedaung Group merupakan sikap atau tingkah laku karyawan yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga dalam hal ini pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien. Indikator Disiplin Kerja merujuk pada Dharma (2010:114) yang meliputi tingkat kehadiran, ketepatan jam kerja, kode etik, ketaatan peraturan, dan tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan pada PT. Kedaung Group yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas dari hasil yang dikerjakan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan apakah meningkat atau tidak dengan telah tersedianya lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Indikator Kinerja Karyawan merujuk pada Mangkunegara (2012:75) yang meliputi tanggung jawab, pelaksanaan tugas, kualitas dan kuantitas kerja.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode yang akan digunakan untuk menganalisis data bertujuan untuk memecahkan sesuatu permasalahan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kuantitatif, merupakan analisis yang dapat digunakan untuk pengukuran yang berupa angka dengan metode statistik atau kuantitatif. Tahap analisis data dapat dilakukan sebagai berikut:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data, seperti standar deviasi, *mean*, *sum*, *variance*, *range* serta untuk mengukur distribusi data dengan skewness dan kurtois (Priyatno, 2012:25). Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis uji deskriptif.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Sebagaimana kuisioner dikatakan valid maka pernyataan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali, 2018:45). Menurut Ghozali (2018:45) menyatakan bahwa mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antara skor butir dengan total skor konstruk atau variabel tersebut,

uji signifikan dilakukan dengan melihat tampilan dari hasil output SPSS maka terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator pada total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan maka masing-masing indikator pernyataan yaitu valid jika sig (2-Tailed) harus $<0,05$ dikatakan valid dan jika sig (2-Tailed) $>0,05$ dikatakan tidak valid. Berikut ini penjelasan rumus uji Validitas (a) Jika r hasil positif, serta r hasil $> r$ tabel, maka item pernyataan dikatakan valid. (b) Jika r hasil negatif, serta r hasil $> r$ tabel, maka item pernyataan dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:47) Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas bertujuan mengetahui sejauh mana pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang sama tanpa adanya perbedaan dan relatif sama, jika akan dilakukan pengukuran kembali pada objek penelitian yang sama, relatif berarti adanya perbedaan akan diberikan toleransi terhadap perbedaan kecil diantara hasil yang telah melalui beberapa kali pengukuran, dapat dikatakan jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yaitu konsisten dari waktu ke waktu. Reliabilitas dapat diukur dengan melihat pada *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliable apabila memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,6$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan yaitu model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa analisis linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan ialah sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 (LK) + b_2 (MK) + b_3 (DK) = e_i$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk mengkaji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2013:154). Agar dapat diketahui apakah data tersebut berdistribusi normal, dapat diuji dengan metode *Kolmogrov Smirnov* maupun pendekatan grafik. (a) Pendekatan *Kolmogrov Smirnov* Menurut Singgih Santoso (2012:293), "Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (Asymtotic Significance), yaitu sebagai berikut: (1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal. (2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal. (b) Pendekatan Grafik, pendekatan kedua yang digunakan untuk menilai normalitas data dengan pendekatan grafik, yaitu dengan grafik Normal p-p plot of regression standard, dengan uji ini terdapat syarat bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Menurut Santoso (2012:214) jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso (2010:234) Uji Multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas dalam model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik, apabila tidak terjadi korelasi antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat pada nilai *tolerance* $\leq 0,10$ dan *variance inflation factor* (VIF) ≥ 10 . Dengan rumus : $VIF = 1/1 - R^2$

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu suatu pengamatan kepengamat lainnya. Jika variasi dari residu suatu pengamatan kepengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisisnya sebagai berikut : (a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F (*Goodness Of Fit*)

Menurut Ghozali (2016:95) uji *goodness of fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk melihat apakah model yang dianalisa memiliki tingkat kelayakan model tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis. Kriteria pengujian dengan taraf signifikan sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Dasar pengambilan keputusan Uji F yaitu: (1) Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian ini dapat dikatakan tidak layak untuk digunakan. (2) Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ maka penelitian ini dapat dikatakan layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97) Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Artinya jika Koefisien determinasi (R^2) mendekati nilai satu maka dapat dikatakan bahwa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2016:97). Taraf signifikansi yang dapat digunakan sebagai pedoman yaitu terdapat pada nilai 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria sebagai berikut (1) Jika nilai signifikansi t hitung $< \alpha = 0,05$ maka dikatakan hipotesis diterima (signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group. (2) Jika nilai signifikansi t hitung $> \alpha = 0,05$ maka dikatakan hipotesis ditolak (tidak signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Kedaung Group.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pernyataan pada kuisioner yang harus dihilangkan maupun diganti karena dianggap tidak relevan. Setelah dilakukan pengujian menunjukkan hasil uji validitas dari 4 (empat) variabel yang diperoleh pada Tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK ₁	0.752	0.244	Valid
	LK ₂	0.643	0.244	Valid
	LK ₃	0.823	0.244	Valid
	LK ₄	0.690	0.244	Valid
Motivasi (MT)	MK ₁	0.598	0.244	Valid
	MK ₂	0.604	0.244	Valid
	MK ₃	0.579	0.244	Valid
	MK ₄	0.798	0.244	Valid
	MK ₅	0.561	0.244	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0.629	0.244	Valid
	DK ₂	0.688	0.244	Valid
	DK ₃	0.730	0.244	Valid
	DK ₄	0.600	0.244	Valid
	DK ₅	0.539	0.244	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0.675	0.244	Valid
	KK ₂	0.806	0.244	Valid
	KK ₃	0.637	0.244	Valid
	KK ₄	0.659	0.244	Valid

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu lingkungan, motivasi dan disiplin 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

Hasil uji reliabilitas untuk 4 (empat) variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.702	Reliabel
Motivasi Kerja	0.615	Reliabel
Disiplin Kerja	0.633	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.642	Reliabel

Sumber : data primer, diolah (2020)

Pada tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dari 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 maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dengan dibantu program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 20.0 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,637	,941		,677	,501
1 LK	,169	,074	,208	2,284	,026
MK	,173	,078	,197	2,199	,032
DK	,471	,068	,582	6,933	,000

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yakni sebagai berikut:

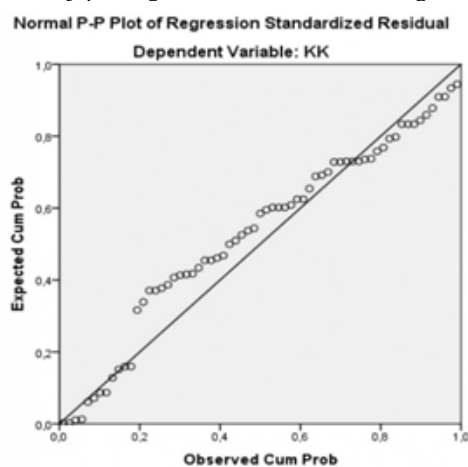
$$KK = 0,637 + 0,169LK + 0,173MK + 0,471DK + e$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien dapat dijelaskan dengan analisis sebagai berikut: (1) Konstanta (0,637), Konstanta sebesar 0,637 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja tetap atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,637. (2) Koefisien variabel Lingkungan Kerja, Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan arah positif. Artinya apabila lingkungan kerja yang disediakan perusahaan meningkat maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja konstan. (3) Koefisien variabel Motivasi Kerja, Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja menunjukkan arah positif. Artinya apabila motivasi kerja yang disediakan perusahaan meningkat maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja konstan. (4) Koefisien variabel Disiplin Kerja, Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan arah positif. Artinya apabila disiplin kerja yang terdapat perusahaan meningkat maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan dengan asumsi bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berdistribusi normal atau tidak. Berikut hasil dari grafik *normal probability plot* pada Gambar 2 sebagai berikut.



Gambar 2

Grafik Normal Probability Plot
Sumber: data primer, diolah (2020)

Berdasarkan gambar 2 terlihat bahwa titik titik mengikuti garis diagonal, hal itu berarti bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal. Selanjutnya pada tabel 4 akan ditunjukkan hasil dari uji normalitas instrumen penelitian berdasarkan analisis *one-sample Kolmogorov-Smirnov test* yakni sebagai berikut.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual	Standardized Residual
N		65	65
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	,88516900	,97628121
<i>Most Extreme Differences</i>	Absolute	,152	,152
	Positive	,058	,058
	Negative	-,152	-,152
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		1,228	1,228
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,098	,098

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 4 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yaitu nilai signifikansi *Asymp.* Signifikansi sebesar $0,098 > 0,050$ hal ini sesuai dengan ketentuan maka dapat di simpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Selanjutnya pada Tabel 5 berikut ini, akan ditunjukkan hasil dari uji multikolinearitas yang ada dalam penelitian ini.

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

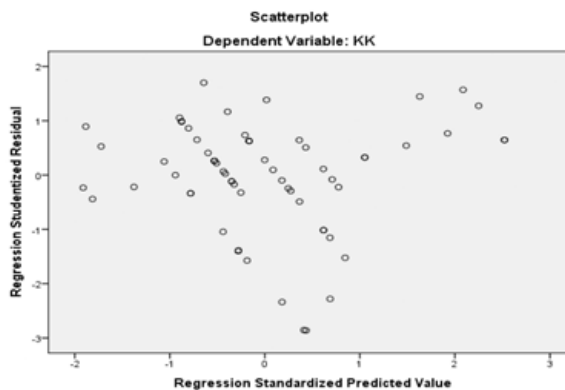
Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0.366	2.735	Non multikolinearitas
Motivasi Kerja	0.375	2.666	Non multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.429	2.330	Non multikolinearitas

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan tabel 5 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* diatas 0,1 dan besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel maka hal ini berarti variabel penelitian tidak terjadi multikolinieritas. Sehingga seluruh variabel independen tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3
Grafik *Scatterplot*
Sumber: data primer, diolah (2020)

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.

Uji Kelayakan Model

Uji F (*Goodness Of Fit*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menerangkan kinerja karyawan. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6
Hasil Uji F

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	Regression	221,916	3	73,972	89,984	,000 ^b
	Residual	50,146	61	,822		
	Total	272,062	64			

Sumber : data primer, diolah (2020)

Dari tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan F sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 sebesar 89,984. Berdasarkan tingkat signifikansinya maka hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk digunakan sebagai analisis berikutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2):

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,903 ^a	0,816	0,807	0,907

Sumber : data primer, diolah (2020)

Tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,816 bila dipersenkan menjadi 81,6% yang menandakan bahwa keseluruhan dari variabel independen

lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja dapat memberikan kontribusi terhadap variabel dependen kinerja karyawan dan sedangkan sisanya sebesar 18,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji-t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial mampu menerangkan dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji t

Tabel 8
Hasil Uji Statistik t

Model	T	Sig	(α)	Keterangan
Lingkungan Kerja	2,284	0,026	0.05	Signifikan
Motivasi	2,199	0,032	0.05	Signifikan
Disiplin Kerja	6,933	0,000	0.05	Signifikan

Sumber : data primer, diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 8 diatas, hasil analisis uji parsial dinyatakan sebagai berikut : (a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_1), Hasil uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,026 lebih kecil dari pada 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya. (b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_2), Hasil uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (MK) sebesar 0,032 lebih kecil dari pada 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya. (c) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H_3), Hasil uji hipotesis pada Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan "Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya". Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini juga sependapat pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Djuremi *et al.* (2016) maupun Wardani *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan "Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya". Sesuai dengan teori yang dijelaskan oleh Mulyadi (2015:87) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Hal ini menandakan bahwa semakin baik

motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitupun sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki kesadaran semangat kerja yang tinggi maka karyawan akan bekerja tidak maksimal. Hasil penelitian ini juga sependapat pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Rumondor *et al.* (2016) dan Rozalia *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja bernilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini dapat mendukung hipotesis yang diajukan "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya". Sesuai dengan teori yang dijelaskan menurut Dharma (2010:114) disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seorang karyawan dalam mentaati suatu peraturan atau norma yang berlaku dalam sebuah perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh oleh Rozalia *et al.* (2015) dan Rumondor *et al.* (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini serupa dengan teori Sutrisno (2009:96) yang mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang harus dimiliki oleh karyawan, karena disiplin kerja karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya. Sehingga jika perusahaan telah memberikan lingkungan kerja dengan semestinya yang aman, kondusif dan nyaman maka akan meningkat pula kinerja karyawan.
- (2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya. Sehingga jika motivasi kerja yang telah diberikan perusahaan sudah baik dan sesuai, maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.
- (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya. Sehingga jika disiplin kerja karyawan PT. Kedaung Group Surabaya mencapai tingkat yang baik, maka akan lebih mudah pula meningkat kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti kepada PT. Kedaung Group Surabaya sebagai objek penelitian dan juga bagi penelitian selanjutnya.

- (1) Saran bagi PT. Kedaung Group Surabaya, (a) PT. Kedaung Group Surabaya diharapkan untuk tetap meningkatkan, menjaga kualitas dan kuantitas lingkungan kerja yang layak dan lengkap untuk para karyawan agar lebih meningkatkan rasa nyaman, kondusif dan aman sehingga turut meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.
- (b) PT. Kedaung Group Surabaya diharapkan untuk tetap meningkatkan dan mempertahankan pemberian motivasi kerja berupa gathering, pelatihan dan outbound gratis setiap tahun agar dapat lebih membangun rasa ikatan persaudaraan antara karyawan maupun pimpinan serta dapat menambah keahlian dan keterampilan karyawan sehingga semangat kerja para karyawan dapat lebih mudah mendorong meningkatkan kinerja karyawan.
- (c) PT. Kedaung Group Surabaya diharapkan untuk tetap mengutamakan memperhatikan tingkat kehadiran karyawan serta lebih mempertegas sanksi yang diberikan apabila karyawan memiliki tingkat kehadiran yang rendah, agar karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik serta

dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. (d) PT. Kedaung Group Surabaya diharapkan agar tetap memperhatikan kinerja karyawan serta lebih meningkatkan hasil penjualan setiap tahunnya agar seimbang dengan bertambahnya jumlah karyawan. (2) Saran untuk Penelitian Selanjutnya, Penelitian ini dilakukan pada PT. Kedaung Group Surabaya dimana hanya mencakup tentang aspek lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat melibatkan atau menambahkan variabel-variabel lainnya yang belum sempat dicantumkan dalam penelitian ini, yang dimana variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah., dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* (4) 1: 47-62.
- Dharma, A. 2010. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketiga. Penerbit Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Djuremi, L., B. Hasiolan., dan M. M. Minarsih. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang. *Journal Of Managemen* 2(2): 1-11.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi kelima. Cetakan keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang 21
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi kedelapan. Cetakan keenam. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar dan Masalah*. Cetakan ke 10. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- _____, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar dan Masalah*. Cetakan ke 17. Remaja Rosdakarya. Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 9. Perusahaan Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 11. Perusahaan Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media Anggota IKKAPI. Bogor.
- Parerung, A., Adolfina., dan P. A. Mekel. 2015. Disiplin, Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 26(2): 1-11.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Cetakan ke 7. PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rozalia, N., H. N. Utami., dan I. Ruhana. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Managemen* 2(2): 1-8.
- Rumondor, R. B., A. Tumbel., dan J. I. Sepang. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalu. *Jurnal EMBA* (2) 4. 688-696.
- Sahlan, N. I., P. A Mekel., dan I Trang. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULUT Cabag Airmadidi. *Jurnal EMBA*. (4) 2: 254-264.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika aditama. Bandung.
- Sugiyono, H. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

- Sutrisno. E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 2. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Wardani, A. P., L. B. Hasiolan, dan M. M. Minarsih. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Managemen* 2(2): 1-11.