

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. STARS INTERNASIONAL SURABAYA

Syaiful Islam

Syaifulislam10.si@gmail.com

Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resources is one of the essential factors in determining companies' progress. Therefore, the companies have to increase its human resources performance in order to maximize some objectives which are planned. This effort can be done through giving motivation to employees, arranging discipline rules and work environment that is properly and adequately for the employees. This research aimed to find out the effect of motivation, discipline and work environment on employees' performance of PT Stars Internasional Surabaya. While, the research was quantitative-descriptive. Moreover, the population was all employees of PT Stars Internasional Surabaya. Furthermore, the data collection technique used non-probability sampling which known as saturated sampling. In line with, there were 69 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linier regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research result concluded motivation had significant effect on employees' performance. Likewise, discipline had significant effect on employees' performance. Similarly, work environment had significant effect on employees' performance of PT Stars Internasional Surabaya.

Keywords : *motivation, discipline, work environment, employees' performance.*

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mendorong kemajuan sebuah perusahaan, maka dari itu pihak perusahaan melakukan peningkatan hasil kinerja sumber daya manusianya untuk memaksimalkan tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan dengan memberikan dorongan motivasi kepada karyawannya, menjalankan aturan kedisiplinan serta lingkungan kerja yang sesuai dan memadai terhadap para karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Stars Internasional Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Stars Internasional Surabaya yang berjumlah 69 responden dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan bantuan dari aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel nonprobabilitas atau secara tidak acak yang disebut sampel jauh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

Kata Kunci : motivasi, disiplin, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin cepat dan kompetitif akan menuntut setiap lembaga perusahaan ataupun organisasi untuk terus maju serta berbenah sehingga dapat terus melakukan kegiatannya dengan lancar. Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah dengan berinovasi dalam pengolahan sumber daya manusianya. PT. Stars Internasional Surabaya merupakan perusahaan distributor yang kompetitif, berkualitas, berkompetensi, menguasai sumber dan jaringan pemasaran di dalam dan luar negeri. PT. Stars Internasional Surabaya memiliki jumlah karyawan

sebanyak 69 orang dan 4 cabang toko yang tersebar diwilayah Surabaya untuk membantu memasarkan produk sandal dan sepatunya.

Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi ialah karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, agar dapat bekerja maksimal serta menghasilkan kinerja yang optimal. Motivasi pada perusahaan PT. Stars Internasional Surabaya, diantaranya pemberian upah atau gaji kepada karyawan yang masih dibawah Upah Minimum Kota (UMK). Ditahun 2017 pihak perusahaan memperbarui jadwal tahunan dimana liburan gratis bersama seluruh karyawan dijadikan 2 tahun sekali, dimana tahun-tahun sebelumnya selalu ada. Pembaharuan jadwal tahunan ini dilakukan perusahaan untuk lebih memfokuskan kembali dengan penjualan dan pencapaian target perusahaan. Perubahan jadwal tahunan tersebut secara tidak langsung akan menurunkan kinerja karyawan diperusahaan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adanya kedisiplinan dalam organisasi ataupun perusahaan akan menciptakan hasil kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan yang terjadi pada PT. Stars Internasional Surabaya yaitu banyaknya karyawan yang rata-rata tingkat absensinya kurang baik dari tahun ke tahunnya yang mengakibatkan pengoperasian perusahaan menjadi terganggu. Di tahun 2019 keseluruhan karyawan melanggar aturan perusahaan, akan tetapi hanya beberapa yang mendapat teguran dan Surat Peringatan (SP) dari perusahaan. Permasalahan ini seharusnya lebih ditegaskan lagi, karena akan memberikan efek negatif kepada perusahaan. Pelanggaran yang sering dilakukan oleh karyawan PT. Stars Internasional Surabaya diantaranya, keterlambatan jam kerja lebih dari 30 menit dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari dengan melakukan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja pada PT. Stars Internasional Surabaya, diketahui pada sisi internal perusahaan bagian ruang administrasi fasilitasnya cukup membaik dari tahun ketahun akan tetapi di tahun 2019 ada beberapa alat dan barang yang sudah tidak terpakai dan tidak layak untuk dioperasikan kembali. Dibagian ruang pergudangan penerangan cahaya, ruang yang panas dan kurangnya fasilitas yang memberikan kenyamanan saat bekerja bagi karyawan yang ada diruangan tersebut. Disisi eksternal perusahaan, lahan parkir yang kurang luas untuk konsumen yang terjadi pada setiap cabang toko, dan adanya penjual-penjual pedagang kaki lima yang berjualan didepan dan disisi toko. hal ini merugikan pihak perusahaan dan menurunkan kegairahan konsumen untuk membeli dan melihat barang-barang yang telah dijual dan diproduksi oleh perusahaan disemua cabang toko di Surabaya.

Kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan padanya. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang tepat dalam penelitian ini, yaitu : (1) Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya? (2) Apakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya? (3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya?.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui tujuan dalam penelitian, yakni : (1) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya. (2) Untuk menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya. (3) Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016), Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berpikir sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan menurut Moehertonio (2010) Kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang ataupun kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Motivasi

Menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan tersebut. Sedangkan menurut Widodo (2015: 187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Disiplin

Menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Bedjo Siswanto (2010:291) definisi disiplin kerja adalah “Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Lingkungan Kerja

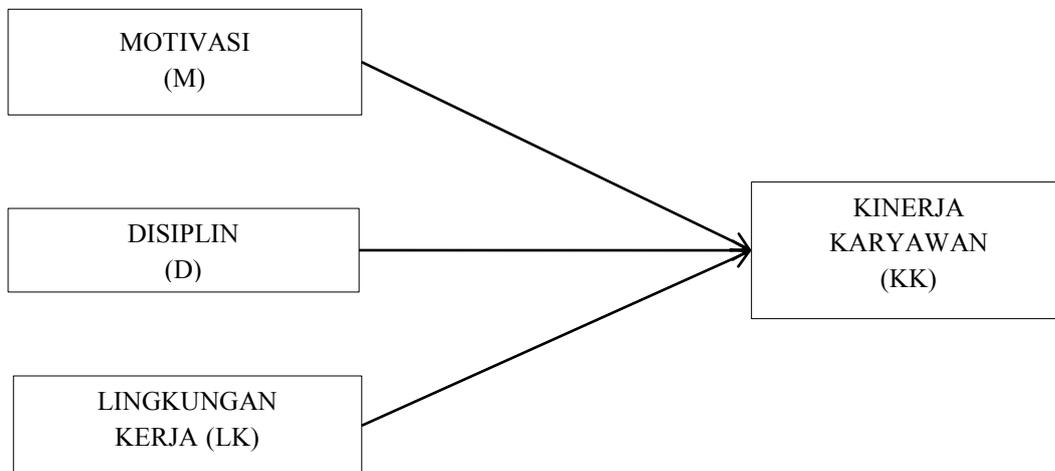
Menurut Sunyoto (2013:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2016:23) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan dari penelitian terdahulu menghasilkan data, Utama dan Subudi (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pradita (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sholihah (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Devy (2018), menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual dibuat berdasarkan dari tinjauan teoritis maupun dari bukti empiris, dan kemudian dilakukan analisis serta pemecahan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini. Adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya, menurunnya motivasi, kurangnya kedisiplinan dan fasilitas lingkungan kerja yang kurang memadai. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat digambarkan rerangka konseptual, sebagai berikut :



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan suatu dorongan positif terhadap suatu individu ataupun kelompok dalam organisasi. Motivasi salah satu elemen yang perlu dilakukan pada setiap organisasi untuk membantu mengoptimalkan hasil kinerja staff atau karyawannya. Berikut adalah hasil dari penelitian terdahulu oleh Devy (2018) yang

menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Sholihah (2018) menyatakan juga bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin adalah suatu aturan yang dimiliki organisasi untuk ditaati dan dipatuhi oleh seluruh sumber daya manusia dalam ruang lingkupnya. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu oleh Utama dan Subudi (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Syafrina (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yaitu suatu kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja para karyawannya. Berikut adalah hasil dari beberapa peneliti terdahulu, menurut Hidayat dan Taufiq (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Septianto (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Stars Internasional Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang berisi pengungkapan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data yang aktual, yakni dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang menjadi objek penelitian ini adalah karyawan pada PT Stars Internasional Surabaya dengan total populasi adalah 69 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas atau secara tidak acak yang disebut sampel jenuh. Peneliti menggunakan cara pengambilan sampel tersebut dengan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling yaitu teknik penentuan sampel. Penentuan sampel bisa ditentukan dengan rumus, $<100 = 100\%$. Yang artinya apabila populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil seluruhnya.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Tujuan pembuatan kuesioner adalah untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan keabsahan peneliti yang cukup tinggi. Kuesioner yang telah dibuat oleh peneliti akan diserahkan kepada seluruh karyawan PT Stars Internasional Surabaya. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari hasil penyebaran kuesioner dan menggunakan data dokumen tersebut. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian (responden). Data primer meliputi Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel yang ada didalam penelitian ini ada 2 jenis, yaitu variabel independent dan variabel dependen. Variabel independent terdiri dari Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja. Sedangkan, variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan (KK)

Yaitu nilai-nilai hasil kerja, perilaku, sikap dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh PT. Stars Internasional Surabaya kepada para karyawannya. Indikator variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini merujuk pada, Mangkunegara (2013), yaitu : Kualitas (KK 1), Kuantitas (KK 2), Pelaksanaan tugas (KK 3) dan Tanggung jawab (KK 4).

Motivasi (M)

Motivasi merupakan suatu dorongan positif bagi karyawan yang dilakukan oleh pihak PT. Stars Internasional Surabaya untuk membantu memaksimalkan hasil kinerja karyawannya. Indikator variabel motivasi dalam penelitian ini merujuk pada, Sedarmayanti (2016:258), yaitu : Kebutuhan fisik (M 1), Kebutuhan keamanan/keselamatan (M 2), Kebutuhan untuk kelompok (M 3), Kebutuhan akan harga diri (M 4) dan Kebutuhan akan pengakuan diri (M 5).

Disiplin (D)

Disiplin yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk memaksimalkan kinerja diperusahaan PT. Stars Internasional Surabaya dengan mengikuti aturan dan arahan yang telah ditentukan. Indikator variabel disiplin dalam penelitian ini merujuk pada, Siswanto (2010:291), yaitu : Frekuensi kehadiran (D 1), Tingkat kewaspadaan (D 2), Ketaatan pada standar kerja (D 3), Ketaatan pada aturan kerja (D 4) dan Etika kerja (D 5).

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar ruang lingkup karyawan perusahaan PT. Stars Internasional Surabaya dan dapat mempengaruhi individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas-tugasnya. Indikator variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini merujuk pada, Sunyoto (2013:43), yaitu :

Hubungan Karyawan (LK 1), Suasana Kerja (LK 2), Tersedianya fasilitas kerja (LK 3) dan Keamanan (LK 4).

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda dan bantuan dari aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*).

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang dapat menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan akurasi dalam melakukan fungsi ukurnya. Arikunto (2013:221) mengatakan bahwa tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Untuk menentukan instrumen valid atau jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid. Jika $r < r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka dapat dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Menurut Sugiyono (2017:130), Menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama dan akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat diukur dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai alpha sebesar 0,6 atau lebih besar maka dapat dikatakan konsisten atau memiliki reliabilitas yang lebih baik.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini digunakan SPSS dalam menganalisis uji deskriptif.

Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Analisis ini dapat dinyatakan dalam persamaan, sebagai berikut : $KK = a + b_1M + b_2D + b_3LK + e$. Dimana : KK = Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat; a = Konstanta regresi; b = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas; M = Motivasi; D = Disiplin; LK = Lingkungan Kerja; e = Faktor pengganggu dari luar model (Standart Error).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji f dan t menunjukkan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik akan menjadi tidak valid untuk jumlah total sampel kecil. Salah satu cara yang termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *normal p-p plot of regression standart*, dengan pengujian tersebut diisyaratkan bahwa distribusi data pada penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Jika data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti kearah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan bahwa pada distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Adapun uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogorof Smirnov* yang diaplikasikan di penelitian ini, dikarenakan metode tersebut cukup sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu pengamat dengan pengamat yang lain. Uji normalitas *Kolmogorof Smirnov* merupakan pengujian dengan membandingkan distribusi data (yang diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku ialah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z -score dan diasumsikan normal. Berikut adalah penjelasan tentang pendekatan atau metode *Kolmogorof Smirnov* : (1) Jika nilai probabilitas $>0,05$, maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi normal. (2) Jika nilai probabilitas $<0,05$, maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu untuk menguji apakah model regresi yang terbentuk ada kolerasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan termasuk mengandung gejala multikolinieritas. Untuk melihat apakah ada multikolinieritas dalam penelitian ini, maka akan dilihat dari *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. (1) Jika nilai *tolerance* dan nilai $VIF >10,0$ maka dapat dikatakan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. (2) Jika nilai *tolerance* $>0,10$ dan nilai $VIF <10,0$ maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas yaitu untuk pengujian model regresi yang terjadi tidak sama dengan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Apabila asumsi heterokedastisitas tidak terpenuhi, maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu dengan cara grafik *scatterplot*. (1) Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maupun bergelombang, melebar dan menyempit, maka hal ini mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Apabila tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat diartikan apabila model regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian tersebut layak atau tidak layak. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5% maka model penelitian dinilai layak atau tidak dengan memenuhi kriteria, sebagai berikut : (1) Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka model regresi layak digunakan. (2) Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi tidak layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji t dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ yaitu sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. (2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui hasil data tersebut valid atau tidaknya. Uji validitas juga sering digunakan dalam mengukur ketepatan item dalam kuesioner. Pengujian ini menggunakan koefisien korelasi dimana nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) yang menunjukkan bahwa semua pertanyaan sudah valid sebagai pembentuk indikator.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Rhitung	Rtabel (0,05)	Sign. (2tailed)	Keterangan
Motivasi (M)	M1	0,619	0,2369	0,000	Valid
	M2	0,731	0,2369	0,000	Valid
	M3	0,779	0,2369	0,000	Valid
	M4	0,773	0,2369	0,000	Valid
	M5	0,588	0,2369	0,000	Valid
Disiplin (D)	D1	0,643	0,2369	0,000	Valid
	D2	0,646	0,2369	0,000	Valid
	D3	0,633	0,2369	0,000	Valid
	D4	0,686	0,2369	0,000	Valid
	D5	0,559	0,2369	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,686	0,2369	0,000	Valid
	LK2	0,728	0,2369	0,000	Valid
	LK3	0,737	0,2369	0,000	Valid
	LK4	0,696	0,2369	0,000	Valid

Kinerja	KK1	0,615	0,2369	0,000	Valid
Karyawan (KK)	KK2	0,835	0,2369	0,000	Valid
	KK3	0,774	0,2369	0,000	Valid
	KK4	0,655	0,2369	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, (2020).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat yang berfungsi untuk mengukur kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator dan variabel. Uji reliabilitas ini bersifat reliabel yang akan menghasilkan bentuk data yang konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen yang reliabel ialah instrumen yang menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang nilainya lebih besar dari 0,6 dan hasil data untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (α)	Keterangan
Motivasi (M)	0,741	0,6	Realibel
Disiplin (D)	0,622	0,6	Realibel
Lingkungan Kerja (LK)	0,673	0,6	Realibel
Kinerja Karyawan (KK)	0,693	0,6	Realibel

Sumber: Data primer diolah, (2020).

Dari hasil data uji reliabilitas di atas, menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel diatas angka 0,6. Hal ini menggambarkan bahwa penelitian ini bersifat reliabel dan menghasilkan data yang konsisten dari waktu ke waktu.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat atau media yang membantu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut adalah hasil pengujian regresi linier berganda melalui alat hitung program SPSS pada tabel 3 :

Tabel 3
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constanst)	0,959	1,645		0,583	0,562
M	0,229	0,111	0,284	2,060	0,043
1 D	0,244	0,119	0,266	2,053	0,044
LK	0,297	0,138	0,277	2,150	0,035

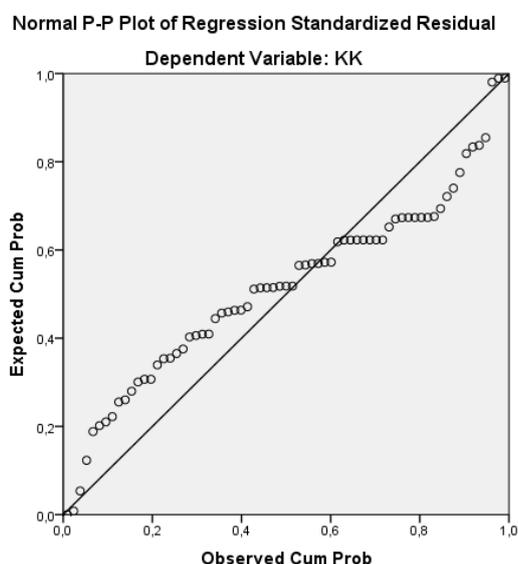
Sumber: Data primer diolah, (2020).

Berdasarkan hasil yang diketahui pada tabel 3 diatas, persamaan regresi yang diperoleh adalah : $KK = 0,959 + 0,229 M + 0,244 D + 0,297 LK + e$. Berikut adalah penjelasan dari hasil persamaan regresi linier berganda : (1) Konstanta (*Constanst*), adalah nilai yang dihasilkan oleh variabel terikat. Nilai yang didapatkan sebesar 0,959 searah (positif) yang menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi (M), disiplin (D) dan lingkungan kerja (LK) bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat kinerja karyawan (KK) cenderung positif. (2) Koefisien regresi variabel motivasi (M) menghasilkan nilai sebesar 0.229 yang menunjukkan

hubungan positif atau searah antara motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa, apabila motivasi meningkat sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Dan sebaliknya, apabila motivasi menurun maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun dengan asumsi variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan. (3) Koefisien regresi variabel disiplin (D) menghasilkan nilai sebesar 0.244 yang menunjukkan hubungan positif atau searah antara disiplin dengan kinerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa, apabila tingkat kedisiplinan karyawan meningkat sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Dan sebaliknya, apabila kedisiplinan tersebut menurun maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun. (4) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (LK) menghasilkan nilai sebesar 0.297 yang menunjukkan hubungan positif atau searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa, apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan, dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja menurun maka tingkat kinerja karyawan juga akan menurun.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sistem pengujian yang digunakan untuk sebuah model regresi antara variabel dependen dan independen. Model regresi yang baik yaitu model yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data distribusi normal adalah jika penyebaran plot berada di sepanjang garis 45°. Berikut adalah hasil dari uji normalitas :



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot
 Sumber: Data primer diolah, (2020).

Berdasarkan dari hasil gambar 2 diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, hal ini mengandung arti bahwa data dalam penelitian ini telah terdistribusi normal. Berikutnya pada tabel 4 di bawah akan di jelaskan hasil uji normalitas instrument penelitian dengan menggunakan analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut :

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	1,337	Normal
Asymp. Signifikansi	0,056	

Sumber: Data primer diolah, (2020).

Berdasarkan dari hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* yang tertera pada tabel 4 diatas, dapat diketahui nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu 5,60% atau (0,056). Maka hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal serta dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan metode pengujian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas atau korelasi antar variabel independen. Model regresi yang hasilnya baik adalah model regresi yang dimana antar variabel independennya tidak ada multikolinearitas atau korelasi. Model yang menunjukkan ada atau tidaknya korelasi apabila : (1) Nilai tolerance > 0,1. (2)VIF < 10. Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinearitas dalam bentuk tabel :

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinearitas

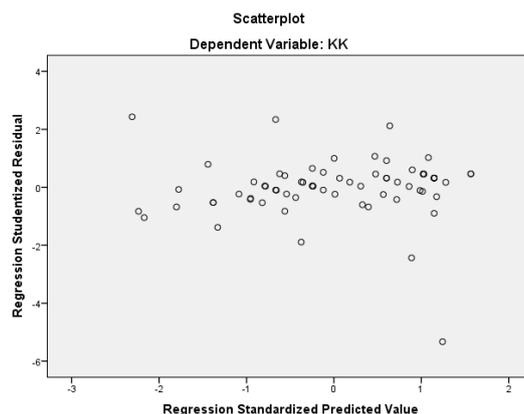
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi (M)	0,359	2,788	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin (D)	0,404	2,473	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja (Lk)	0,411	2,433	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah, (2020).

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 5 diatas, dapat diketahui bahwa *nilai tolerance* dari semua variabel independen tersebut lebih dari 0,1 sedangkan nilai VIF dari semua variabel tersebut kurang dari 10. Hal ini dapat dikatakan bahwa penelitian tersebut tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk membantu mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain. Model regresi yang baik apabila terjadi ketidaksamaan *variance* yang disebut homoskedastisitas dan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas bisa melakukannya dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika terjadi pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur, maka hal tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola atau titik-titik yang menyebar di bagian atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil gambaran dari hasil uji heteroskedastisitas :



Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot
 Sumber: Data primer diolah, (2020).

Dari hasil gambar 3 diatas, dapat dilihat adanya penyebaran titik-titik yang terjadi diatas serta dibawah angka 0 pada sumbu Y dan titik-titik tersebut tidak membentuk pola yang teratur, hal tersebut telah membuktikan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model
Uji F

Uji kelayakan model atau uji F adalah sistem pengujian yang dilakukan peneliti untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menafsir nilai aktual secara statistik. Pengujian ini dapat dikatakan signifikan jika nilai Sig. $\leq 0,05$. Berikut ini adalah hasil uji kelayakan model atau uji F dalam bentuk tabel :

Tabel 6
Hasil Uji Kelayakan Model/Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	Keterangan
Regression	228,676	3	76,225	27,294	0,000 ^b	
Residual	181,527	65	2,793			Berpengaruh
Total	410,203	68				

Sumber: Data primer diolah, (2020).

Berdasarkan dari hasil tabel 6 diatas, dapat diketahui bahwa nilai F memperoleh nilai sebesar 27,294 dengan nilai signifikan (Sig.) $0,000 \leq 0,05$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya, artinya variabel bebas motivasi, disiplin dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel terikat kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) adalah media atau alat yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut adalah hasil uji koefisien korelasi (R^2) :

Tabel 7
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,747	0,557	0,537	1,671

Sumber: Data primer diolah, (2020).

Berdasarkan dari hasil tabel 7 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,557 atau sebesar 55,7%. Nilai tersebut mengandung arti bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi (M), disiplin (D) dan lingkungan kerja (LK) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan sisa dari nilai tersebut ($100\% - 55,7\% = 44,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dengan tingkat signifikan level 0,05 atau 5%. Berikut kriteria dalam pengambilan keputusan pada uji hipotesis (*t-test*) : (1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan hipotesis ditolak atau tidak signifikan. (2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka dapat dikatakan hipotesis diterima atau signifikan. Hasil uji t tersebut dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Uji t

Model	T	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
Motivasi	2,060	0,043	0,05	Signifikan
Disiplin	2,053	0,044	0,05	Signifikan
Lingkungan Kerja	2,150	0,035	0,05	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, (2020).

Dari hasil tabel 8 diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut : (1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, diketahui nilai koefisien regresi bernilai positif serta nilai signifikansi pada variabel motivasi adalah $\alpha = 0,043 < 0,05$ yang artinya, bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi yang dihasilkan lebih rendah dari pada nilai alpha (α). (2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan, dapat diketahui nilai koefisien regresi bernilai positif serta nilai signifikansi pada variabel disiplin adalah $\alpha = 0,044 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi yang dihasilkan lebih rendah dari pada nilai alpha (α). (3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, diketahui nilai koefisien regresi bernilai positif serta nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,035 < 0,05$ yang dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi yang dihasilkan lebih rendah dari pada nilai alpha (α).

Pembahasan Hasil Penelitian

Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dari penelitian yang telah dilakukan peneliti ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data tersebut ada kesesuaian dengan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, yakni menurut Gitosudarmo (2015: 109) motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi

sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Penelitian tersebut mengarahkan pada sebuah arti bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja dan perilaku seseorang atau karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Subudi (2014), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, sebaiknya hasil yang didapatkan oleh peneliti dilaksanakan dan diterapkan pada perusahaan PT. Stars Internasional Surabaya, guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan memaksimalkan motivasi kerja karyawan.

Disiplin Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dari penelitian yang telah dilakukan peneliti ini menunjukkan bahwa variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data tersebut ada kesesuaian dengan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, yakni Menurut Bedjo Siswanto (2010:291) definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penelitian tersebut mengarahkan pada sebuah arti bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan perusahaan. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Pradita (2018), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, sebaiknya hasil yang didapatkan oleh peneliti dilaksanakan dan diterapkan pada perusahaan PT. Stars Internasional Surabaya, guna memperbaiki kinerja karyawan pada perusahaan dengan meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawannya.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t dari penelitian yang telah dilakukan peneliti ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari data tersebut ada kesesuaian dengan teori yang telah dijelaskan sebelumnya, yakni menurut Sunyoto (2013:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, dari teori tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja akan berpengaruh pada kerja, tugas serta kinerja dari karyawan dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholihah (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, sebaiknya hasil yang didapatkan oleh peneliti dilaksanakan dan diterapkan pada perusahaan PT. Stars Internasional Surabaya, guna meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan memberikan fasilitas, tempat maupun ruang kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis serta pembahasan pada bab-bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya, dapat dikatakan, jika motivasi yang ada pada PT.

Stars Internasional Surabaya diterapkan dengan baik dan benar, maka kinerja para karyawan di perusahaan akan jauh lebih baik lagi. (2) Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya, dapat dikatakan, jika kedisiplinan karyawan PT. Stars Internasional Surabaya membaik dan normal sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat lebih baik lagi guna membantu perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya, dapat dikatakan, jika lingkungan kerja yang ada pada PT. Stars Internasional Surabaya terjamin akan keamanannya, lengkap akan fasilitasnya serta tempat kerja yang baik, maka kinerja para karyawan di perusahaan akan jauh lebih baik lagi.

Saran

Berdasarkan dari kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, terdapat beberapa saran dari peneliti, diantaranya : (1) Bagi pihak petinggi perusahaan PT. Stars Internasional Surabaya, untuk lebih memfokuskan pada tingkat kinerja karyawannya dengan memberikan gaji atau upah yang sesuai, fasilitas yang baik dan lengkap, evaluasi dan pengawasan yang tinggi agar memperoleh hasil yang maksimal dalam proses pengoperasian perusahaan. (2) Sistem kedisiplinan yang kurang begitu baik membuat para karyawan perusahaan meremehkan akan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini akan membuat kinerja perusahaan menurun, maka dari itu sebaiknya perusahaan mengembangkan lagi sistem dan aturan kedisiplinannya untuk menjaga kinerja para karyawannya. (3) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih mengembangkan penelitian ini guna mendapatkan hasil yang lebih baik dan lebih akurat, peneliti selanjutnya juga dapat menganalisis faktor dan variabel yang berbeda dengan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan PT. Stars Internasional Surabaya ataupun dengan objek lainnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Devy, R.O. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nindya Karya (Persero) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7(11):2-14
- Gitosudarmo, I. 2015. *Perilaku Keorganisasian*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. PT Bumi Askara. Jakarta.
- Hidayat dan Taufiq, N. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA* 2(1):79-97
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia. Surabaya.
- Pradipta, T.M. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aulia Karya Perdana Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7(11):2-14
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Septianto, D. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Sholihah, S.F. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 7(10):2-14

- Siswanto, B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan kedelapan*. Kencana Pranada Media Group. Jakarta.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Riau Economics and Business Reviewe* 8(4):2-12
- Utama dan Subudi. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana* : 802-814
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pusaka Pelajar. Yogyakarta.