

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PRODUKSI DI PT MAKMUR ARTHA CEMERLANG MOJOKERTO

Shabrina Salsabilla Aprilia

abelbela6@gmail.com

Aniek Wahyuati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

PT. Makmur Artha Cemerlang, Mojokerto is a company which runs in production and marketing of various jelly products in a package. As there are many companies which have the same products of food and beverages, the company needs to maintain its competitiveness by keeping employees' performance. Moreover, human resources become the main source in running the company. Therefore, due to its essential role, the company is determined to plan and develop the human resources quality. With the demand, there needs to be human resources management as a plan, employees' arrangement, its development and good employment. This research aimed to find out and examine the effect of work motivation, environment, and discipline on employees' performance of PT. Makmur Artha Cemerlang, Mojokerto. The research was quantitative with primary data and supported by respondents' questionnaires. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling with 86 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used multiple linear analysis with SPSS 26.

Keywords: motivation, environment, discipline, performance

ABSTRAK

PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan memasarkan produk jelly yang bervariasi dalam jenis kemasan. Saat ini sudah banyak perusahaan yang sama dalam bidang industri makanan dan minuman yang membuat PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto harus mempertahankan kemampuan bersaing dengan tetap mempertahankan kinerja karyawannya. Sumber Daya Manusia menjadi pusat utama dalam menjalankan roda suatu perusahaan. Mengingat peran yang sangat penting tersebut, maka perusahaan dituntut untuk merencanakan dan mengembangkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan adanya tuntutan tersebut maka perlu adanya manajemen sumber daya manusia sebagai perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan dan ketenagakerjaan yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung data dari setiap responden (kuesioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah sampel 86 responden karyawan PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dan menggunakan program SPSS versi 26.

Kata kunci: motivasi, lingkungan, disiplin, kinerja.

PENDAHULUAN

Menurut Sihotang (2007), manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan, proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, dan pemeliharaan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan perusahaan yang bersangkutan.

PT Makmur Artha Cemerlang adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan memasarkan produk Jelly yang bervariasi dalam jenis dan kemasan. Beralamatkan di Jalan Raya Kebon Agung No. 118, Desa Kebon Agung, kecamatan Puri, Kabupaten Mojokerto.

Saat ini sudah banyak perusahaan yang sama dalam bidang industri makanan dan minuman yang membuat PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto harus mempertahankan kemampuan bersaing, dengan tetap mempertahankan kinerja karyawannya.

Berdasarkan kajian teoritis telah dilakukan oleh para ahli bahwa berbagai cara pendekatan dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tidak selamanya kinerja karyawan dalam kondisi tertentu berjalan dengan baik. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja. Pada penelitian ini penulis akan membahas mengenai 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berupa motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah fenomena perusahaan pada PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto tersebut didukung dengan adanya temuan *Research GAP* yang telah dijabarkan maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto".

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pernyataan hingga menjadi suatu rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto?, (2) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto?, (3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto?. Mengingat permasalahan penelitian di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk: (1) Untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto (2) Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto (3) Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto.

TUJUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sihotang (2007), manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan, proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, dan pemeliharaan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan perusahaan yang bersangkutan.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan 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 alasan yang mendorongnya untuk melakukan suatu tujuannya. Menurut Robbins (2002), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah memerlukan perhatian yang khusus karena di sana dapat menentukan hasil produksi yang akan di dapatkan. Lingkungan yang aman dan nyaman membuat pekerjaan mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Menurut Nitisemito (2015:109) Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain- lain. Karena hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Hasibuan (2006) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan.

Kinerja Karyawan

Penentu kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, adalah kecakapan dalam mengelola kinerja karyawan atau pegawainya. Jika dilakoni dengan baik, niscaya akan mengantarkan tujuan bisnis pada tempat yang indah. Dengan arti lain, pengelolaan kinerja karyawan yang cemerlang mengantarkan sebuah kejayaan. sebaliknya, jika pengelolaan kinerja karyawan yang dijalankan dengan tidak serius hanya akan membawa perusahaan pada kemalangan (Nimran, U dan Amirullah; 2012). Pengelolaan kinerja bukan sebatas alat untuk mengevaluasi kinerja karyawan tetapi juga sebagai strategi untuk menilai dan memotivasi peningkatan produktivitas kerja.

Penelitian Terdahulu

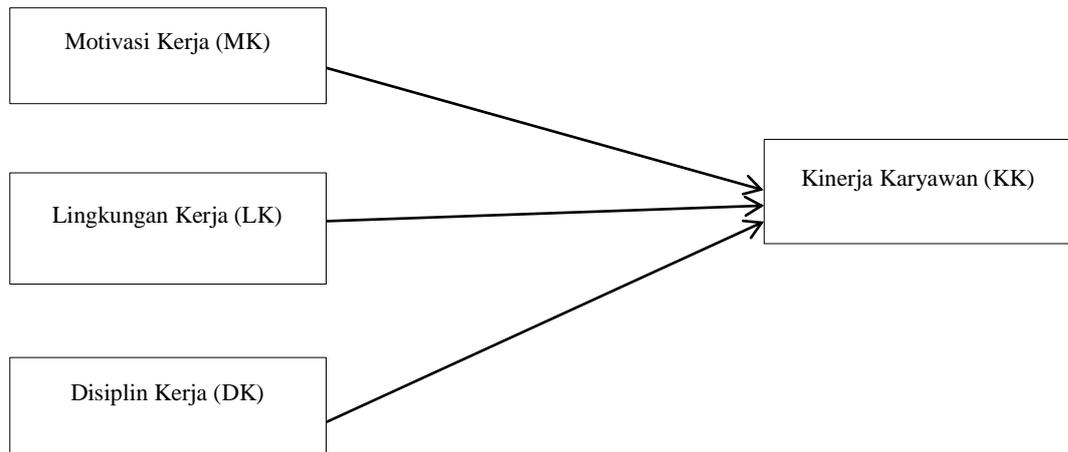
Pertama, Fanany (2019), menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Motivasi dan Disiplin Kerja ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Nisa, et al., (2017), menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, Aini, et al., (2018), menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian Ismawati, et al., (2017), menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ketiga, Sulistyowati (2015), menunjukkan bahwa Motivasi dan Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian Kempa, et al., (2017), menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Rerangka Konseptual

Untuk mendukung kinerja karyawan agar lebih baik ditunjang dengan adanya faktor-faktor yang meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Dengan hal tersebut peneliti dapat meninjau bagaimana pengaruh antara kinerja karyawan dengan faktor-faktor tersebut. Sehingga dapat dirumuskan sebagai kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap individu mempunyai perasaan atas keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, ada juga yang bekerja untuk mengejar prestasi. Motivasi dipandang berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan keadaan orang tersebut. Menurut Robbins (2002), motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Adapun penelitian dari Fanany (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian Ismawati, et al. (2017) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. H1: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan, sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standart kebutuhan dapat memberikan kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dimengerti bahwa lingkungan berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja. Menurut Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015:151) bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas. Adapun penelitian dari Nisa, et al. (2017) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian dari Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan tidak perlu bersikap lemah dalam menghadapi karyawan. Seorang pimpinan yang lemah bukan hanya akan mengacaukan jalannya perusahaan tetapi juga akan kehilangan rasa hormat dari bawahannya. Selama perusahaan telah mempunyai peraturan permainan dan telah disepakati bersama maka pelanggaran terhadap peraturan permainan ini haruslah dikenakan tindakan pendisiplinan. Hasibuan (2006) berpendapat bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun penelitian dari Aini, et al. (2018) menyatakan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Kempa, et al. (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2017:23).

Gambaran dari Populasi Penelitian

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian karena objek penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai untuk mendapatkan jawaban maupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Menurut Coper, et al (2003) populasi adalah keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan bagian produksi di PT Makmur Artha Cemerlang yang berjumlah 86 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh yang berjumlah 86 orang karyawan bagian produksi di PT. Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. Menurut Sugiyono (2017) sampel yang jenuh adalah sample yang bila ditambah jumlahnya tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh.

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Menurut Sugiyono (2017:225) kuisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Untuk melihat hasil dari jawaban kuisioner, maka dilakukan pengukuran skala yaitu menggunakan skala linkert. Menurut Sugiyono (2017:158) skala linkert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu terdapat variabel bebas (independen) yang dapat mempengaruhi dan terdapat variabel tidak bebas atau terikat (dependen) yang dipengaruhi. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yaitu Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3). Sedangkan variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan. Adapun indikator dalam motivasi kerja menurut Syahyuti (2010) adalah sebagai berikut: (1) Dorongan untuk mencapai tujuan (2) Semangat kerja (3) Inisiatif (4) Rasa tanggung jawab.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah kehidupan fisik, sosial dan psikologi dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah menurut (Nitisemito 1992): (1) Suasana kerja (2) Hubungan dengan rekan kerja (3) Tersedianya fasilitas kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Sebenarnya menghukum karyawan hanya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bilamana usaha-usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Adapun indikator dalam disiplin kerja menurut Robbins (2005) adalah sebagai berikut: (1) Disiplin waktu (2) Disiplin peraturan (3) Disiplin tanggung jawab.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Adapun indikator Kinerja Karyawan menurut Robbins (2006), yaitu: (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur Ghozali (2018:51). Apabila koefisien korelasi dinilai signifikan lebih kecil 5% maka menunjukkan bahwa pernyataan tersebut sesuai dengan pembentukan indikator. Adapun dasar perhitungan yang digunakan oleh Sugiyono (2014:208) yaitu: (1) Apabila koefisien korelasi diatas 0,30 maka instrumen dinyatakan valid, (2) Apabila koefisien korelasi dibawah 0,30 maka instrumen dinyatakan tidak valid.

Uji Reabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang menggunakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil

dari waktu ke waktu: (1) Jika nilai Cronbach $> 0,60$ maka, dinyatakan reliabel, (2) Jika nilai Cronbach $\leq 0,60$ maka, dinyatakan tidak reliabel.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Sugiyono (2017:232) menyatakan analisis data deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2017:305) berasumsi bahwa regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linear berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Ada beberapa persamaan linear yang ditetapkan oleh Sugiyono (2017:305), yaitu: $Kk = a + b_1Mk + b_2Lk + b_3Dk + e$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Penelitian ini menggunakan analisis grafik handal untuk menguji normalitas data dengan melihat plot probabilitas normal (*Normal Probability Plot*) dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Ada 2 dasar pengambilan keputusan yang dapat digunakan yaitu: (a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, (b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan untuk kriteria *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat dari hasil signifikasinya. Maka dijelaskan kriteria dasar untuk pengambilan keputusan sebagai berikut: (a) H_0 : Jika nilai signifikansi pada tabel $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal, (b) H_a : Jika nilai signifikansi pada tabel $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai kolerasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dapat ditinjau dari matrik korelasi variabel independen dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan melalui pengolahan data dalam model regresi dengan bantuan SPSS. Adapun dasar pengambilan keputusan, yaitu: (a) Jika nilai *tolerance* > 0.10 atau nilai VIF < 10 maka tidak ada multikolonieritas diantara variabel independen, (b) Jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka ada multikolonieritas diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi Heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya Heterokedastisitas dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis: (a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas, (b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:68) uji F merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan salah satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik atau kategorikal dengan kategori lebih dari dua). distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05, untuk uji F, kriteria yang dipakai dengan nilai signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan syarat sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak maka dapat dikatakan bahwa model persamaan penelitian ini layak, (b) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima, maka dapat dikatakan bahwa model persamaan ini tidak layak.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Berikut kriteria atau syarat dalam analisis koefisien determinasi: (a) Jika (R) mendekati 0, dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah, (b) Jika (R) mendekati 1, dapat dinyatakan bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Uji Hipotesis (t-test)

Uji hipotesis atau yang dapat dikatakan sebagai uji t digunakan untuk seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Penelitian ini menggunakan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang digunakan adalah $\alpha = 0,05$ (5%) pada taraf yang signifikan. Dibawah ini ketentuan untuk meninjau keputusan yang diterima atau ditolak, yaitu: (a) Jika nilai signifikan terhadap uji $t < 0,05$ maka H_0 akan ditolak dan H_1 diterima. Dapat dikatakan bahwa M_k , L_k dan D_k berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (b) Jika nilai signifikan terhadap uji $t > 0,05$ maka H_0 akan diterima dan H_1 ditolak. Dapat dikatakan bahwa M_k , L_k dan D_k tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun penjabaran hasil uji validitas pada variabel Motivasi Kerja (Mk), Lingkungan Kerja (Lk), Disiplin Kerja (Dk), Kinerja Karyawan (Kk).

Tabel 1

Hasil Uji Validitas

| Variabel | Penyataan | Korelasi | Signifikan | Keterangan |
|----------------------|-----------|----------|------------|------------|
| Motivasi Kerja(Mk) | (MK) | 0.741 | 0.2764 | Valid |
| | (MK) | 0.728 | 0.2764 | Valid |
| | (MK) | 0.565 | 0.2764 | Valid |
| | (MK) | 0.711 | 0.2764 | Valid |
| Lingkungan Kerja(LK) | (LK) | 0.777 | 0.2764 | Valid |
| | (LK) | 0.876 | 0.2764 | Valid |
| | (LK) | 0.766 | 0.2764 | Valid |
| Disiplin Kerja(DK) | (DK) | 0.811 | 0.2764 | Valid |
| | (DK) | 0.849 | 0.2764 | Valid |
| | (DK) | 0.691 | 0.2764 | Valid |
| KinerjaKaryawan(KK) | (KK) | 0.823 | 0.2764 | Valid |
| | (KK) | 0.796 | 0.2764 | Valid |
| | (KK) | 0.686 | 0.2764 | Valid |
| | (KK) | 0.684 | 0.2764 | Valid |
| | (KK) | 0.864 | 0.2764 | Valid |

Sumber: data primer diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Realibilitas sebenarnya alat untuk mengukur suatu kuesioner yang menggunakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji realibilitas dapat dikerjakan bersamaan terhadap keseluruhan butir pertanyaan jika nilai Croncbach > 0,60 maka dinyatakan reliabel tetapi jika nilai Croncbach < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil dari uji realibilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Croanbach Alpha | N of Items | Keterangan |
|------------------|-----------------|------------|------------|
| Motivasi Kerja | 0.615 | 4 | Realiabel |
| Lingkungan Kerja | 0.717 | 3 | Realiabel |
| Disiplin Kerja | 0.682 | 3 | Realiabel |

| | | | |
|------------------|-------|---|-----------|
| Kinerja Karyawan | 0.828 | 5 | Realiabel |
|------------------|-------|---|-----------|

Sumber: data primer diolah, 2022

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang sudah diuji mempunyai nilai diatas 0,60 yang berarti dapat dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja (Mk), Lingkungan Kerja (Lk) dan Disiplin Kerja (Dk) sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Karyawan (Kk) sebagai variabel dependen (terikat). Regresi linear berganda dapat mengelolah data menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | |
|------------|-----------------------------|-------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. | Beta | T | Sig. |
| (Constant) | 3,170 | 2,490 | | 1,273 | ,207 |
| MK | ,333 | ,154 | ,212 | 2,162 | ,034 |
| LK | ,391 | ,158 | ,268 | 2,483 | ,015 |
| DK | ,569 | ,167 | ,346 | 3,418 | ,001 |

Sumber: Data primer diolah, 2022

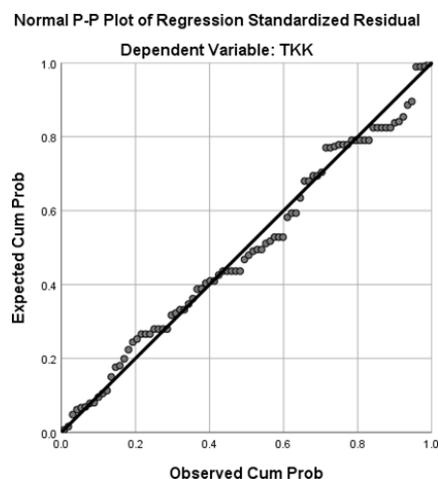
Berdasarkan Tabel 3 persamaan regresi linear berganda yang dapat dibentuk sebagai berikut:

$$KK = 3,170 + 0,333Mk + 0,391Lk + 0,569Dk$$

Dari persamaan regresi linear berganda dapat menyatakan bahwa: (1) Nilai konstanta sebesar 3,170 dengan nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen terdiri dari Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja bersifat konstan, maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 3,170. (2) Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,333 yang bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan begitu sebaliknya jika Motivasi Kerja menurun maka buruk juga Kinerja karyawannya. (3) Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,391 yang bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan begitu pula sebaliknya jika Lingkungan Kerja menurun maka buruk juga Kinerja Karyawannya. (4) Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,569 yang bernilai positif. Koefisien ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan dan begitu pula sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun maka buruk juga Kinerja Karyawannya.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) uji normalitas mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Dalam menguji data menggunakan pendekatan grafik, yaitu *Normal P -P Plot Regression Standardized Residual* dengan adanya pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. berikut ini hasil grafik normalitas yang telah diolah dalam SPSS:



Gambar 2
Grafik Normalitas
 Sumber: data primer diolah, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa semua data berdistribusi normal, karena semua menyebar dan membentuk garis diagonal. Maka dapat dikatakan data tersebut telah memenuhi asumsi normalitas atau telah mengikuti garis normal. Selain menggunakan grafik *Normal P -P Plot Regression Strandardized Residual*. Pengujian normalitas juga dapat menggunakan analisis statistic uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Data residual dapat dikatakan normal apabila nilai signifikan > 0,05. Berikut ini hasil tabel dari *One-Sample Kolmogorov- Smirnov Test*:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*
Unstandardized Residual

| | | |
|------------------------|----------------|------------|
| N | | 86 |
| Normal | Mean | 0000000 |
| Parameter | Std. Deviation | 1,41130939 |
| Most Extreme | Absolute | ,076 |
| Differences | Positive | ,076 |
| | Negative | -,065 |
| Test Statistic | | ,076 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 |

Sumber: data primer diolah, 2022

Dapat diketahui pada Tabel 4 bahwa hasil nilai asymp sig sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen) atau variabel terikat (dependen). Adapun cara untuk mengetahui ada atau tidaknya multikoleniaritas dengan melihat nilai *Tolerance Value* Dan *Variance Inflation Factor (VIF)*: (a) Jika nilai *tolerance* > 1 dan *VIF* > 10 maka terjadi multikoleniaritas, (b) Jika nilai *tolerance* mendekati 1 dan *VIF* < 10 maka bebas multikoleniaritas.

Tabel 5
Hasil Uji Multikoleniaritas
Variance influence Factor(VIF)

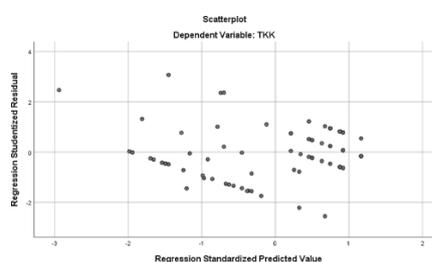
| Variabel | <i>Tolerance</i> | <i>Variance influence Factor(VIF)</i> | Keterangan |
|----------|------------------|---------------------------------------|-------------------------|
| Mk | 0.659 | 1.518 | Bebas Multikoleniaritas |
| Lk | 0.543 | 1.843 | Bebas Multikoleniaritas |
| Dk | 0.619 | 1.616 | Bebas Multikoleniaritas |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat dikatakan bahwa hasil uji multikoleniaritas memiliki nilai *Tolerance* mendekati 1 dan nilai *VIF* < 10 , Sehingga dapat diartikan bahwa seluruh variabel dinyatakan bebas multikoleniaritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan melihat grafik plot nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residual SRESID. Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Gambar 3 diatas dapat dinyatakan bahwa ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Menurut Ghozali (2018:68) uji F merupakan metode untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen (skala metrik) dengan salah satu atau lebih variabel independen (skala nonmetrik) dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) berdasarkan syarat sebagai berikut: (a) Jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa model persamaan penelitian ini layak. (b) Jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka H_0 diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa model persamaan ini tidak layak.

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig |
|-------|-----------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1 | Regresion | 156,232 | 3 | 52,007 | 25,223 | ,000 |
| | Residual | 169,303 | 82 | 2,065 | | |
| | Total | 325,535 | 85 | | | |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 6 menyatakan hasil Uji F memiliki nilai sebesar 25,223 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa model penelitian ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai koefisien determinasi (R²) pada Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja apakah memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut:

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R²) dan Kolerasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of The Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,693 ^a | ,480 | ,461 | 1,437 |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dapat diketahui pada Tabel 7 bahwa nilai R sebesar square (R²) sebesar 0,480 yang menunjukkan bahwa kontribusi variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto mempunyai pengaruh sebesar 48,0%. Sedangkan sisanya (100% - 48,0% = 0,52%) dipengaruhi oleh faktor lainnya. Koefisien regresi berganda dimanfaatkan untuk mengukur hubungan secara simultan antara variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. Koefisien regresi berganda dengan (R) sebesar 0,693 yang menyatakan bahwa korelasi atau

adanya hubungan variabel bebas secara bersama- sama terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan erat sebesar 69,3%.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis atau yang dapat dikatakan sebagai uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pada uji t sebagai taraf signifikan sebesar ($\alpha = 5\%$). Berikut ini hasil pengolahan data yang telah didapat:

Tabel 8
Uji Hipotesis (Uji t)

| Model | Unstandardized | Standart Error | Standart | t | Signifikan |
|------------|----------------|----------------|--------------|-------|------------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | | Beta | | |
| (Constant) | 3,170 | 2,490 | | 1,273 | ,207 |
| MK | ,333 | ,154 | ,212 | 2,162 | ,034 |
| LK | ,391 | ,158 | ,268 | 2,483 | ,015 |
| DK | ,569 | ,167 | ,346 | 3,418 | ,001 |

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Tabel 8 tersebut dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh dari model regresi yang digunakan pada penelitian ini, adalah sebagai berikut: (1) Hasil uji t pada variabel Motivasi Kerja sebesar $0,034 \leq 0,05$ yang berarti nilai variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Hasil uji t pada variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,015 \leq 0,05$ yang berarti nilai variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (3) Hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja sebesar $0,001 \leq 0,05$ yang berarti nilai variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi di PT Makmur Artha Cemerlang

Hasil penelitian ini untuk mengetahui nilai signifikan dari variabel Motivasi Kerja sebesar $0,034 \leq 0,05$ dimana hasil dari variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat didukung oleh Fanany (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto

Hasil penelitian ini untuk mengetahui nilai signifikan dari variabel Motivasi Kerja sebesar $0,015 \leq 0,05$ dimana hasil dari variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat didukung oleh Nisa et al. (2017) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto

Hasil penelitian ini untuk mengetahui nilai signifikan dari variabel Motivasi Kerja sebesar $0,001 \leq 0,05$ dimana hasil dari variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat didukung oleh Aini et al.

(2018) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini menguji variabel mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan dalam penelitian sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja diterapkan sangat baik dan dapat meningkatkan kinerja pada setiap karyawan. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja dan suasana kerja yang mendukung dalam menyelesaikan tugas yang dibebani. (3) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Makmur Artha Cemerlang Mojokerto. Dari hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja diterapkan sangat baik dan dapat meningkatkan kinerja pada setiap karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Dalam hasil penelitian ini peneliti telah melaksanakan sesuai prosedur ilmiah yang ada, tetapi peneliti juga memiliki keterbatasan sebagai berikut: (1) Dalam penelitian ini peneliti menggunakan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja. Sementara itu masih ada faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Peneliti yang telah memberikan kuesioner, tetapi terkadang jawaban diberikan responden tidak menggambarkan dengan keadaan sesungguhnya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat saran dari peneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Makmur Artha Cemerlang Mojokerto sebagai berikut: (1) PT. Makmur Artha Cemerlang Mojokerto diharapkan dapat mempertahankan motivasi kerja yang sangat baik dan lebih meningkatkan motivasi serta memperhatikan karyawan yang ingin berkeluh kesah, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. (2) PT. Makmur Artha Cemerlang Mojokerto diharapkan untuk lebih meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, agar kinerja karyawan lebih baik lagi dan para karyawan merasa nyaman walaupun berada di tempat kerja. (3) PT. Makmur Artha Cemerlang Mojokerto diharapkan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja yang baik dan lebih meningkatkan peraturan serta memperhatikan karyawan dalam menjalankan aturan, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. (4) Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel, meski variabel terikat maupun bebas. Agar dapat digunakan sebagai pembanding dengan penelitian ini dan penelitian selanjutnya dapat mengambil sampel lebih banyak agar mendapatkan hasil yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, K. 2018. Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan IX Semarang. *Majalah Ilmiah Solusi* 16 (4) : 141-156.
- Fanany, T. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bokormas Mojokerto Bagian Produksi. *Journal of Business and Innovation Management* 1 (2) : 154-163.

- Fanany, T. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bokormas Mojokerto Bagian Produksi. *Journal of Business and Innovation Management* 1 (2) : 154-163.
- Fanany, T. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bokormas Mojokerto Bagian Produksi. *Journal of Business and Innovation Management*, 145-163.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ismawati, I. 2017. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan dibagian Produksi. *e-Jurnal Riset Manajemen*, 50-64.
- Nisa, A. M. 2017. Pengaruh Motivasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah TEKNO* 14 (1) : 11-25.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.