

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT STARFOOD INTERNASIONAL

Dwi Nanda Suci Rahayu
dwinandasucyrahayu@gmail.com
Asmara Indahingwati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Human resource is one of the elements of the organization which has an important role in each of the activities which determined the success of the company in achieving its goal. Effective employees are needed in order to face highly global market competition. Employee who has high level performance reflects positive attitude towards the job. While, employee who is not satisfied with his/her job reflects negative attitude towards the job. This research aimed to examine the effect of working discipline, motivation, and working environment on the employees' performance of PT Starfood International. The research was quantitative. Moreover, the data used primary, with questionnaire as the instrument. Furthermore, the data collection technique use saturated sample, in which all population members were the respondents. In line with, there were 60 respondents. In addition, the data analisis technique used SPSS (Statistical Product And Service Solutions) 22. The research result concluded working discipline had positive and significant effect on the employees' performance with coefficient regression of 0,000. Likewise, motivation had positive and significant effect on the employees' performance with coefficient regression of 0,001. Besides, working environment had positive and signoficant effect on the employees' performance with coefficient regression of 0,028.

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

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi yang mempunyai peranan sangat penting dalam setiap kegiatan untuk menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan yang efektif dibutuhkan dalam menghadapi kompetisi pasar global yang semakin kuat. Seseorang dengan tingkat kinerja karyawan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan tersebut, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 60 responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah SPSS 22 (*Statistical Product And Service Solutions*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,000 motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,001 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,028.

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

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan berperan dominan pada setiap kegiatan organisasi karena manusia adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh hasil kerja individu karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil, Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hasibuan

(2012:194) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran karyawan dalam disiplin kerja akan membuat karyawan lebih giat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terkait dengan hal tersebut perusahaan juga perlu adanya pemberian motivasi. Motivasi merupakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2003:143) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karna sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tertentu dapat memacu tingginya rasa puas dalam diri karyawan dan pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nitisemito (2000:183) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pegawai lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan padanya. Sejalan dengan uraian diatas PT Starfood Internasional merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi pengolahan ikan laut. Sebagai layaknya sebuah unit usaha PT Starfood Internasional juga mempunyai keharusan untuk selalu menjaga kelangsungan hidup usahanya serta berusaha mengembangkan unit usahanya dalam sektor industri secara terus menerus dan berkesinambungan dalam meminimalkan kondisi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan dengan tepat waktu dan tepat sasaran yang akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan.

Mewujudkan tujuan perusahaan, PT Starfood Internasional tentu harus selalu ada penerapan disiplin kerja, pemberian motivasi dan adanya lingkungan kerja yang baik. Agar tujuan perusahaan dalam memberikan produk dan pelayanan terbaik dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja, memelihara motivasi, dan menjaga lingkungan kerja karyawan tentu bukan hal yang mudah. Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pernyataan hingga menjadi suatu rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional? (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional? sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional, (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional.

TINJUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2013:10) adalah ilmu atau seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia dilatar belakangi dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna tak luput dari kekhilafan dan kesalahan. Sastrohadiwiryono (2008:108) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2011:824) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010:194) adalah: a. Mematuhi semua peraturan perusahaan b. Penggunaan waktu secara efektif c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas d. Tingkat absensi.

Motivasi

Motivasi adalah suatu persoalan bagaimana cara agar bawahan dapat terdorong gairah semangat kerjanya, dimana mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan. Menurut Bangun (2012:183) menyatakan bahwa, motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Sedangkan Martoyo (2008:183) menyatakan motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan yang memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan dan mengurangi ketidakseimbangan. Indikator motivasi menurut Hasibuan (2008:123) adalah: a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan e. Kebutuhan perwujudan diri.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam suatu perusahaan. Kondisi lingkungan dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Supardi (2003:37) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja yang baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan mengamankan, menyenangkan, mententramkan, dan kesan betah kerja dan lain sebagainya. Indikator lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012:45) adalah: a. Hubungan karyawan b. Suasana kerja c. Tersedianya fasilitas kerja d. Keamanan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Kinerja yang dicetuskan Moehariono (2009:60) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan menurut Rivai (2011:554) kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan

peranannya dalam perusahaan. Indikator kinerja menurut Prawirosentono (2008:27) adalah: a. Efektifitas b. Tanggung jawab c. Disiplin d. Inisiatif.

Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Semakin baik kedisiplinan yang ada pada karyawan, maka akan semakin baik prestasi kerja yang dapat dicapainya. Menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi yang ada di perusahaan, karena tanpa adanya disiplin yang baik, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Adanya disiplin kerja yang baik didalam perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan di atas hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Husain (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keseluruhan daya penggerak atau tenaga pendorong baik yang berasal dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang menimbulkan adanya keinginan untuk melakukan suatu kegiatan atau aktivitas dalam menjalankan tugas sebagai seorang karyawan. Hasibuan (2013:14) menyatakan motivasi adalah penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja yang ada pada karyawan. Berdasarkan pernyataan di atas bahwa terdapat hasil penelitian bertitik tolak yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) yang menyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

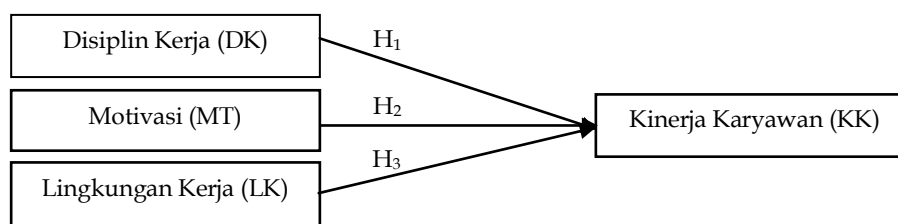
Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Lingkungan kerja menurut Rivai (2009:793) lingkungan kerja yang aman dan sehat akan membawa dampak yang positif bagi orang-orang yang berada didalamnya. Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya-biaya kesehatan dan juga sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan dan juga lingkungan kerja yang tidak baik maka kinerja karyawan akan turun dan berdampak buruk bagi perusahaan. Dari penjelasan di atas variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, pernyataan ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Husain (2018) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Danamon Tbk cabang Bintaro dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Rozalia *et al.*, (2015) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Pattindo Malang dengan hasil

penelitian bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, Surjosuseno (2015) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Pabrik Ada Plastic dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Keempat, Triyaningsih (2014) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kelima, Luthfi *et al.*, (2014) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya dengan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir, Indrawati (2014) penelitian ini mempunyai tujuan untuk menemukan bukti-bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional.

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel nonprobabilitas atau secara tidak acak yaitu, sampel jenuh. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel, Sugiyono (2013:124). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Starfood Internasional.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada dasarnya disesuaikan dengan sumber datanya. 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 informasi yang relevan dengan keabsahan penelitian yang cukup tinggi. Kuesioner diberikan pada karyawan PT Starfood Internasional. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, Sugiyono

(2009:37). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu jenis penelitian empiris dimana data adalah dalam bentuk sesuatu yang dapat dihitung ada berupa angka. Adapun metode pengumpulan data dari penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data yang menggunakan instrument kuesioner. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari penyebaran kuesioner dan menggunakan data dokumen tersebut. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian (responden). Data primer meliputi disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja. Metode kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pertanyaan atau pernyataan dimana responden memberikan jawaban menggunakan angka yang mempunyai makna di setiap angka tersebut. Penelitian ini adalah jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Menurut Sugiyono (2012:93) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Tabel 1
Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012:93)

Variabel Penelitian

Variabel Independen (Variabel Bebas)

Menurut Suliyanto (2011:07) variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab besar kecilnya nilai variabel yang lain. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas, yaitu: a. Disiplin kerja (DK) pada dasarnya disiplin karyawan dalam manajemen sumber daya manusia dilatar belakangi dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna tak luput dari kesalahan dan kekhilafan b. Motivasi (MT) motivasi adalah suatu persoalan bagaimana cara agar bawahan dapat terdorong gairah semangat kerjanya, dimana mereka mau bekerja keras dalam memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi yang telah ditentukan c. Lingkungan kerja (LK) lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam suatu perusahaan, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

Variabel Dependent (Variabel Terikat)

Menurut Suliyanto (2011:08) variabel terikat merupakan variabel yang variasinya dipengaruhi oleh variasi variabel *independent*. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja karyawan (KK) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan.

Teknik Analisis Data

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.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butiran pertanyaan apakah benar-benar sudah sah, paling tidak kita dapat menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang diyakini dalam pengukuran. Sebagai alat ukur yang digunakan, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor item dengan skor total item. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikasinya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah sah sebagai pembentukan indikator.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah *indeks* yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Menurut Ghozali (2013:47) bahwa uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Penelitian ini dilakukan pengujian reliabilitas *one shot* (hanya sekali). Pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) > 0,60.

Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini akan digunakan analisis regresi linier berganda yaitu prosedur sistematis dalam menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaanya adalah sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1DK + \beta_2MT + \beta_3LK + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β = Koefisien Regresi

DK = Disiplin Kerja

MT = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

e = *Error* (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi sederhana yang digunakan pengujian ini terdiri dari:

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Normalisasi data dapat dilihat dengan menggunakan uji normal *kolmogorov-Smirnov* yang juga disebut uji instrument. Dasar pengambilan keputusan normalitas ini adalah jika nilai signifikan uji *kolmogorov-Smirnov* > 0,05 berarti variabel dinyatakan berdistribusi normal, dan sebaliknya

apabila angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Pendekatan *kolomogorov-smirnov* Dasar pengambilan keputusan pada pendekatan ini, yaitu: 1) Nilai probabilitas $> 0,05$, maka hal ini berarti data tersebut berdistribusi normal. 2) Nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini berarti bahwa data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya adanya korelasi antara variabel bebas. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat variance inflation factor (VIF) dan nilai tolerance dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai VIF lebih dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan sebaliknya jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya homoskedastisitas atau heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot. Ciri adanya heteroskedastisitas adalah adanya pola titik-titik tertentu yang teratur (menyebar diatas dan dibawah angka 0 dan y) maka hal itu menandakan terjadi homoskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model (*Goodness of fit*) merupakan pengujian kecocokan antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) tertentu dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapannya (frekuensi teoretis).

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 signifikansi 5% maka model penelitian dinilai layak atau tidak dengan memenuhi kriteria sebagai berikut: 1) Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka model regresi layak digunakan. 2) Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka model regresi tidak layak digunakan.

Uji 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 antara 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.

Perumusan Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial menurut Ghozali (2013:99) uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan tabel. Penelitian ini menggunakan probabilitas taraf nyata 95% atau $\alpha =$

0,05 sehingga dapat diketahui pengaruh variabel bebas secara individu. Berikut ini adalah tahap-tahap dalam menganalisis uji t: a. Jika nilai signifikan > 0,05 maka secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan b. Jika signifikan < 0,05 maka secara parsial berpengaruh secara signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	r table	Keterangan
Motivasi (MT)	MT ₁	0,897	0,254	Valid
	MT ₂	0,916	0,254	Valid
	MT ₃	0,895	0,254	Valid
	MT ₄	0,944	0,254	Valid
	MT ₅	0,917	0,254	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0,934	0,254	Valid
	DK ₂	0,930	0,254	Valid
	DK ₃	0,921	0,254	Valid
	DK ₄	0,955	0,254	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK ₁	0,890	0,254	Valid
	LK ₂	0,907	0,254	Valid
	LK ₃	0,874	0,254	Valid
	LK ₄	0,916	0,254	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK ₁	0,952	0,254	Valid
	KK ₂	0,943	0,254	Valid
	KK ₃	0,967	0,254	Valid
	KK ₄	0,951	0,254	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 2 dapat mengungkapkan seluruh pernyataan yang berjumlah 17 item, dengan mengacu pada rumus $df = n - 2$ yang memberikan hasil bahwa $df = 60 - 2 = 58$ sehingga semua item pada setiap indikator mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditentukan, maka dapat dinyatakan bahwa hasil uji validitas variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dengan seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,952	Reliabel
Motivasi (MT)	0,950	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,919	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,966	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini bahwa seluruh variabel dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan analisis regresi linier berganda yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-,285	,308	
Disiplin Kerja (DK)	,476	,123	,508
Motivasi (MT)	,268	,076	,236
Lingkungan Kerja (LK)	,330	,146	,271

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

$$KK = -0,285 + 0,476DK + 0,268MT + 0,330LK$$

Hasil persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4 memberikan pengertian bahwa:

a) Nilai konstanta sebesar -0,285 bernilai negatif, yang artinya jika variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,285. b) Koefisien regresi untuk disiplin kerja (DK) sebesar 0,476. nilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah. Artinya jika disiplin kerja (DK) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat sebesar 0,476 satuan dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada disiplin kerja (DK) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (DK) juga akan turun sebesar 0,476 satuan dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. c) Koefisien regresi untuk motivasi (MT) sebesar 0,268. nilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah. Artinya jika motivasi (MT) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan meningkat sebesar 0,268 satuan dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada motivasi (MT) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan turun sebesar 0,643 satuan dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan. d) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (LK) sebesar 0,330. Nilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah. Artinya jika lingkungan kerja (LK) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) akan meningkat sebesar 0,330 satuan dan sebaliknya apabila terjadi penurunan pada lingkungan kerja (LK) sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (KK) juga akan menurun sebesar 0,330 satuan dengan asumsi variabel lain dalam keadaan konstan.

Uji Normalitas

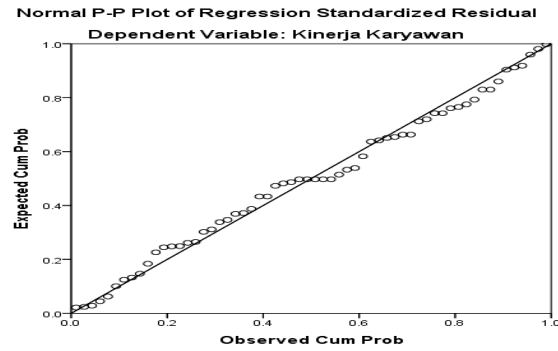
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *uji kolmogrov-smirnov* dengan melihat nilai *asympt* > 0,05 bisa dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test

	Standardized Residual
Kolmogrov-Smirnov Z	0,464
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,982

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 diatas bahwa nilai signifikan *kolmogrov-smirnov* pada *asympt*, signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,982 maka dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.



Gambar 2
Grafik Uji Normalitas Data
 Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Grafik diatas dapat diketahui bahwa distribusi data telah mengikuti garis diagonal antara 0(nol) dengan pertemuan sumbu Y (*Expected Cum Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa baik melalui pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* maupun pendekatan grafik, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

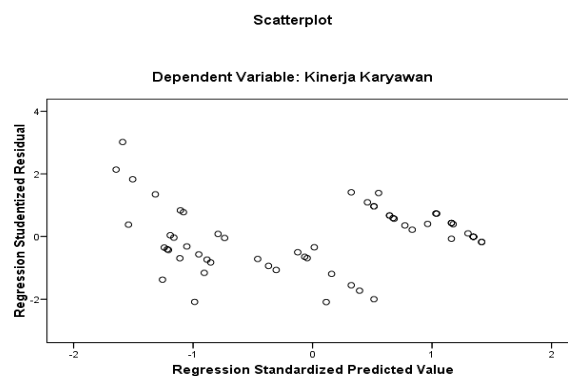
Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin kerja (DK)	0,154	6,499	Non Multikolinearitas
Motivasi (MT)	0,600	1,666	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (LK)	0,185	5,405	Non Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* >0,1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10 di setiap variabel, maka hal ini berarti didalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinearitas, sehingga seluruh variabel independen (X) dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Grafik Uji Heteroskedastisitas
 Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 3 diatas, terlihat titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola yang jelas, tersebar di atas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Tabel 7
Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,733	3	27,911	106,568	,000 ^b
	Residual	14,667	56	,262		
	Total	98,400	59			

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dilihat tingkat signifikansi uji kelayakan model = 0,000 < 0,05 (*level of significant*), yang menunjukkan disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan model regresi penelitian ini layak untuk digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,851	,843	,51177

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 8 menunjukkan nilai R sebesar 0,922 atau 92,2%. Hal ini berarti hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mempunyai hubungan erat karena $R > 0,50$. Nilai *R square* sebesar 0,851 atau 85,1 %, yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja adalah 85,1% sedangkan sisanya 14,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Statistik t (Uji Parsial)

Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	T	Sig
Disiplin kerja (DK)	3,865	0,000
Motivasi (MT)	3,551	0,001
Lingkungan Kerja (LK)	2,257	0.028

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan pada Tabel 9, hasil analisis uji parsial adalah sebagai berikut:
Pertama, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi disiplin kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi disiplin kerja lebih kecil dari pada nilai alpha. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional. Kedua, Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi motivasi sebesar 0,001 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yaitu motivasi berpengaruh

terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi motivasi lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional. Ketiga, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,028 lebih kecil dari pada 0,05. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai signifikansi lingkungan kerja lebih kecil dari pada nilai alpha, dengan kata lain secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dimana nilai tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Starfood Internasional. Hasil hipotesis ini didukung penelitian yang dilakukan Husain (2018) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal terpenting dalam organisasi yang perlu diperhatikan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja juga termasuk suatu bentuk pengendalian diri dengan adanya disiplin kerja yang baik maka dapat menggambarkan bahwa besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Sastrohadiwiryo (2008:108) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

Pengaruh Motivasi (MT) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 dimana nilai tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional. Hasil hipotesis ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Luthfi *et al.*, (2014) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk mencapai tujuan, perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, pemberian motivasi pada karyawan dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri seseorang adalah kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi. Tiap karyawan memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda, karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat dan berdampak pada kinerja yang optimal. Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori yang dikemukakan oleh Martoyo (2008:183) bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian.

Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada

uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,028 dimana nilai tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional. Hasil hipotesis ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2014) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

PENUTUP

Simpulan

(1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung disiplin kerja bernilai positif (+) sebesar 0,426. Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan hipotesis alternatif pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung motivasi bernilai positif (+) sebesar 0,268. Hasil statistik uji t untuk variabel motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 yang berada dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan hipotesis alternatif kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Starfood Internasional, hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung lingkungan kerja bernilai positif (+) sebesar 0,330. Hasil statistis uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,028 yang berada dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan hipotesis alternatif ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Keterbatasan

(1) Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel, yaitu disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan (2) Penelitian ini masing-masing variabel hanya diukur dengan menggunakan indikator yang telah ditentukan peneliti (3) Kurangnya sikap keseriusan dan kepedulian dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan.

Saran

Pertama, disarankan kepada perusahaan PT Starfood Internasional untuk lebih meningkatkan adanya disiplin kerja pada karyawan, agar karyawan lebih bertanggung jawab dan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kedua, disarankan kepada pimpinan perusahaan PT Starfood Internasional agar lebih memotivasi karyawan dengan memperhatikan kebutuhan fisik dan kebutuhan sosial serta penghargaan diri atas prestasi yang telah dicapai oleh karyawan. Ketiga, disarankan kepada perusahaan PT Starfood Internasional untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja berupa fasilitas kerja yang memadai agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan lebih semangat dan kinerjanya semakin meningkat. Terakhir, dalam mendukung penelitian ini disarankan kepada peneliti selanjutnya agar mampu mengembangkan model penelitian ini dengan

menambahkan sampel dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja yang didukung dengan teori terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenambelas. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Husain, B. A. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro. *Jurnal ilmiah manajemen forkamma* 1(3): 130-138.
- Indrawati, Y. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran Bali. *Jurnal IPTA* 2(1): 24-26.
- Luthfi, R. I., H. Susilo, dan M. F. Riza. 2014. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis* 13(1): 1-8.
- Martoyo. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prawirosentono, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta.
- Rivai, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rozalia, N. A., H. N. Utami, dan I. Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* 26(2): 1-8.
- Sastrohadiwiryo. 2008. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Oprasional*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2012. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabet. Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. ANDI. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.
- Supardi, I. 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. PT. Alumni. Bandung.
- Surjosuseno, D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastic. *Jurnal Agora* 3(2): 175-179.

Triyaningsih. 2014. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Informatika* 1(2): 31-38.