

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Muhammad Abdul Rochman Shaleh

Abdulrochman1137@gmail.com

Mashariono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

Employees are one of the company assets. In other words, the employees' performance takes an important role in achieving company's goals. Therefore employees must be competent in their field and have high professionalism. As consequence, the employees' high performance affect the company. This research aimed to determine the effect working discipline, motivation and working environment on the employees' performance of PT. Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. While, the research was Causal-Comparative with 97 employees as sample. Moreover, the instrument in data collection used questionnaires. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression. The research result concluded working discipline had positive and significant effect on the employees performance. It meant, with company strict regulations and sanction which were appropriate for violators, the employees performance would to be increased. Likewise, motivations had positive and significant effect on the employees performance, as with the right motivation which were given to each employees, the higher employees performance would be achieved. In addition, the working environment had positive and significant effect on the employees performance. It meant, by creating good working environment, the employees would be enthusiastic and felt comfort of working. As the result, the employees performance would be increased.

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

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan. Kinerja karyawan di perusahaan memiliki peran penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan harus berkompeten dibidangnya dan memiliki sifat profesionalisme yang tinggi sehingga terciptanya kinerja karyawan yang tinggi di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian *Causal-Comparative Research* dengan jumlah responden 97 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan metode kuisioner dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan penerapan peraturan di perusahaan yang tegas dan pemberian sanksi yang sesuai bagi para pelanggar, akan meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena dengan pemberian motivasi yang tepat terhadap setiap karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan semangat dan betah dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

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

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan yang ada pada saat ini membuktikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kualitas, efektivitas serta efisiensi dalam menciptakan suatu produk yang inovatif sehingga perusahaan mampu memenangkan kompetisi persaingan antar perusahaan. Daya saing yang terjadi di sebuah perusahaan tidak luput dari kinerja karyawan yang ada di ruang lingkup perusahaan, salah satunya adalah karyawan atau sumber daya manusia yang memiliki kreativitas yang tinggi dan memiliki kompetensi sehingga dapat menuangkan ide atau gagasan mereka dalam bentuk suatu produk yang

berkualitas atau tujuan lain perusahaan. Di era industrial sendiri perusahaan banyak yang mengalami perkembangan dengan pesat, salah satunya adalah perusahaan dibidang percetakan yang ada di Indonesia. Daya saing yang terjadi di sebuah perusahaan percetakan tidak luput dari kinerja karyawan yang ada di ruang lingkup perusahaan, salah satunya adalah karyawan atau sumber daya manusia, pentingnya sumber daya manusia di dalam perusahaan adalah sebagai penggerak ekonomi di perusahaan.

Dengan demikian maka perusahaan tersebut mampu berkembang secara pesat dibandingkan dengan kompetitor lainnya, yaitu dengan cara pengoptimalan sumber daya manusia yang baik di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan tersebut dan memiliki inovasi yang tinggi. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan yaitu dengan cara memaksimalkan kinerja karyawan yang ada di suatu perusahaan agar sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien dari seseorang atau suatu kelompok yang memiliki kompetensi dan memiliki skill yang mampu menjadikan individu atau kelompok tersebut terus mengalami peningkatan skill dan tanggung jawab mereka didalam perusahaan, baik itu melakukan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan secara profesionalisme dan dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan berupa produktifitas tinggi dan juga perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditargetkan

Menurut Helfert (dalam Rivai, *et al.* 2010:447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut, maka perusahaan harus melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan: disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kepemimpinan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, komitmen kerja, gaya kepemimpinan dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab kinerja karyawan belum bisa maksimal adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja menurut Kasmir (2016:193) disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Tingginya kedisiplinan yang dilakukan oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, sebagai dorongan untuk mencapai sebuah tujuan, baik karyawan itu sendiri maupun oleh perusahaan. Jika karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, maka dampak yang ditimbulkan secara tidak langsung akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Jika karyawan melakukan pelanggaran atas peraturan yang berlaku maka perusahaan akan memberikan sanksi terhadap pelanggaran sesuai dengan tingkatan masing-masing guna terciptanya disiplin kerja yang baik didalam perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. menurut Kasmir (2016:190) motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dorongan dari dalam diri karyawan dan juga luar diri karyawan terbentuk ketika karyawan menargetkan pencapaian kinerja atau prestasi kerja, sebuah motivasi yang baik dilakukan oleh diri karyawan itu sendiri ketika tingkat kesadaran dan tanggung jawab yang diemban akan memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka menjadi baik, sebaliknya jika karyawan melepas tanggung jawab terhadap pekerjaannya maka hasilnya adalah menurunnya kinerja karyawan itu sendiri.

Faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Kasmir (2016:192) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar

lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan Kerja yang kondusif akan menciptakan suasana yang baik untuk karyawan sehingga karyawan mampu memaksimalkan kinerja mereka, semua kebutuhan dari karyawan akan terpenuhi dan aktivitas didalam perusahaan akan berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu karyawan akan mengoptimalkan waktu kerja mereka secara efektif sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat. Kondisi lingkungan yang tidak mendukung akan memberikan pengaruh yang buruk terhadap karyawan, maka karyawan secara tidak langsung akan menunjukkan sikap ketidaknyamanan untuk melakukan segala aktivitas di perusahaan. Dengan demikian, kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia adalah perusahaan yang beralamat di Jl. Mayjend Sungkono No.09, Prambangan, Kebomas, Kabupaten Gresik. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa percetakan plastic dengan menggunakan alat cylinder rotogravure yang berdiri pada tahun 2009. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa percetakan plastic dengan menggunakan alat cylinder rotogravure dan berkonsentrasi pada percetakan plastic untuk kemasan produk baik produk makanan maupun produk lain yang menggunakan plastic untuk pengemasannya. Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? (2) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013:2) MSDM adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimaldi dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Dilihat dari definisi manajemen sumber daya manusia yang dijelaskan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki arti yang berhubungan dengan perencanaan, pengendalian dan pengembangan untuk para karyawan dalam hal semua jenis pekerjaan agar tujuan organisasi dapat terpenuhi dengan baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (dalam Kasmir 2016:183) kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability (A), motivasi (M), dan kesempatan atau *opportunity* (O); yaitu kinerja = f (A x M x O), artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Menurut Colquitt (dalam kasmir 2016:183) Kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Kinerja juga menurut Colquitt ditentukan oleh tiga faktor yaitu : a. kinerja tugas, b. perilaku kesetiaan sebagai kontribusi perilaku positif, c. Dan perilaku produktif tandingan sebagai kontribusi perilaku negatif. Tolak ukur dari keberhasilan kinerja karyawan di perusahaan ketika tujuan organisasi maupun perusahaan tersebut dapat terpenuhi dan tercapai dengan baik. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2009:260): (1) kualitas (2) kuantitas (3) ketepatan waktu (4) efektivitas (5) kemandirian

Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno 2010:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma

peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan menurut Rivai (2010:825) disiplin merupakan suatu alat yang dapat digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Pendapat lain dari Sutrisno (2010:87) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturandan ketetapan perusahaan. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam mematuhi aturan-aturan yang ada agar perilaku karyawan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku di perusahaan. Untuk mengukur variabel disiplin kerja, penelitian ini menggunakan indikator dari Bedjo Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu: (1) frekuensi kehadiran (2) tingkat kewaspadaan (3) ketaatan pada standar kerja (4) ketaatan pada peraturan kerja (5) etika kerja

Motivasi

George R. Terry (dalam Sedarmayanti 2016:257) motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan Sedangkan menurut Sedarayani (2016:257) Motivasi merupakan ketersediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Pemberian motivasi merupakan salah satu tujuan dari perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerja dan dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan, sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. Dari definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu kesadaran atas tanggung jawab dari pekerjaannya dan seseorang tersebut merasa tergerak untuk melakukan tindakan agar tujuan daripada organisasi dapat tercapai. Menurut Maslow (dalam Sedarmayanti 2016:258) motivasi karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan atau keselamatan, kebutuhan untuk kelompok, kebutuhan akan harga diri atau keselamatan, kebutuhan akan pengakuan diri atau pengembangan diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengukur motivasi pada karyawan

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat produksi dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Mangkunegara (2013:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang memadai. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi individu ataupun kelompok dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Berikut adalah indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut: (1) penerangan suhu udara (2) penggunaan warna (3) ruang gerak yang diperlukan (4) keamanan kerja (5) hubungan karyawan

Penelitian Terdahulu

Pertama, Alwi Suddin dan Sudarman (2010) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan laweyan kota Surakarta.

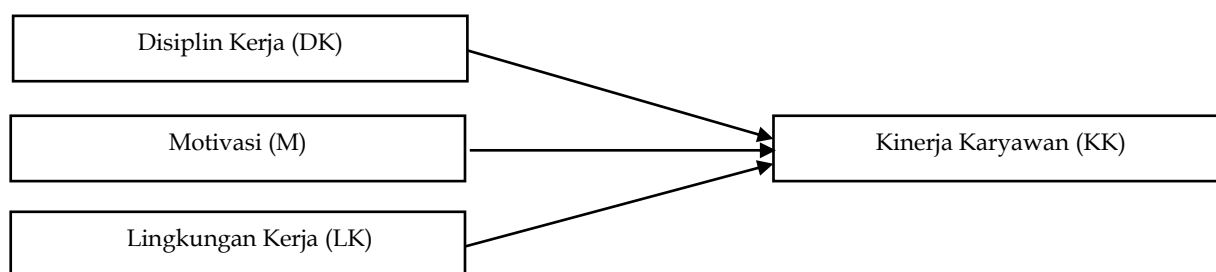
Kedua, Arief Chaidir dan Wajdi (2011) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara signifikan sedangkan pada variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Boyolali.

Ketiga, Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) kabupaten lumajang.

Keempat, Setiawan (2013) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kelima, Gede Prawira Utama dan Subudi (2014) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel matahari terbit bali tanjung benoa-nusa dua.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2013:212) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Supaya dapat meningkatkan rasa tanggungjawab dan dedikasi terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja maka perlu adanya kesadaran dari dalam diri masing-masing karyawan, agar tujuan dari perusahaan tersebut tidak menagalami gangguan teknis maka perusahaan akan memberikan sejenis peraturan-peraturan untuk mengatur para karyawan sebagai rasa tanggungjawab mereka dan loyalitas mereka untuk melaksanakan kegiatan operasional dengan baik dan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan. Untuk melaksanakan kedisiplinan disuatu perusahaan dengan ini maka adanya hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan sehingga dengan demikian maka tidak adanya kesenjangan antara perusahaan dengan karyawan.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia

Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Dalam kamus administrasi, *The Liang Gie* (dalam Manulang, 2006:165) memberikan perumusan akan *motivating* atau pendorong kegiatan yaitu sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawainya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dan dapat mencapai hasil yang telah dikehendaki dari karyawan

tersebut. Jika seorang atasan merasa karyawan membutuhkan mereka untuk mengatasi problem dalam pekerjaannya, maka sesegera mungkin atasan untuk bertindak memberikan dorongan-dorongan untuk karyawan sebagaimana karyawan tersebut dapat meningkatkan rasa percaya diri mereka akan kemampuan yang dimilikinya dan dengan demikian maka kinerja yang sebelumnya terjadi kemunduran berubah menjadi memiliki rasa semangat kerja yang tinggi dan tujuan daripada perusahaan sendiri dapat tercapai dengan baik.

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011) manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jika keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jika dilihat dari suatu kondisi lingkungan di dalam perusahaan, maka karyawan akan merasa senang apabila lingkungan disekitar perusahaan tersebut tidak mengganggu aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaan yang ada, dan karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang baik dikarenakan adanya sarana dan prasarana yang menunjang mereka untuk melakukan proses produksi mereka. Sebaliknya, jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tersebut memiliki problem secara otomatis akan berdampak pada karyawan itu sendiri. Dampak yang ditimbulkan dari lingkungan yang kurang baik tersebut dapat berupa semangat kerja karyawan yang menurun, tingkat kedisiplinan yang kurang dan karyawan merasa kurang nyaman untuk melakukan segala aktivitas mereka dikarenakan tidak adanya faktor yang dapat menunjang mereka untuk dapat meningkatkan kinerja mereka dengan baik.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian *Causal-Comparative Research* yaitu kegiatan penelitian yang berusaha mencari informasi tentang mengapa terjadi hubungan sebab akibat, dan peneliti berusaha melacak kembali hubungan tersebut (Sukardi 2003). Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah karyawan di PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Jumlah populasi pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia sebanyak 97 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dimana peneliti akan mengambil semua jumlah populasi yang ada pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia yaitu sebanyak 97 orang. Sugiyono (2016:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu diperoleh dari hasil kuisioner yang diberikan kepada responden. Data primer ini di perlukan untuk mengetahui jawaban mengenai tanggapan responden tentang disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Data primer yang digunakan dalam penelitian adalah hasil kuisioner yang diberikan kepada responden dan

hasil observasi di lapangan. Data tersebut diperoleh dari wawancara pada beberapa karyawan yang ada di lapangan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan yang sesuai dengan batasan dari aturan-aturan perusahaan dan tidak menyimpang dari peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah: (a) frekuensi kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah dengan melihat frekuensi kehadiran karyawan, semakin tinggi tingkat kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi (b) tingkat kewaspadaan, dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan memiliki perhitungan dan ketelitian terhadap pekerjaan mereka sehingga memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi (c) ketaatan pada standar kerja, karyawan diharuskan mentaati semua aturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari (d) ketaatan pada peraturan kerja, dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja (e) etika kerja, etika kerja diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan agar menciptakan suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama karyawan.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu kesadaran atas tanggung jawab dari pekerjaannya dan seseorang tersebut merasa tergerak untuk melakukan tindakan agar tujuan daripada organisasi dapat tercapai. Berikut adalah indikator dalam penelitian ini: (a) kebutuhan fisik karyawan, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada karyawan, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, dan lain sebagainya (b) kebutuhan keamanan dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja (c) kebutuhan untuk kelompok, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain (d) kebutuhan harga diri, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan (e) kebutuhan pengakuan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi individu ataupun kelompok dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut: (a) penerangan, sinar cukup yang masuk ke dalam ruang kerja (b) suhu udara, seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai (c) suara bising, tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktivitas pekerja. (d) Penggunaan warna, pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja (e) ruang gerak yang diperlukan, posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya (f) keamanan kerja, guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman (g) hubungan karyawan, hubungan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya harus harmonis.

Kinerja Karyawan

Yaitu nilai-nilai yang terdapat pada perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah: (a) kualitas yang dimiliki karyawan, jenis pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan karyawan (b) kuantitas menyelesaikan jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (c) ketepatan waktu dalam kegiatan operasional, tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu

yang dinyatakan (d) efektivitas dalam penggunaan sumber daya, dimaksimalkan guna menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (e) kemandirian, tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2016:238). Peneliti menggunakan teknik analisis data yaitu: Uji instrument data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, uji kelayakan model dan pengujian hipotesis (uji t).

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat yang dapat menunjukkan seberapa jauh suatu instrumen memiliki ketepatan dan akurasi dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Arikunto (2006:168-169) 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 tidak jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka dapat dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau ketepatan data dalam interval waktu tertentu. Menurut Sugiyono (2016:173). Instrumen yang memiliki reliabilitas dapat digunakan untuk mengukur secara berulang-ulang sehingga mendapatkan hasil data yang sama atau konsisten. 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 Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh variabel bebas yang terdiri dari (disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Analisis ini dapat dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut : $Y = a + b_1DK + b_2M + b_3LK + e$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai kontribusi atau tidak. Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah setiap nilai dari variabel terikat terhadap nilai variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Asumsi ini ditujukan pada nilai eror yang berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2012: 105) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolinearitas merupakan suatu gambaran dimana sebagian atau keseluruhan variabel memiliki korelasi yang sangat kuat. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan *Variance Inflation Factors (VIF)* dan *tolerance*. Nilai dari *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum

dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,01 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 139) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dapat disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat Grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (terikat) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali, 2016:134). Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu yang ada dalam 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*.

Uji F

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut: (a) Jika nilai $f > 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak berpengaruh signifikan) artinya variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. (b) Jika nilai $f < 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi berpengaruh signifikan) ini berarti variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) adalah analisis yang digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi yang digunakan dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2016:95). Analisis koefisien determinasi (KD) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) yang dituliskan dalam persentase. Nilai dari koefisien determinasi sendiri berkisar 0 sampai dengan 1. Jika nilai dari R^2 mendekati angka 1 atau lebih maka menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel independen terhadap dependen, sebaliknya jika nilai dari R^2 tersebut lebih kecil dari 0 maka dapat dinyatakan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut memiliki pengaruh yang sangat kecil.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji t ini membandingkan t hitung dengan t tabel dengan menentukan signifikansi kepercayaan (α) sebesar 0,05 (5%). Maka kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut: Hipotesis $H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. $H_1: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ yang artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel dependen terhadap variabel indeoenden. Kriteria Uji: Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dikatakan signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (Dk, M, Lk) berpengaruh signifikan terhadap variabel depeden (Kk) = hipotesis diterima. Jika t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka dikatakan

tidak signifikan, artinya secara parsial variabel bebas (Dk, M, Lk) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel dependen (Kk) = hipotesis ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Subjek Penelitian

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia, perusahaan tersebut bergerak di bidang percetakan *rotogravure*. Kemudian gambaran subjek penelitian dilakukan dengan cara merinci karakteristik meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan dari 97 karyawan yang ada pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia yang dijadikan sebagai responden pada penelitian ini. Sehingga pada penelitian ini sampel yang digunakan dalam penelitian adalah semua pegawai PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia.

Analisis Data

Uji Validitas

Validitas menurut Ghazali (2016:45), digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (level signifikansi) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah sebagai pembentuk indikator. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan untuk variabel tersebut valid. Sebaliknya jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan untuk variabel tersebut tidak valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	koef. Korelasi r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	DK ₁	0,534	0,000	Valid
	DK ₂	0,554	0,000	Valid
	DK ₃	0,362	0,000	Valid
	DK ₄	0,358	0,000	Valid
	DK ₅	0,729	0,000	Valid
Motivasi	M ₁	0,596	0,000	Valid
	M ₂	0,614	0,000	Valid
	M ₃	0,613	0,000	Valid
	M ₄	0,593	0,000	Valid
	M ₅	0,539	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	LK ₁	0,187	0,067	Valid
	LK ₂	0,353	0,000	Valid
	LK ₃	0,218	0,032	Valid
	LK ₄	0,416	0,000	Valid
	LK ₅	0,388	0,000	Valid
	LK ₆	0,528	0,000	Valid
	LK ₇	0,301	0,003	Valid
Kinerja karyawan	KK ₁	0,367	0,000	Valid
	KK ₂	0,440	0,000	Valid
	KK ₃	0,433	0,000	Valid
	KK ₄	0,355	0,000	Valid
	KK ₅	0,442	0,000	Valid

Sumber Data : Hasil Kuisisioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa, seluruh butir pernyataan yang mengukur variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Ini karena keseluruhan item pernyataan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel, dengan kata lain hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh para responden, telah dinyatakan sah dan benar, oleh karena itu hasil dai kuesioner yang telah dikumpulkan oleh peneliti dapat dilanjutkan untuk dilakukan penelitian secara lebih lanjut. Sehingga dengan model berikut dapat di gunakan sebagai bahan penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketelitian, derajat ketepatan dan keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Reliabilitas variabel ditentukan berdasarkan nilai *alpha cronbach*, apabila nilai alpha lebih besar dari 0,6 maka dikatakan variabel tersebut reliabel atau dapat diandalkan. Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0.677	Reliabel
Motivasi	0.633	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.605	Reliabel
Kinerja karyawan	0,663	Reliabel

Sumber : Hasil Kuisisioner diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuisisioner ini reliabel karena pada keseluruhan variabel mempunyai nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan pada keseluruhan variabel akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti apabila pernyataan itu diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya, dapat digunakan kembali pada variabel penelitian yang sama dan akan tetap mampu untuk memperoleh data yang tetap konsisten bila diajukan kembali dengan runtutan permasalahan yang sama.

Analisis Regresi Linier Berganda

Perhitungan regresi linier berganda antara disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dibantu program SPSS 20 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	1.126	.523	2.152	.034
Disiplin Kerja	.194	.085	2.287	.024
Motivasi	.204	.065	3.145	.002
Lingkungan Kerja	.326	.111	2.931	.004

Sumber Data : Hasil Kuisisioner diolah, 2019

$KK = 1,126 + 0,194DK + 0,204M + 0,326LK + e$ Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: (1) Konstanta sebesar 1,126 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 1,126. (2) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,194. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja bernilai positif dan signifikan. Artinya disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0,204. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Motivasi bernilai positif dan signifikan. Artinya motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,326. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini dengan analisis nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp.* Signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,709 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov z	0.709	
Asymp.signifikansi	0.697	Normal

Sumber Data: Hasil Kuisisioner diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4 tersebut terlihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,697 > 0,05$ maka dapat disimpulkan nilai residual terstandarisasi dan dinyatakan memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

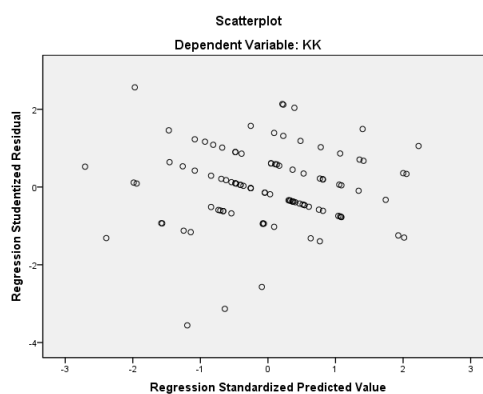
Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin Kerja	.968	1.033	Non Multikolinearitas
Motivasi	.982	1.019	Non Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	.982	1.018	Non Multikolinearitas

Sumber Data: Hasil Pengolahan Data, diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih rendah dari 10 untuk setiap variabel, maka hal ini berarti dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen (X) tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Grafik Scatterplot

Sumber Data: Hasil Kuisisioner diolah, 2019

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut.

**Uji Kelayakan Model
Uji Statistik F**

**Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.819	3	.606	9.629	.000 ^a
Residual	6.045	96	.063		
Total	7.864	99			

Sumber Data: Hasil Kuisisioner diolah, 2019

Dari Tabel 6 menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 9,629. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan bahwa variabel yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi & Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.781 ^a	.531	.507	.25093

Sumber Data: Hasil Kuisisioner diolah, 2019

Tabel 7 menunjukkan nilai R sebesar 0,781. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah cukup kuat karena > 0,50. Nilai *R Square* sebesar 0,531 atau 53,1%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja, sebesar 53,1%, sedangkan sisanya 46,9% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2016:98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil pengujian uji t dari masing-masing variabel bebas melalui program SPSS 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 8
Hasil Uji t**

Variabel	Unstandarized Coefficients		t _{hitung}	Sig	Alpha (α)	Ket
	B	Std. Error				
Disiplin Kerja	0.194	0.085	2.287	0.024	0,05	Berpengaruh signifikan
Motivasi	0.204	0.065	3.145	0.002	0,05	Berpengaruh signifikan
Lingkungan Kerja	0.326	0.111	2.931	0.004	0,05	Berpengaruh signifikan

Sumber : Hasil Kuisisioner diolah, 2019

Pengujian hipotesis 1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 8, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,194 dan *Sig* sebesar 0,024. Oleh karena itu $Sig (0,024) < Sig (0,05)$ maka terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh yang positif. Pengujian hipotesis 2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 8, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,204 dan *Sig* sebesar 0,002. Oleh karena itu $Sig (0,002) < Sig (0,05)$ maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif. Pengujian Hipotesis 3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian pada Tabel 8, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai koefisien positif sebesar 0,326 dan *Sig* sebesar 0,004. Oleh karena itu $Sig (0,004) < Sig (0,05)$ maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang terbukti signifikan dengan arah pengaruh positif.

Pembahasan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk disiplin kerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk motivasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik uji t untuk lingkungan kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Sehingga penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

(1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Penerapan disiplin kerja yang tegas dan pemberian sanksi yang sesuai bagi para pelanggaran meningkatkan kinerja karyawan (2) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Dengan pemberian motivasi yang tepat terhadap setiap karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan semangat dan betah dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan meningkat.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Berikut adalah beberapa keterbatasan dalam penelitian: (1) Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuisioner yaitu karyawan sebagai obyek penelitian terkadang memberikan jawaban yang tidak menunjukkan kondisi dan keadaan yang sebenarnya terjadi (2) Adanya keterbatasan peneliti dengan menggunakan kuisioner yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan memiliki kehadiran yang berbeda atau shift sehingga tidak dapat disebarikan dalam satu kali waktu (3) Adanya keterbatasan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel independen, yaitu disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

(1) Disarankan bagi penelitian selanjutnya agar melakukan penelitian di luar variabel independen yang telah digunakan dalam penelitian ini atau menggabungkan salah satu variabel atau menambahkan variabel yang termasuk faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (2) Diharapkan untuk penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dan tahun yang lebih lama (3) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan bisa menggunakan perusahaan percetakan rotogravure selain PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia (4) PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia diharapkan dapat menegakkan peraturan perusahaan dengan tegas agar penerapan dalam disiplin kerja karyawan dapat berjalan dengan baik dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai (5) PT Hung Sheng Kreasindo Gravure Indonesia diharapkan dapat memberikan motivasi bagi seluruh karyawan yang bekerja dengan porsi yang sesuai dengan kriteria karyawan yang berbeda-beda.

Daftar Pustaka

- Abdillah, A.C. dan F. Wajdi. 2011. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Dengan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*. 12(1): 1-11.
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. PT. Rineka Cipta: Jakarta.
- Ghozali, I. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. UNDIP: Semarang.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, M. S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, Z. dan M. Taufiq. 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.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Rosdakarya: Bandung.
- Manullang, M. A. 2006. *Manajemen Personalialia*. Gajahmada University Press: Yogyakarta.
- Mardiana. 2005. *Manajemen Produksi*. Badan Penerbit IPWI: Jakarta.
- Putra, G.P.U. dan M Subudi. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kemepimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua. *Jurnal Manajemen*. 2(7): 802-814.
- Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

- Robbins. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Pearson International Edition, Prentice-Hall: USA.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya* (Vol. Cetakan Ketiga). CV. Mandar Maju: Bandung.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- Setiawan, A. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4): 1245-1253.
- Siswanto, B. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Suddin, A. dan Sudarman. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusi*. 4(1): 1-8.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R and D*. Alfabeta: Bandung.
- Sukardi. 2003. *Metodologi Penelitian Pendidikan; Kompetensi dan Praktiknya*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Predana Media Group: Jakarta.