

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ety Puput Rahayu  
etypuput4@gmail.com  
Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of work motivation, work discipline and work environment on employees performance of PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. While, the population was employees of PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. The research was quantitative. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all member of population were chosen as sample. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires which were distributed to respondents. In line with, there were 100 respondents of employee of PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 23. The research result concluded work motivation had significant effect on employees performance of PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Likewise work discipline had significant effect on employees performance of PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Similarly, work environment had significant effect on employees performance of PT. Pinus Merah Abadi Surabaya.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode sampling jenuh yang merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya.

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

### PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu hal yang baru dibidang bisnis. Sumber daya manusia merupakan asset yang berfungsi sebagai modal penting untuk mencapai tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun kecil. Manusia merupakan faktor penggerak utama dari suatu perusahaan sebab meskipun perusahaan memiliki peralatan modern dengan teknologi canggih, namun tanpa bantuan manusia perusahaan tidak akan berkembang sesuai dengan harapan.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan sebagai analisis dalam menghadapi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan di perusahaan. Bangun (2014:4) menyatakan bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia, sehingga pentingnya peran manusia dalam

kompetisi jangka pendek maupun jangka panjang di agenda bisnis suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam pekerjaannya (Sutrisno, 2013:151). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab, berani mengambil resiko yang dihadapi dalam kegiatan kerja. Keberhasilan atau kegagalan dalam organisasi sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Hal ini membuat kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam proses berjalannya sebuah perusahaan guna mencapai target dan tujuan perusahaan.

PT. Pinus Merah Abadi merupakan salah satu perusahaan nasional yang bergerak cepat dalam bidang penjualan dan distribusi yang meliputi jaringan tradisional dan modern. Perusahaan tersebut memiliki banyak cabang untuk melayani secara langsung outlet yang terdaftar diseluruh Indonesia, yang berlokasi di Jl. Kedung cowek 169, Surabaya Jawa Timur. PT. Pinus Merah Abadi tumbuh dengan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, sistem distribusi, inventaris, dan praktek perusahaan yang baik dan berupaya untuk berkembang serta memperbaiki sumber daya manusia demi mencapai tingkat keunggulan profesionalismenya. Namun, dalam aktivitasnya PT. Pinus Merah Abadi mengalami penurunan pendapatan dari target yang telah ditetapkan yang dapat dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Pendapatan PT. Pinus Merah Abadi Juli-Desember 2019**

Bulan	Target (Rp)	Pendapatan (Rp)
Juli	2.837.967.399	2.228.749.030
Agustus	2.417.715.320	2.358.147.139
September	2.568.985.107	2.136.459.652
Oktober	2.318.022.189	2.022.837.635
November	2.209.298.591	2.104.661.079
Desember	2.360.360.503	1.711.907.137

Sumber: PT. Pinus Merah Abadi, 2019

Pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa adanya penurunan pendapatan dari target yang telah ditetapkan setiap bulannya dari bulan Juli hingga tahun Desember 2019. Penurunan ini menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi. Hal ini dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan, karyawan sering melanggar peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan lingkungan kerja yang kurang baik yang dirasakan karyawan, sehingga perusahaan perlu memperbaiki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya

Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja dengan maksimal. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja (Mulyadi, 2015:87). Motivasi karyawan dapat dilihat dari usaha, perilaku karyawan yang baik mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku karyawan yang bekerja semampu dan seadanya mengindikasikan bahwa karyawan kurang motivasi dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Disiplin kerja sebagai bentuk dari penelitian yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, perilaku dan sikap karyawan yang akan dinilai secara menyeluruh untuk dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja (Siagian, 2013:305). Orang-orang yang berhasil dalam bidang pekerjaan mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal

umumnya tidak disiplin. Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berkembang apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan tidak di kelola dengan baik, sehingga disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan.

Perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dari aktivitas bekerja karyawan (Sunyoto, 2015:38). Lingkungan kerja yang baik untuk menunjang keamanan, keselamatan, serta kenyamanan adalah salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan para karyawan melakukan kegiatan pekerjaan dalam sehari-hari, bagi karyawan lingkungan kerja akan mempunyai pengaruh besar terhadap jalannya operasi instansi.

Penelitian ini mengacu dari beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rozalia *et al.*, (2015) serta Pratiwi dan Darmastuti (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Rozalia *et al.*, (2015) serta Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Pratiwi dan Darmastuti (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gardjito *et al.*, (2014) dan Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya? (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya? sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pinus Merah Abadi Surabaya.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Kinerja Karyawan**

Sutrisno (2013:151) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan di suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

### **Motivasi Kerja**

Handoko (2013:252) menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam dan luar diri para karyawan agar mereka dapat

bekerja produktif dan disertai rasa tanggung jawab yang tinggi demi tercapainya tujuan pribadi dan organisasi. Tujuan seseorang untuk bekerja adalah mendapatkan gaji, yang selanjutnya gaji tersebut digunakan untuk membeli segala kebutuhan hidupnya, dengan demikian motivasi seseorang untuk bekerja adalah untuk mendapatkan gaji guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

### **Disiplin Kerja**

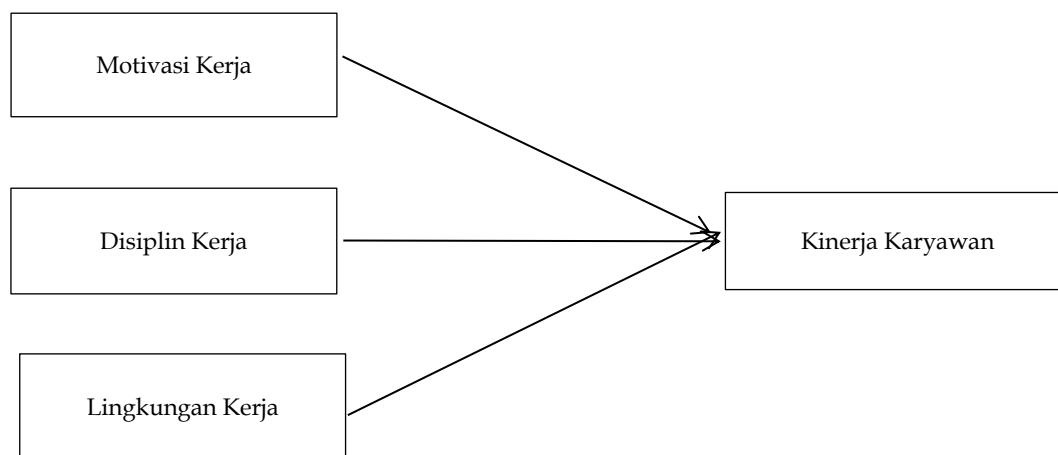
Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak dapat berkembang apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan tidak di kelola dengan baik, karena disiplin kerja mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk menjalankan tugasnya. Menurut Siagian (2013:305) disiplin sebagai bentuk dari penelitian yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, perilaku dan sikap karyawan yang akan dinilai secara menyeluruh untuk dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja.

### **Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2012:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang positif seperti rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Karyawan yang merasa nyaman terhadap lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa betah dalam melaksanakan aktivitasnya ditempat kerja, sehingga dapat mempergunakan waktu bekerja secara efektif. Sebaliknya, apabila lingkungan yang diberikan tidak memadai maka akan membuat kinerja karyawan menurun.

### **Rerangka Konseptual**

Rerangka konsep akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Rerangka konseptual yang dapat digambarkan pada penelitian ini adalah:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Seseorang yang tidak memiliki motivasi akan memberikan hasil yang minimum dalam bekerja. Menurut Handoko (2013:252) motivasi merupakan keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi dilakukan untuk memberi dorongan daya gerak kepada karyawan agar karyawan terdorong untuk bekerja atau melakukan sesuatu sesuai yang di berikan perusahaan. Bekerja secara efektif dan terinterigrasi dengan segala hal upayanya untuk mencapai kepuasan dan tujuan bersama. Rendahnya pemberian motivasi kerja menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidak dapat mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi. Timbulnya motivasi dengan adanya kebutuhan yang harus segera di penuhi oleh masing-masing individu, demi sebuah konsumsi kebutuhan maka seseorang di tuntut agar lebih aktif. Namun, jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan bekerja dengan maksimal sehingga tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozalia *et al.*, (2015) serta Pratiwi dan Darmastuti (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Perusahaan tidak dapat berkembang apabila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan tidak di kelola dengan baik. Hasibuan (2016:193) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seorang untuk mentaati semua peraturan yang berlaku pada perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Adanya disiplin kerja bagi perusahaan akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran kegiatan produksi sehingga memperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozalia *et al.*, (2015) serta Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Suatu keadaan lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai jika manusia yang berada di dalamnya mampu melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat dan nyaman. Nitisemito (2012:75) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan kondisi lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja. Lingkungan kerja yang produktif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika perusahaan tidak memperhatikan kondisi lingkungan perusahaan maka dapat menimbulkan efek negative pada kondisi kerja dan kinerja karyawan menurun. Seperti keamanan, kenyamanan, kebisingan, peralatan kerja semua ini perlu diperhatikan untuk menciptkana suasana yang nyaman, karena bila seorang karyawan nyaman dengan lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka waktu kerja karyawan dapat digunakan secara efektif. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gardjito *et al.*, (2014) dan Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dapat bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:68) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan dengan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016:68) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini adalah data primer. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016:137). Sumber data pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016:142).

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas, variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya dalam melaksanakan tugasnya dengan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2012:75) indikator kinerja karyawan adalah: a) Kualitas kerja b) Kuantitas kerja c) Pelaksanaan tugas d) Tanggung jawab

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya untuk pekerjaannya, dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal. Indikator variabel motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2016:123): a) Kebutuhan fisiologis

b) Kebutuhan rasa aman c) Kebutuhan sosial d) Kebutuhan akan penghargaan e) Kebutuhan aktualisasi diri

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap dan peraturan yang harus ditaati atau di jalankan karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya tanpa ada paksaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:194) indikator disiplin kerja adalah: a) Tingkat absensi b) Mematuhi peraturan instansi c) Penggunaan waktu secara efektif d) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya dalam bentuk fisik maupun non fisik yang dapat mendukung karyawan saat menjalankan pekerjaan. Menurut Sunyoto (2015:45) indikator lingkungan kerja adalah: a) Keamanan b) Suasana Kerja c) Hubungan Karyawan d) Tersedianya Fasilitas Kerja

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016: 53). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Syarat tersebut adalah jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2016:53).

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika masing masing pertanyaan dijawab responden secara konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Ghozali, 2016:48).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative. Menurut Ghozali (2016:96) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan dengan variabel dependen. Pada penelitian ini Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresinya adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 MK + \beta_2 DK + \beta_3 LK + e$$

Keterangan :

$\alpha$	: Konstanta
$\beta_1, \dots, \beta_3$	: Koefisien Regresi
KK	: Kinerja Karyawan
MK	: Motivasi Kerja
DK	: Disiplin Kerja
LK	: Lingkungan Kerja
e	: <i>Standart error</i>

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Analisis grafik yang andal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat histogram dan normal probability plot. Dasar pengambilan keputusan: a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

#### Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menurut Ghozali (2016:103-105) untuk menguji ada tidaknya multikoleniaritas di dalam model regresi dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS. Dasar pengambilan keputusan: a) Jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau nilai VIF  $< 10$  maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen. b) Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau nilai VIF  $\geq 10$  maka ada multikoleniaritas di antara variabel independen.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai akurat (Ghozali, 2016:97). Uji F menguji apakah model penelitian dalam penelitian ini layak digunakan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan yaitu: a) Jika nilai signifikansi  $< 0,05$ , menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada



penelitian. b) Jika nilai signifikansi > 0,05, menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

### Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berganda adalah antara nol dan satu. Nilai (R<sup>2</sup>) 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 (Ghozali, 2016: 95).

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2016:97). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Dasar pengambilan keputusan: a) Jika nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Jika nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (KK)	KK <sub>1</sub>	0,423	0,1966	Valid
	KK <sub>2</sub>	0,489	0,1966	Valid
	KK <sub>3</sub>	0,423	0,1966	Valid
	KK <sub>4</sub>	0,484	0,1966	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK <sub>1</sub>	0,503	0,1966	Valid
	MK <sub>2</sub>	0,475	0,1966	Valid
	MK <sub>3</sub>	0,545	0,1966	Valid
	MK <sub>4</sub>	0,679	0,1966	Valid
	MK <sub>5</sub>	0,586	0,1966	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK <sub>1</sub>	0,506	0,1966	Valid
	DK <sub>2</sub>	0,762	0,1966	Valid
	DK <sub>3</sub>	0,651	0,1966	Valid
	DK <sub>4</sub>	0,607	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK <sub>1</sub>	0,421	0,1966	Valid
	LK <sub>2</sub>	0,528	0,1966	Valid
	LK <sub>3</sub>	0,413	0,1966	Valid
	LK <sub>4</sub>	0,440	0,1966	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 2 bahwa semua item sampel pada penelitian ini ada 100 sehingga mengacu pada rumus  $df = n-2$  yang memberikan hasil  $df = 100 - 2 = 98 = 0,1966$  sehingga diketahui nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hal ini berarti bahwa seluruh item

pernyataan yang ada pada penelitian ini adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Hasil uji realibitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Uji Realibilitas**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.771	100

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3 bahwa nilai cronbach alpha pada penelitian ini adalah 0,771. Hal ini berarti item-item pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach alpha ( $\alpha$ ) > 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi seberapa tinggi pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. dengan dibantu program SPSS 23 dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>	Beta		
1	(Constant)	,727	,504		1,441	,153
	MK	,198	,077	,216	2,575	,012
	DK	,392	,096	,359	4,099	,000
	LK	,242	,078	,275	3,111	,002

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

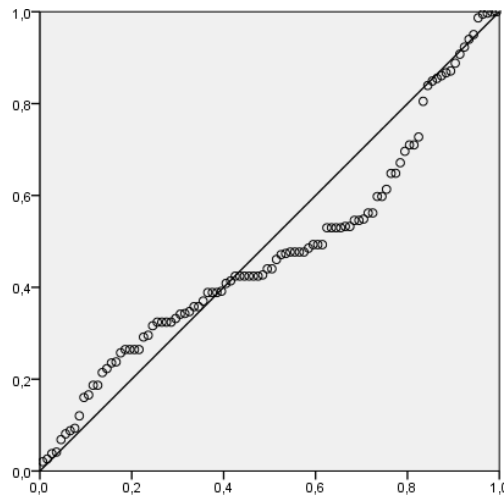
Tabel 4 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:  
 $KK = 0,727 + 0,198 MK + 0,392 DK + 0,242 LK + e$

Hasil persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: (1) Nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 0,727 artinya jika variabel motivasi (MK), disiplin kerja (DK), dan lingkungan kerja (LK) tetap atau sama dengan nol (=0), maka besarnya nilai kinerja karyawan (KK) adalah sebesar 0,727. (2) Besarnya nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,198 yang menunjukkan hubungan positif (searah) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Besarnya nilai koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,392 yang menunjukkan hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. (4) Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,242 yang menunjukkan hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titiknya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam persamaan ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

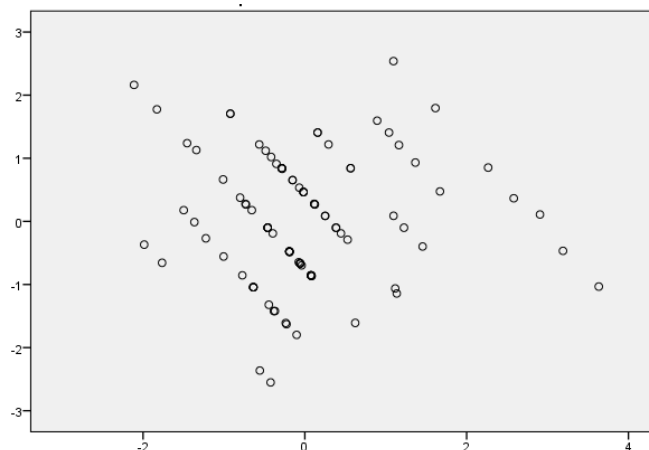
Variabel	Tolerance	VIF
MK	,983	1,017
DK	,897	1,115
LK	,884	1,131

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja ,memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, sehingga hasil penelitian ini dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Berdasarkan Gambar 3 grafik scatterplot memiliki titik-titik data yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (KK) dan penyebaran titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian penelitian dalam penelitian ini layak digunakan atau tidak. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)**

Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	4,377	3	1,459	16,323	,000b
	Residual	8,580	96	,089		
	Total	12,957	99			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 bahwa hasil uji F memiliki nilai F sebesar 16,323 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

### Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 7:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,781a	,538	,517	,29896

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,538 atau 53,8% variabel kinerja karyawan yang mampu dijelaskan melalui variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 53,8\% = 46,2\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	t	Sig	Keterangan
MK	2,575	,012	Signifikan
DK	4,099	,000	Signifikan
LK	3,111	,002	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa: (1) Motivasi memiliki nilai t sebesar 2,575 dengan nilai signifikan sebesar  $0,012 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 4,099 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 3,111 dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel motivasi dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel motivasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya memiliki motivasi yang tinggi yang di dukung dengan adanya dorongan kebutuhan, sehingga karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya bekerja secara maksimal untuk memenuhi kebutuhan mereka. Hal ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, PT. Pinus Merah Abadi Surabaya harus memberikan motivasi yang tinggi untuk karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozalia *et al.*, (2015) serta Pratiwi dan Darmastuti (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel disiplin kerja dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya memiliki disiplin kerja yang tinggi terhadap tanggung jawab pekerjaan dan bekerja sesuai dengan peraturan yang diberikan perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, PT. Pinus Merah Abadi Surabaya harus memberikan peraturan dan ketetapan yang harus dipatuhi oleh karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozalia *et al.*, (2015) serta Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sebaliknya, Pratiwi dan Darmastuti (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel lingkungan kerja dapat menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya memiliki lingkungan kerja yang baik. Hal ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, PT. Pinus Merah Abadi Surabaya harus memberikan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman terhadap karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gardjito *et al.*, (2014) dan Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Sulistyowati (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: (1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja yang diberikan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja yang diberikan PT. Pinus Merah Abadi Surabaya maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang dapat menjadi arahan bagi penelitian yang akan datang antara lain: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 responden.

### **Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen PT. Pinus Merah Abadi Surabaya sebaiknya meningkatkan lagi motivasi kerja dengan lebih memperhatikan kebutuhan fisiologis karyawan sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (2) Bagi manajemen PT. Pinus Merah Abadi Surabaya sebaiknya meningkatkan lagi disiplin kerja dengan memberikan sanksi yang tepat untuk memperingatkan para karyawan yang melanggar aturan perusahaan sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (3) Bagi manajemen PT. Pinus Merah Abadi Surabaya sebaiknya meningkatkan lagi disiplin kerja dengan memberikan sanksi yang tepat untuk memperingatkan para karyawan yang melanggar aturan perusahaan sehingga kinerja karyawan semakin tinggi dan perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaannya. (4) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat

mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Dhermawan, A.A.N.B., I.G. A. Sudibya., dan I.W.M. Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6(2):173-184.
- Gardjito, A.H., M.A. Musadieg dan G.E. Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 13(1):1-8.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Handoko. 2013. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media. Jakarta.
- Nitisemito, A.S. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu. Jakarta.
- Pratiwi, A. dan I. Darmastuti. 2014. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Diponegoro Journal of Management* 3(4):1-13.
- Rozalia, N.A., H. N. Utami dan I. Ruhana. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 26(2):1-8.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service. Jakarta.
- Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Sulistyowati, V.A.D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.