

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CPO SIDOARJO

Marita Kusuma Dewi
maritakusumad@gmail.com
Winarningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to determine and analyze the positive effects of working discipline, motivation and environment on the employees' performance of PT. Cipta perkasa Oleindo Gedangan, Sidoarjo. While, the population was the employees of PT. Cipta perkasa Oleindo Gedangan, Sidoarjo. Moreover, the data instrument. In line with, there were 69 respondents as sample. Furthermore, the data analysis technique used validity and reliability tests, classical assumptions and multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical and Service Solutions). The research result, from t test, concluded working discipline had significant effect on the employees' performance. This showed as the significance of $\alpha = 0,009 < 0,05$. Moreover, the working motivation had significant effect on the employees' performance. This showed had significant of $\alpha = 0,000 < 0,05$. In addition, the working environment had significant effect on the employees' performance, as it shown by the significance of $\alpha = 0,001 < 0,05$. So three variables (work discipline, working motivation and working environment) have significant to employee performance.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo. Populasi yang digunakan sebagai sampel sebanyak 69 orang responden yang merupakan karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo, Gedangan Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *probability sampling* dan pengumpulan data menggunakan kuisioner yang di bagikan pada karyawan PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo. Teknik analisis data yang di gunakan adalah uji instrumen dengan uji validitas dan uji reabilitas, asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (Statistical And Service Solution). Hasil uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,009 < 0,05$. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$. Begitupula dengan lingkungan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $\alpha = 0,001 < 0,05$, jadi ketiga variabel (disiplin kerja, disiplin motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan).

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu perusahaan, semua kegiatan yang berjalan di dalam perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor terpenting untuk pencapaian hasil tujuan perusahaan. Secara umum perusahaan dapat dikatakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara menerapkan kedisiplinan karyawan untuk mematuhi semua peraturan dan memotivasi para karyawan serta memperhatikan lingkungan kerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal. Perusahaan menerapkan fungsi dari manajemen yang dapat membawa karyawan agar tetap optimal dalam bekerja. Salah satu fungsi dari manajemen yaitu mengelola dan mengatur tenaga kerja untuk pencapaian hasil optimal yang akan diperoleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan modal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Menurut Siagian (2013:305) menyatakan bahwa Disiplin sebagai bentuk dari pelatihan yang berusaha membentuk dan memperbaiki pengetahuan, perilaku dan sikap karyawan yang akan dinilai

secara menyeluruh untuk dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja. Sedangkan menurut Darmawan (2013:41) menyatakan bahwa Disiplin merupakan suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dari peraturan perusahaan dalam bentuk tertulis. Menurut Mulyadi (2015:87) menyatakan bahwa 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. Motivasi dapat diartikan sebagai perubahan energi yang ada di dalam diri seseorang yang dapat ditandai dengan munculnya sebuah *feeling*. Apabila seorang karyawan dapat menciptakan dorongan yang positif dari dalam diri maka kinerja dapat berjalan secara lancar dan optimal. Sedangkan menurut Mangkunegara (2012:61) menyatakan bahwa Motivasi merupakan suatu kondisi yang dapat menggerakkan serta dapat merubah diri karyawan lebih menuju kearah yang lebih positif atau terjuru untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya pemberian motivasi, karyawan akan mengalami penurunan dan stres dalam bekerja, karyawan akan kesulitan dalam mencapai tingkat optimalnya dalam bekerja. Selain disiplin kerja dan motivasi yang harus diperhatikan yaitu lingkungan kerja, karena lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja dari karyawan serta kenyamanan yang di dapat oleh karyawan. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen yang penting dari aktivitas bekerja karyawan. Lingkungan fisik merupakan seluruh kegiatan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dari lingkungan kerja karyawan berupa suasana kerja, dengan menjalin hubungan yang baik antar sesama karyawan atau karyawan dengan atasan. Apabila perusahaan atau instansi tidak memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka suasana akan menjadi tidak kondusif serta karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Menurut Nawawi (2013:235) menyatakan bahwa kinerja adalah salah satu kegiatan yang mengola sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan, dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang mengelola sumber daya manusia yang bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan serta dapat meningkatkan kinerja seluruh karyawan. Ketika kinerja karyawan mengalami peningkatan perusahaan akan mendapatkan keuntungan, visi dan misi perusahaan berjalan dengan baik serta kegiatan operasional perusahaan menjadi lebih terstruktur dan berjalan sesuai standart operasional prosedur (SOP). Sedangkan apabila kinerja karyawan mengalami penurunan maka karyawan menjadi tidak produktif, mengalami keterbatasan dalam bekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:94) menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan sebagai salah satu hasil dari pencapaian tingkat bekerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya atau tugas serta tanggung jawabnya yang telah diberikan atas dasar kepercayaan dari perusahaan. Kinerja dapat ditingkatkan oleh perusahaan dengan cara menerapkan kedisiplinan bagi karyawan agar memiliki sikap untuk membantu berjalannya kegiatan operasional serta memberikan motivasi dan dorongan terhadap karyawan agar apa yang diharapkan akan terlaksana dengan baik dan yang terakhir perusahaan perlu menerapkan dan memberikan situasi lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan akan merasa lebih mudah dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Menurut penelitian yang telah ada, terdapat beberapa kontroversi di dalam penelitian tersebut, dari penelitian menurut Lakoy (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Gultom (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sahlan, *et al*(2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Utami, dan Agus (2010) mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Harlie (2011) mengatakan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan pengamatan dan peranan penting dari disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan banyak menimbulkan pengaruh terhadap tingkat tinggi rendahnya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1). Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo ? (2). Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cipta perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo ? (3). Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo ? . Penelitian ini bertujuan untuk: (1). Untuk mengetahui pengaruh positif disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo ? (2). Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo ? (3). Untuk mengetahui pengaruh positif lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo ?

TINJAUAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu tindakan yang mendorong seluruh anggota organisasi untuk dapat menaati tuntutan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja mencerminkan seberapa besar tanggung jawab yang dimiliki oleh anggota organisasi untuk menjalankan tugasnya. Selain itu disiplin kerja juga bermanfaat agar karyawan dapat menaati dan menjalankan peraturan yang ditetapkan organisasi untuk dapat meningkatkan kinerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa disiplin merupakan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan menciptakan disiplin kerja yang baik, maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Sebaliknya apabila menciptakan disiplin kerja yang rendah maka karyawan akan mengalami kesulitan dan tidak memiliki semangat dalam bekerja dan berdampak kinerja tidak optimal. Apabila perusahaan atau instansi tidak memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka suasana akan menjadi tidak kondusif serta karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Motivasi Kerja

Menurut Handoko (2011:252) menyatakan bahwa Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan setiap individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2014:61) Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan diri setiap karyawan yang lebih terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2016:141) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi dalam ilmu manajemen sangat perlu ditunjukkan untuk sumber daya manusia, seperti seorang pimpinan dan bawahannya. Motivasi merupakan cara untuk mendorong dan mengarahkan potensi bawahan, agar memiliki semangat bekerja sama secara produktif dan optimal sehingga dapat mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi dapat dikatakan sebagai tempat menyalurkan dan mendukung manusia agar mau bekerja secara kompeten dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Sedangkan menurut Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa motivasi merupakan penggerak dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu

dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan, lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang positif seperti rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa nyaman terhadap lingkungan yang diterapkan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan merasa betah ditempat kerjanya dalam melakukan aktivitasnya, sehingga dapat mempergunakan waktu bekerja secara efektif. Sebaliknya apabila lingkungan yang diberikan tidak memadai maka akan membuat kinerja karyawan menurun. Menurut 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. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:2) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat yang digunakan dalam bekerja yang terdapat di lingkungan sekitarnya di mana seseorang dapat melakukan pekerjaannya. Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan salah faktor utama yang terpenting bagi setiap karyawan disaat sedang melakukan pekerjaan dan aktivitas didalam perusahaan. Menurut Sofyandi (2008:38) mengatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang terdapat di luar manusia baik secara fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi, faktor fisik ini meliputi peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan ruang kerja. Sedangkan non fisik meliputi hubungan kerja yang terbentuk diperusahaan antara atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan.

Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2012:94) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut 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 dalam 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.

Penelitian Terdahulu

Pertama, Lakoy, G. F. (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

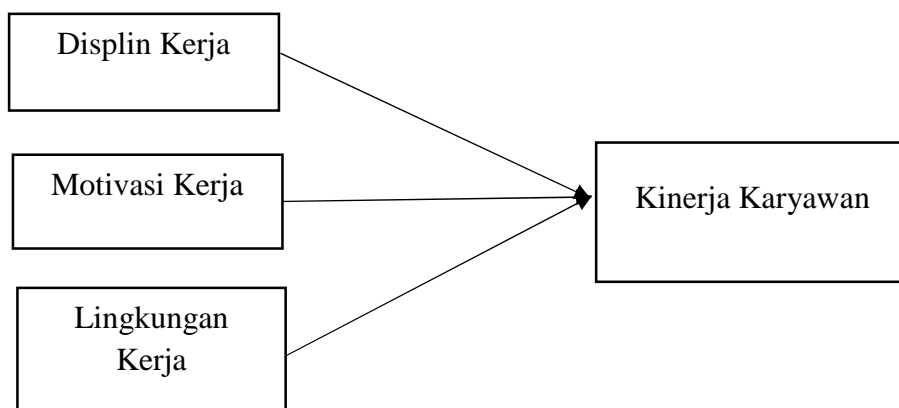
Kedua, Gultom, D. K. (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ketiga, Sahlan, N. *et al* (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat, S. dan H. Agus (2010) mengatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kelima, Harlie. M (2011) mengatakan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap dan peraturan yang harus ditaati atau dijalankan karyawan tanpa adanya paksaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan harus berpedoman pada tingkat kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memiliki kebiasaan menaati peraturan akan memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kedisiplinan ini juga mencerminkan bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan dalam membuat perusahaan atau organisasi ini berjalan. Jadi pada intinya disiplin kerja harusnya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kedisiplinan merupakan bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang juga akan mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang mendapatkan motivasi secara tepat dari pimpinan akan menciptakan semangat tinggi dalam hal bekerja dan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan itu sendiri. Sebaliknya apabila pimpinan kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan, tingkat kinerja karyawan akan menurun dan tidak maksimal dalam mencapai tingkat produktivitas kinerjanya. Tujuan dari pemberian motivasi hanya untuk kemajuan atau keuntungan yang akan didapatkan perusahaan sesuai target yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi yang tepat agar karyawan dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dapat disimpulkan motivasi merupakan cara pimpinan untuk dapat mendorong tingkat produktivitas karyawan guna menguntungkan perusahaan.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan disekitar karyawan dalam bentuk fisik maupun non fisik yang dapat mendukung karyawan saat menjalankan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada hasil pencapaian kinerja dan meningkatkan kinerja secara maksimal dalam organisasi. Lingkungan kerja harus diciptakan secara aman,

nyaman serta memenuhi standar kriteria tempat bekerja. Sebuah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila, terciptanya lingkungan yang kondusif maka suasana kerja semakin tenang dan karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Energi positif yang diciptakan dari orang-orang yang berada dalam sebuah lingkungan kerja, pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan agar menjadi lebih maksimal dan optimal. Apabila suasana yang diciptakan orang-orang yang berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka karyawan akan kesulitan untuk mencapai tingkat optimal.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek Penelitian)

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang berisikan pengukuran dan pemecahan sebuah masalah yang ada berdasarkan data aktual, yaitu dengan menyajikan data, menganalisis serta menginterpretasikannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo. Populasi yang akan menjadi objek penelitian ini adalah karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo, yang merupakan perusahaan bergerak pada bidang manufaktur yang memproduksi minyak goreng sawit, yang memiliki sejumlah 82 karyawan yang dapat dijadikan populasi dalam penelitian ini.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *probability sampling*, merupakan teknik penentuan sampel yang dapat diambil dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu dapat dikatakan sebagai teknik yang paling sederhana. Sampel dapat diambil secara acak, tanpa memperhatikan dari tingkat kedudukan yang ada di dalam populasi tersebut. Dalam penelitian ini dapat mengambil sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan cara sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + ne^2} = n = \frac{82}{1 + 82 (0,05)^2} = 68,04 \text{ dibulatkan menjadi } 69$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

E = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*).

Berdasarkan perhitungan diatas maka di dapatkan jumlah sampel sebanyak 68,04 responden dan dibulatkan menjadi 68 responden, maka sampel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebanyak 69 responden (n = 69).

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui dua sumber data yaitu dari responden dan dari dokumen. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan dengan metode pembagian kuisisioner dan observasi langsung pada karyawan PT. Cipta perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo. Penyebaran kuisisioner dilakukan untuk mendapatkan informasi data tentang disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data berupa kuisisioner (angket) yaitu dengan kuisisioner berisikan pertanyaan atau pernyataan dimana responden

akan memberikan jawaban melalui angka yang mempunyai total skor disetiap angka tersebut. Pemberian kuisioner kepada responden digunakan untuk mengumpulkan informasi data tentang disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini ada 2 jenis variabel yaitu variabel yang digunakan merupakan variabel independen dan variabel dependen.

Definisi Operasional Variabel

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap dan peraturan yang harus ditaati atau dijalankan karyawan tanpa adanya paksaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Dengan menciptakan disiplin kerja yang baik, maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Tanpa adanya disiplin dalam bekerja karyawan akan mengalami kesulitan dan tidak memiliki sikap untuk bekerja secara optimal sehingga dapat mempengaruhi tingkat kinerjanya.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya pemberian motivasi, karyawan akan mengalami penurunan dan stres dalam bekerja, karyawan akan kesulitan dalam mencapai tingkat optimalnya dalam bekerja.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan disekitar karyawan dalam bentuk fisik maupun non fisik yang dapat mendukung karyawan saat menjalankan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada hasil pencapaian kinerja dan meningkatkan kinerja secara maksimal dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak yang positif seperti rasa aman dan nyaman sehingga memungkinkan karyawan dapat bekerja secara optimal. Apabila perusahaan atau instansi tidak memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, maka suasana akan menjadi tidak kondusif serta karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas yang terdapat dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur peneliti dari arti sebenarnya yang akan diukur. Dikatakan valid atau tidaknya alat ukur tergantung pada kemampuan alat ukur mencapai tujuan pengukuran tersebut. Jadi validitas merupakan sebuah kemampuan alat pengukuran untuk digunakan apa yang seharusnya diukur, jadi alat ukur yang dapat dikatakan valid akan memiliki potensi kesalahan yang rendah sehingga akan dipercaya bahwa angka yang telah dihasilkan merupakan angka yang sebenarnya. Dasar dari pengambilan keputusan yaitu jika $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka item pertanyaan dikatakan valid. Jika $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$, maka item pertanyaan dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan sejauh mana pengukuran dapat memberikan suatu hasil yang sama tanpa adanya perbedaan dan relatif sama, jika akan dilakukan pengukuran kembali pada objek penelitian yang sama, relatif berarti adanya perbedaan akan diberikan

toleransi terhadap perbedaan kecil diantara hasil yang telah melalui beberapa kali pengukuran, dapat dikatakan jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan yaitu konsisten dari waktu ke waktu. Kuisisioner dapat dikatakan *reliable* apabila jawaban dari responden terhadap pernyataan tetap stabil dan konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini akan menggunakan dengan cara sekali pengukuran saja. Reliabilitas dapat diukur dengan melibatkan pada *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* apabila memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dikatakan sebagai studi ketergantungan mengenai variabel dependen dengan satu variabel independen, yang bertujuan untuk mengestimasi serta memprediksi rata-rata populasi variabel dependen dengan didasarkan pada nilai variabel independen yang telah diketahui. Persamaan model dalam analisis regresi linier berganda yang terdapat pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

$$KK = a + b_1 (DK) + b_2 (M) + b_3 (LK) = e_i$$

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk menguji variabel yang akan dipergunakan didalam model regresi dan mempunyai distribusi normal atau tidaknya. Cara untuk mengetahui data dapat berdistribusi normal dapat diujikan dengan metode Kolmogorov Smirnov dan pendekatan grafik. Pendekatan Kolmogorov Smirnov dasar pengambilan keputusan nilai probabilitas > 0,05, maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi normal, sedangkan apabila nilai probabilitas < 0,05, maka hal ini dinyatakan data tersebut memiliki distribusi tidak normal. Pendekatan grafik yaitu pendekatan yang digunakan untuk menilai normalitas data yaitu dengan pendekatan grafik, yakni grafik normal *p-p plot regression standart*, serta pengujian dapat diisyaratkan bahwa distribusi dalam penelitian harus mengikuti garis diagonal diantara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Apabila persebaran data pada sekitar sumbu diagonal dan telah mengikuti arah dari garis diagonal, maka dapat dikatakan regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji model regresi apabila ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Analisis regresi dapat dikatakan baik apabila tidak terjadi adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dideteksi dengan melihat pada nilai *variance Inflation factor* (VIF) yang ada pada model regresi. Untuk mengetahui tidak ada terjadinya multikolinieritas yaitu nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan angka *tolerance* yang mendekati 1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah hasil dari model regresi memiliki ketidaksamaan varian dari residual untuk satu pengamatan ke pengamatan selanjutnya. Terdapat kesamaan varian pengamatan dalam model regresi, yang dapat dikatakan sebagai homoskedastisitas dan varian yang berbeda dapat dikatakan sebagai heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui sebuah ketepatan pada model regresi untuk menaksir nilai aktual. Pengujian dapat dilakukan dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (= 5%). Model penelitian ini memiliki ketentuan dapat diterima atau tidak

dapat diterima yaitu jika nilai signifikansi $F_{tabel} > 0,05$ maka model penelitian ini dapat dikatakan tidak layak untuk digunakan, sedangkan apabila nilai signifikansi $F_{tabel} < 0,05$ maka model penelitian ini dapat dikatakan layak untuk digunakan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel independen antara lain disiplin kerja , motivasi dan lingkungan kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan yang secara menyeluruh. Nilai dari koefisien determinasi yaitu antara 0 sampai 1 yang menunjukkan bahwa nilai 0 menunjukkan adanya hubungan yang lemah, dan angka 1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji parsial dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antar variabel independen terhadap variabel dependen. Taraf signifikansi yang dapat digunakan sebagai pedoman yaitu terdapat pada nilai 0,05 (= 5%) dengan kriteria jika nilai signifikan > 0,05 maka dikatakan hipotesis ditolak (tidak signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen yang meliputi disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Sidoarjo. Sedangkan Jika nilai signifikan < 0,05maka dikatakan hipotesis diterima (signifikan). Dapat diartikan bahwa secara parsial variabel independen yang meliputi disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK ₁	0,817	0,237	Valid
	DK ₂	0,943	0,237	Valid
	DK ₃	0,867	0,237	Valid
	DK ₄	0,922	0,237	Valid
Motivasi kerja (M)	M ₁	0,817	0,237	Valid
	M ₂	0,913	0,237	Valid
	M ₃	0,711	0,237	Valid
	M ₄	0,890	0,237	Valid
Lingkungan kerja (LK)	LK ₁	0,786	0,237	Valid
	LK ₂	0,849	0,237	Valid
	LK ₃	0,901	0,237	Valid
	LK ₄	0,835	0,237	Valid
Kinerja karyawan (KK)	KK ₁	0,925	0,237	Valid
	KK ₂	0,896	0,237	Valid
	KK ₃	0,896	0,237	Valid
	KK ₄	0,947	0,237	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Hasil uji validitasterlihat bahwa semua butir pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin kerja	0,898	Reliabel
Motivasi kerja	0,850	Reliabel
Lingkungan kerja	0,859	Reliabel
Kinerja karyawan	0,927	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Tabel2 Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo. Adapun hasil perhitungan analisis regresi linier berganda disajikan dalam Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized	t	Sig
	Coefficients		
	B		
Konstanta	0,172	-	-
Disiplin Kerja (DK)	0,240	2,687	0,009
Motivasi kerja (M)	0,406	3,870	0,000
Lingkungan kerja (LK)	0,328	3,364	0,001

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi yang didapat adalah:
KK = 0,172 + 0,240DK + 0,406M + 0,328LK + e

Konstanta sebesar 0,172 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,172. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerjasebesar 0,240. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel disiplin kerjamempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila disiplin kerjameningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawansebesar 0,240 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,406. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,406 dengan asumsi variabel bebas yang lain dalam keadaan konstan.Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,328.

Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai hubungan searah dengan Kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,328.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini pengujian normalitas dengan metode pendekatan grafik dan pendekatan uji *Kolmogorov-smirnov* (KS). Berikut ini hasil dari pengujian normalitas dengan metode pendekatan grafik dan pendekatan uji *Kolmogorov-Smirnov* (KS).

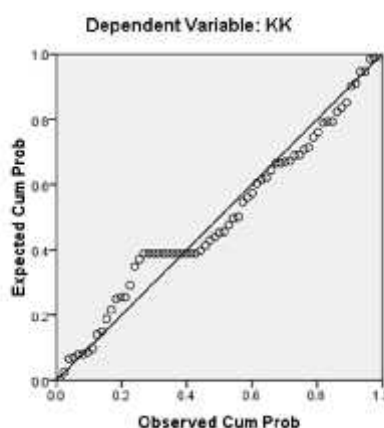
Hasil uji normalitas untuk pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dapat disajikan pada Tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas		
	Unstandardized Residual	Keterangan
Z	Kolmogorov-Smirnov 1,041	Normal
	Asymp. Signifikansi 0,229	

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan hasil yang terdapat pada Tabel 4 menunjukkan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yaitu nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp. Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,229 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal, sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Hasil uji normalitas untuk pendekatan grafik dapat disajikan pada Gambar 2 sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan pada Gambar 2 di atas penyebaran titik-titik atau data berada di sekitar garis diagonal ini menunjukkan data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Dengan kata lain distribusi titik atau data telah mengikuti garis diagonal antara 0 (nol) dengan pertemuan antara sumbu Y (*Expected Cum Prob*) dengan sumbu X (*Observed Cum Prob*). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik melalui uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-*

smirnov (KS) maupun grafik normal *p-plot of regression standardized residual*, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Terjadinya multikolinieritas apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF < 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang disajikan pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

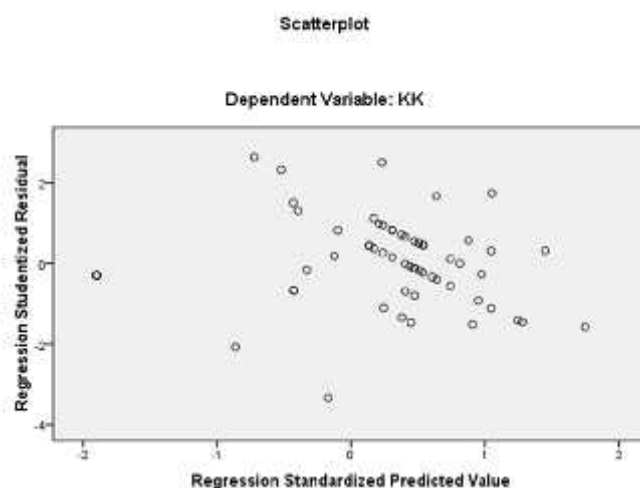
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Disiplin kerja	0,407	2,455	Non Multikolinieritas
Motivasi kerja	0,384	2,604	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja	0,538	1,857	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Pada Tabel 5 diatas menunjukkan 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 dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual (kesalahan pengganggu) satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian tidak terjadi perbedaan (tetap) disebut homokedastisitas sedangkan jika terjadi perbedaan disebut heteroskedastisitas. Model penelitian yang baik apabila model tersebut homoskedastisitas atau dengan kata lain tidak terjadi gejala heteroskedastisitas didalam model penelitian tersebut. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Gambar 3 sebagai berikut:



Gambar 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Dari Gambar 3 *scatterplot* terlihat menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Hal dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas sehingga layak digunakan untuk model penelitian.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel disiplin kerja dan stress kerja layak atau tidak layak untuk dijadikan model penelitian. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut : (1) Jika nilai signifikan Uji F > 0,05 maka menunjukkan model tidak layak digunakan model penelitian. (2) Jika nilai signifikan Uji F < 0,05 maka menunjukkan model layak digunakan model penelitian. Hasil perhitungan pada penelitian ini disajikan pada Tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6
Hasil Uji F

F hitung	Signifikansi	Keterangan
59,392	0,000	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 6 yang didapatkan dari hasil pengolahan data bahwa nilai F_{hitung} dengan tingkat signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) sebesar 59,392. Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y), sehingga maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui tingkat ketepatan yang paling baik dalam analisis regresi dengan cara melihat dari besarnya koefisien determinasi. Berikut hasil pengujian yang telah dilakukan disajikan pada Tabel 7 berikut ini :

Tabel 7
Hasil Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.856 ^a	.733	.720	.37459

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 7 di ketahui hasil uji koefisien determinasi dan koefisien korelasi berganda menunjukkan nilai R sebesar 0,856. Hal ini berarti bahwa hubungan atau korelasi antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sangat kuat karena berada diantara 0,8 - 1,00. Nilai *R Square* sebesar 0,733 atau 73,3%, ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dapat dijelaskan variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja adalah sebesar 73,3%, sedangkan sisanya 26,7% dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis secara parsial atau uji signifikan (Uji t) merupakan suatu pengujian hipotesis yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas atau variabel independen seperti disiplin kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan secara individual (parsial) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas

kerja. Kriteria pada uji t dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t sebesar ($\alpha=0,05$) dengan hasil pengolahan data telah di dapatkan hasil sebagai berikut

Tabel 8
Hasil Perhitungan Uji t

Model	t	Sig	Keterangan
Disiplin kerja	2,687	0,009	Berpengaruh
Motivasi kerja	3,870	0,000	Berpengaruh
Lingkungan kerja	3,364	0,001	Berpengaruh

Sumber: Data primer diolah, tahun 2019

Tabel 8 maka dapat di jelaskan masing masing pengaruh dari model regresi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Hasil uji t untuk variabel DK mendapatkan nilai 0,009 nilai tersebut di bawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (KK). (2) Hasil uji t variabel MK mendapatkan nilai 0,000 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (MK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). (3) Hasil uji t variabel LK mendapatkan nilai 0,001 nilai tersebut dibawah 0,05 yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05. Sehingga hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku, sikap dan peraturan yang harus ditaati atau dijalankan karyawan tanpa adanya paksaan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan mendorong semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan harus berpedoman pada tingkat kedisiplinan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, memiliki kebiasaan menaati peraturan akan memudahkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kedisiplinan ini juga mencerminkan bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan dalam membuat perusahaan atau organisasi ini berjalan. Jadi pada intinya disiplin kerja harusnya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kedisiplinan merupakan bagaimana sikap dan perilaku seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang juga akan mempengaruhi dari kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempunyai tingkat signifikansi terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk pekerjaannya dengan memberikan apresiasi penuh dan sesuai dengan tugas serta kewajiban yang telah diberikan agar mencapai hasil yang optimal. Karyawan yang mendapatkan motivasi secara tepat dari pimpinan akan menciptakan semangat tinggi dalam hal bekerja dan mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan itu sendiri, dan sebaliknya apabila pimpinan kurang dalam memberikan motivasi kepada karyawan, tingkat kinerja karyawan akan menurun dan tidak maksimal dalam mencapai tingkat produktivitas kerjanya. Tujuan dari pemberian motivasi hanya untuk kemajuan atau keuntungan yang akan didapatkan perusahaan sesuai target yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi yang tepat agar karyawan dapat mewujudkan tujuan

yang ingin dicapai oleh perusahaan. Dapat disimpulkan motivasi merupakan cara pimpinan untuk dapat mendorong tingkat produktivitas karyawan guna menguntungkan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berhubungan disekitar karyawan dalam bentuk fisik maupun non fisik yang dapat mendukung karyawan saat menjalankan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada hasil pencapaian kinerja dan meningkatkan kinerja secara maksimal dalam organisasi. lingkungan kerja harus diciptakan secara aman, nyaman serta memenuhi standar kriteria tempat bekerja. Sebuah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan apabila, terciptanya lingkungan yang kondusif maka suasana kerja semakin tenang dan karyawan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Energi positif yang diciptakan dari orang-orang yang berada dalam sebuah lingkungan kerja, pasti akan mempengaruhi kinerja karyawan agar menjadi lebih maksimal dan optimal. Apabila suasana yang diciptakan orang-orang yang berada dalam lingkungan kerja yang tidak kondusif, maka karyawan akan kesulitan untuk mencapai tingkat optimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa, yang telah penulis lakukan maka simpulan yang dapat di ambil adalah sebagai berikut (1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (DK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo adalah signifikan, sehingga dapat dikatakan apabila tingkat disiplin kerja pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo mencapai tingkat yang baik maka karyawan akan dengan mudah meningkatkan kinerjanya.(2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (MK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo yang di buktikan PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo telah memberikan motivasi yang baik dan sesuai sehingga karyawan memiliki semangat yang mendorong untuk bekerja dalam meningkatkan kinerjanya. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (KK) pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo yang di buktikan PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo telah memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif serta memberikan fasilitas yang memadai bagi karyawan untuk menjalankan kinerjanya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Dari beberapa variabel bebas yang telah dilakukan penelitian dari disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, variabel yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja, dengan memperoleh tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,000 < 0,05$.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka terdapat beberapa saran dalam penelitian ini yang dapat di gunakan dalam penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut: (1). Disarankan bagi PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo untuk lebih mengutamakan memperhatikan tingkat kehadiran karyawan, serta lebih mempertegas sanksi yang diberikan apabila karyawan memiliki tingkat kehadiran yang rendah, agar karyawan memiliki tingkat kehadiran yang baik serta dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. (2) Disarankan bagi PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo untuk lebih memperhatikan pemberian motivasi kepada seluruh karyawan, yang bertujuan untuk

mendorong dan memberikan semangat untuk karyawan dalam bekerja serta karyawan akan dengan mudah untuk meningkatkan kinerja. (3) Disarankan bagi PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo untuk lebih memperhatikan lingkungan kerja yang di sediakan untuk karyawan agar karyawan merasa nyaman, aman dan merasa tenang dalam bekerja, pemberian lingkungan kerja yang layak serta fasilitas yang lengkap akan membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja. (4) Disarankan bagi PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo agar memperhatikan kinerja karyawan serta lebih meningkatkan tingkat produksi setiap tahunnya agar seimbang dengan penjualan produk yang di dapat.

Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian yang akan datang. Keterbatasan dalam penelitan ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Cipta Perkasa Oleindo Gedangan Sidoarjo terdapat tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini telah menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmawan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Gultom, D. K. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 16(91): 71-92
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen personalia dan sumber Daya manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Harlie, M. 2011. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* 10(4): 860-867.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali. Pers. Jakarta.
- Lakoy, G. F. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 16(1): 72-91.
- Mangkunegara, A. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media. Bogor.
- Nawawi, I. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. FajarInterpratama. Jakarta.
- Nitisemito, 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sahlan, N., P. A. Mekel., dan I. Trang. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Emba* 3(1): 52-62.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Siagian, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Bandung.
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen sumber Daya manusia*. Edisi Pertama. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS. Yogyakarta.

- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Cetakan ke-11. KencanaPranada media Grup. Jakarta.
- Utami, S.S., A. Hartono. 2010. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi , Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 4(1): 58-67.