

Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt. Madura guano industri

Muslimatul Millah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia

Abstrak Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT madura guano industri. Populasi yang ada dalam penelitian ini sebanyak 50 Karyawan PT madura guano indutri. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling seluruh responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder dengan analisis data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, disiplin kerja yang tinggi, dan motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan PT madura guano industri.

Kata kunci : lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja

Abstract *The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, work discipline and work motivation on the performance of the employees of PT Madura Guano Industri. The population in this study were 50 employees of PT Madura Guano Indutri. Sampling using techniques purposive sampling of all respondents. The data used is data primary and secondary data analysis using linear regression. The results showed that the work environment, work discipline and work motivation has a significant effect on employee performance. From these results can be concluded that a good work environment, high work discipline, and high work motivation will improve the performance of PT Madura Guano Industri's employees.*

Keywords: *work environment, work discipline, work motivation*

Pengantar

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Oleh karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik (Rivai dan Sagala, 2013: 547). Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan atau ancaman dari lingkungan perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan (Rivai dan

Sagala, 2013:547).

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Oleh sebab itu, perlu dilakukan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kinerja. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013:547). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam

perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama, karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan (Rivai dan Sagala, 2013:547).

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter, 2010: 79). Pengertian lain lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (sunyoto,2012:43). Menurut Sutrisno (2016:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Silalahi (2013:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional. Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatankegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungannya. Mereka berbeda dalam hal karakteristik lingkungan, yaitu satu kondisi dalam mana pengaruh keadaan lingkungan masa datang suatu organisasi tidak dapat secara akurat dinilai dan diprediksi (Silalahi, 2013:131).

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2016:87). Definisi lain disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2013:825). Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya (Rivai dan sagala, 2013:825). Kehidupan manusia setiap hari, dimanapun berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan- peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya (Sutrisno, 2016:85).

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Siagian, 2016:102). Konsep lain motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan

fungsinya dalam organisasi. (Bangun,2012:312). motivasi merupakan seperangkat faktor dorongan yang menguatkan, menggerakkan dan memelihara perilaku atau usaha. Organisasi atau perusahaan hanya akan berhasil mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, apabila semua komponen organisasi berupaya menampilkan kinerja yang optimal termasuk peningkatan produktivitas kerja. Para bawahan hanya akan bersedia meningkatkan produktivitas kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa dengan demikian, berbagai tujuan, harapan, keinginan, keperluan, dan kebutuhannya akan tercapai pula (Siagian, 2016:102).

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa lebih mengutamakan kepada pelanggan yang menggunakan jasa atau produk pada perusahaan tersebut. Semakin ketatnya persaingan bisnis menyebabkan pelanggan memiliki lebih banyak alternatif produk, harga dan kualitas yang bervariasi, sehingga pelanggan akan selalu mencari nilai bidang produk atau jasa haruslah dapat mempertahankan reputasi yang baik di mata pelanggannya. Kualitas pelayanan yang baik dan berkualitas akan cenderung memberikan kepuasan yang dianggap paling tinggi dari beberapa produk (Kotler & Keller 2012:17).

Esensi dari persaingan terletak pada bagaimana perusahaan mengimplementasikan proses dalam menghasilkan produk dan jasa yang lebih baik, lebih murah dan cepat dibandingkan pesaingnya. Untuk itu dalam rangkaian kerja tersebut sebuah perusahaan harus dapat memperbaiki kinerja agar dapat terus bersaing dan mengalami kemajuan. Berdasarkan fenomena di negara- negara maju, ternyata kunci kinerja dari perusahaan multinasional terletak pada kemampuan perusahaan bekerjasama dengan para mitra bisnisnya.

PT. Madura guano industri merupakan perusahaan yang memproduktifitas pupuk phosphate perusahaan ini berlokasi di kota madura bangkalan diambil sebagai studi kasus dibagian jasa. PT.madura guano industri mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, karena keterbatasan waktu Maka peneliti menitik beratkan di departemen Jasa.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap PT. Madura Guano Industri ditemukan adanya kendala pada lingkungan kerja yang kurang maksimal hal ini dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja . Selain lingkungan kerja, disiplin kerja menjadi kendala dalam perusahaan yaitu karyawan sering telat dalam bekerja sehingga menjadi pemicu dalam penurunan kinerja karyawan dan motivasi di perusahaan juga kurang maksimal oleh sebab itu pimpinan harus tetap memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengangkat Judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Madura Guano Industri”**.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Madura Guano Industri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Madura Guano Industri?

3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Madura Guano Industri?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Madura Guano Industri?
5. Manakah diantara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Madura Guano Industri?

Metode Penelitian

Variabel Bebas (Independent Variabel/X)

1. Lingkungan Kerja (X1)

Definisi lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2013:12) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada teori Sedarmayati (2013:28), yaitu:

- 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 3) Kebisingan ditempat kerja
- 4) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 5) Keamanan di tempat kerja

2. Disiplin Kerja (X2)

Disiplin kerja menurut Rivai (2011:825) menyatakan bahwa suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan

karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Soejono dalam Jumjuma (2011:11) yaitu :

- 1) Ketepatan waktu.
- 2) Menggunakan peralatan dan perlengkapan dengan baik
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Ketaatan terhadap aturan tempat bekerja
- 5) Pegawai memakai seragam

3. Motivasi Kerja (X3)

Menurut Mangkunegara (2013:94) motivasi kerja merupakan kondisi yang mempengaruhi membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Indikator Motivasi Kerja dalam penelitian ini diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada teori Wibowo (2011:162), yaitu:

- 1) Kebutuhan untuk berprestasi
- 2) Tenaga kerja
- 3) Kualitas kerja
- 4) Tanggung jawab
- 5) Resiko

Variabel Terikat (Dependent Variabel/Y)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Fadel dalam Sudarman (2018), yaitu:

- 1) Pemahaman atas tupoksi
- 2) Inovasi
- 3) Kecepatan kerja
- 4) Keakuratan kerja
- 5) Kerjasama

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa sebaran data penelitian berdistribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah (Priyatno, 2012, p.34) untuk itu digunakan Metode One-Sample KolmogorovSmirnov Test jika (nilai $>\alpha= 0, 05$) maka data berdistribusi normal. Jika, (nilai $<\alpha= 0, 05$), maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah di dalam persamaan regresi terjadi gejala multikolinieritas, jika ada berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan dua metode, yaitu (Wibowo, 2012: 1) Jika VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10, maka menunjukkan tidak terdapat multikolinieritas, artinya tidak terdapat pengaruh variabel bebas. 2) Jika nilai koefisien korelasi antar variabel bebasnya tidak lebih besar dari 0.5, maka dapat ditarik kesimpulan model persamaan tersebut tidak mengandung multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Metode yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing- masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai $\alpha = 0.05$, maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012:7). Pendeteksian ada atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan scatterplot, jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang tidak

membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas. Jika scatterplot menghasilkan titik-titik yang membentuk suatu pola dan menyebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedasitas.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Uji autokorelasi dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson. Metode ini memiliki ketentuan yaitu (Quadratullah, 2013):

- 1) Jika DW di bawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
- 2) Jika DW diantara -2 sampai 2 maka tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Jika DW di atas 2 maka terdapat autokorelasi negatif.

Uji F Model penelitian dikatakan layak jika F hitung > F tabel dan nilai signifikansi < 0, 05 ($\alpha=5\%$). Dari hasil analisis diketahui F hitung = 20, 636 > F tabel 3, 259 (df1=2, df2=36, $\alpha=0, 05$), dengan nilai signifikansi = 0, 000 < 0, 05 sehingga model penelitian layak. Sedangkan nilai R² yang dihasilkan sebesar 0, 534. Hal ini berarti kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi sebesar 53, 4%, sedangkan sisanya sebesar 46, 6% dipengaruhi oleh faktor lain. Faktor lain tersebut misalnya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dll yang tidak diteliti dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar jumlah variabel-variabel penelitian .

Rumusnya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan kerja

X₂ = Disiplin kerja

X₃ = Motivasi kerja

B₀ = Konstanta /

Intersep $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien

Regresi

e = *Standart error of estimate*

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen (Ghozali, 2011:59). Apabila koefisien determinasi (R^2)=0 berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sebaliknya untuk koefisien determinasi (R^2)=1 maka terdapat hubungan yang sempurna. Digunakan *adjusted R²* sebagai koefisien determinasi apabila regresi variabel bebas lebih dari dua.

Uji Hipotesis

1. Analisis Uji F (Uji simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya dampak atau pengaruh secara nyata antar variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dan Uji kelayakan model (Uji F) dapat digunakan juga untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual. Adapun langkah-langkah pengujian menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis statistik sebagai berikut
 - 1) $H_0 : \beta_i = 0$, artinya secara bersamaan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y)
 $H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya secara bersamaan ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).
- b. Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

- c. Mengambil Keputusan (dengan nilai signifikansi)
- 1) Jika nilai signifikansi < dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.
 - 2) Jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

2. Analisis Uji t (secara persial)

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini adalah untuk melihat signifikansi dari masing-masing variabel yaitu : Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) Kinerja karyawan (Y).

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Menentukan H_0 dan H_1
 - 1) $H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas, Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y)
 - $H_a : \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh positif yang signifikan dari variabel bebas, Disiplin Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

- b. Menentukan tingkat signifikansi < sebesar 0,05
- c. Menentukan daerah keputusan:
 - 1) Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2016:47). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Variabel dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi < 0,05 dan korelasinya > 0,4. Hasil uji validitas masing-masing variabel adalah:

Tabel 4.6

Correlations X1

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	tota_X1
x1.1	Pearson Correlation	.571**	.417**	.375**	.468**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.007	.001	.000
	N	50	50	50	50	50
x1.2	Pearson Correlation	.571**	1	.229	.425**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
x1.3	Pearson Correlation	.417**	.538**	.381**	.294*	.725**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.006	.038	.000
	N	50	50	50	50	50
x1.4	Pearson Correlation	.375**	.381**	.525**	1	.654**
	Sig. (2-tailed)	.007	.229	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
x1.5	Pearson Correlation	.468**	.294*	.525**	1	.728**
	Sig. (2-tailed)	.001	.425**	.038	.000	.000
	N	50	50	50	50	50
tota_X1	Pearson Correlation	.784**	.773**	.654**	.728**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50

x1.5	Correlation	.000	.000	.000	.000	1
	Sig. (2-tailed)	50	50	50	50	
	N					
tota_	Pearson					50
X1	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
	N					

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 4.7

Uji Validitas variable lingkungan kerja(X₁)

Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,748	0,000	Valid
2	0,773	0,000	Valid
3	0,725	0,000	Valid
4	0,654	0,000	Valid
4	0,728	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variable Lingkungan Kerja signifikansi < 0,05 dan korelasinya > 0,4, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Lingkungan Kerja telah valid.

Tabel 4.8

CorrelationsX2

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	total x2
x2.1 Pearson Correlation	1	.357*	.233	.269	.263	.679*
Sig. (2-tailed)		.011	.103	.059	.065	.000
N	50	50	50	50	50	50
x2.2 Pearson Correlation	.357*	1	.303*	.172	.443**	.665*
Sig. (2-tailed)			.033	.231	.001	.000
N	50	50	50	50	50	50
x2.3 Pearson Correlation	.233	.303*	1	.409**	.345*	.676*
Sig. (2-tailed)				.003	.014	.000
N	.103	.033				

x2.4	Pearson Correlation	50	50	50	50	50	50
	Sig. (2-tailed)	.269	.172	.409	1	.274	.643*
x2.5	Pearson Correlation	50	50	50	50	50	50
	Sig. (2-tailed)	.263	.443	.345	.274	1	.668*
total	Pearson Correlation	50	50	50	50	50	50
	Sig. (2-tailed)	.679	.665	.676	.643	.668	1
N		.000	.000	.000	.000	.000	
		50	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 4.9
Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,679	0,000	Valid
2	0,665	0,000	Valid
3	0,676	0,000	Valid
4	0,643	0,000	Valid
5	0,668	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel Disiplin Kerja signifikansi $< 0,05$ dan korelasinya $> 0,4$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Disiplin Kerja telah valid.

Tabel 4.10

Correlations X3

	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	totalx3
x3.1 Pearson Correlation	1	.431**	.279	.350*	.237	.686**
x3.1 Sig. (2-tailed)		.002	.050	.013	.097	.000
x3.1 N	50	50	50	50	50	50
x3.2 Pearson Correlation	.431**	1	.456**	.483**	.250	.771**
x3.2 Sig. (2-tailed)	.002		.001	.000	.080	.000
x3.2 N	50	50	50	50	50	50
x3.3 Pearson Correlation	.279	.456**	1	.544**	.186	.725**
x3.3 Sig. (2-tailed)	.050	.001		.000	.195	.000
x3.3 N	50	50	50	50	50	50
x3.4 Pearson Correlation	.350*	.483**	.544**	1	.132	.733**
x3.4 Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000		.362	.000
x3.4 N	50	50	50	50	50	50
x3.5 Pearson Correlation	.237	.250	.186	.132	1	.502**
x3.5 Sig. (2-tailed)	.097	.080	.195	.362		.000
x3.5 N	50	50	50	50	50	50
totalx3 Pearson Correlation	.686**	.771**	.725**	.733**	.502**	1
totalx3 Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
totalx3 N	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer diolah

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja(X₃)

Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,686	0,000	Valid
2	0,771	0,000	Valid
3	0,725	0,000	Valid
4	0,733	0,000	Valid
5	0,502	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel Motivasi Kerja signifikansi < 0,05 dan korelasinya > 0,4, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Motivasi Kerja telah valid.

Tabel 4.12

Correlations^Y

		y1	y2	y3	y4	y5	Total_y
y1	Pearson	1	.510**	.449**	.602**	.467**	.803**
	n		.000	.001	.000	.001	.000
	Correlation	50	50	50	50	50	50
	Sig. (2-tailed)	.510**	1	.582**	.521**	.618**	.815**
y2	N	.000		.000	.000	.000	.000
	Pearson	.449**	.582**	1	.523**	.432**	.764**
	n	.001	.000		.000	.002	.000
	Correlation	50	50	50	50	50	50
y3	Sig. (2-tailed)	.602**	.521**	.523**	1	.378**	.793**
	N	.000	.000	.000		.007	.000
	Pearson	.467**	.618**	.432**	.378**	1	.713**
	n	.001	.000	.002	.007		.000
y4	Correlation	50	50	50	50	50	50
	Sig. (2-tailed)	.803**	.815**	.764**	.793**	.713**	1
	N	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	Pearson	.467**	.618**	.432**	.378**	1	.713**
y5	n	.001	.000	.002	.007		.000
	Correlation	50	50	50	50	50	50
	Sig. (2-tailed)	.803**	.815**	.764**	.793**	.713**	1
	N	.000	.000	.000	.000	.000	.000
y5	Pearson	.467**	.618**	.432**	.378**	1	.713**
	n	.001	.000	.002	.007		.000
	Correlation	50	50	50	50	50	50
	Sig. (2-tailed)	.803**	.815**	.764**	.793**	.713**	1

Total_y	N					
	Pearson					
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)					
	N					

Tabel 4.13
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Korelasi	Signifikansi	Keterangan
1	0,803	0,000	Valid
2	0,815	0,000	Valid
3	0,764	0,000	Valid
4	0,793	0,000	Valid
5	0,713	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa korelasi antara skor butir masing-masing pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan signifikansi $< 0,05$ dan korelasinya $> 0,4$, yang berarti bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam variabel Kinerja Karyawan telah valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat sejauh mana ukuran menciptakan respon yang sama sepanjang waktu dan lintas situasi. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab kuesioner. Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6. Hasil uji reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.786	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.719	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.680	5

Reliability statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	6

Tabel 4.15
Uji
Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,786	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,689	Reliabel
Motivasi kerja(X_3)	0,719	Reliabel
Kinerja Karyawan(X_4)	0,800	Reliabel

Nilai *Alpha Cronbach* variabel Lingkungan Kerja(X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan(Y) lebih dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan/reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam model regresi linier, asumsi ini ditunjukkan oleh nilai *error* yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Pengujian normalitas data menggunakan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
One Sampel Kolmogorof-
Smirnov One-Sample Kolmogorov-
Smirnov Test

	Unstandardized Resid
--	----------------------

N		50
Mean		0E-7
Standard Deviation		2.02940050
Most Extreme Differences	Positive	.132
	Negative	-.075
Kolmogorov-Smirnov Z		.932
Asymp. Sig. (2-tailed)		.350

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah

Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa nilai kolmogorov-smirnov Z sebesar 0,932 dengan tingkat signifikansi 0,350 berarti hal itu menunjukkan bahwa variabel penelitian terdistribusi normal karena tingkat signifikasinya lebih besar dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ada atau tidak nyakorelasi antara variabel bebas. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali (Singgih Santoso, 2010:234). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besaran *Variance Inflation Factor (VIF)* dan *Tolerance*. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.17

Nilai Tolerance Dan VIF

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.862	1.161
.850	1.176
.957	1.045

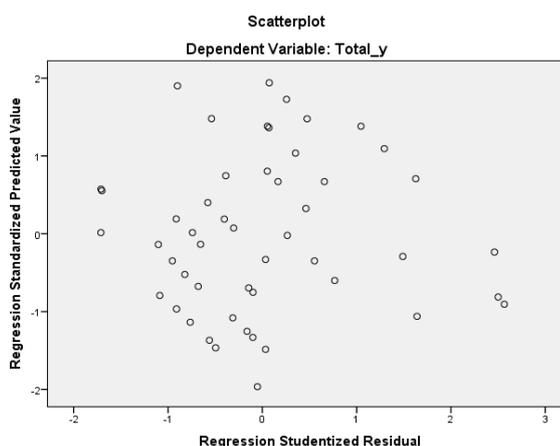
Dari kelima variabel bebas yang ada diketahui memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10, maka penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Suatu regresi dikatakan heterokedastisitas apabila diagram pancar residual membentuk pola tertentu. Regresi dikatakan terbebas dari heterokedastisitas dan memenuhi persyaratan asumsi klasik jika diagram panccar residual tidak membentuk suatu pola tertentu (Soewito, 2013)

Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah

Dari gambar tersebut diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah antara 0 – Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi yang terbentuk diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena data yang diolah sudah tidak mengandung heteroskesdastisitas, maka persamaan regresi linier berganda yang diperoleh dapat dipergunakan untuk penelitian

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y)

Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini yang didapat dari hasil pengolahan data dengan program SPSS adalah:

Tabel 4.18

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.324	4.418	.073	.942	
	Total_x1	-.034	.129	-.031	-.260	.796
	total_x2	.632	.139	.553	4.541	.000
	Total_x3	.367	.149	.282	2.460	.018

a. Dependent Variable: Total_y

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 324 + -0,034X_1 + 0,632X_2 + 0,367X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai a sebesar 324 yang menunjukkan nilai konstanta. Artinya jika variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 324 satuan.
2. Nilai b_1 sebesar -0,034 yang menunjukkan nilai koefisien Lingkungan Kerja (X_1). Artinya jika Lingkungan Kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar -0,034 satuan dengan asumsi besarnya variabel disiplin kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) tetap.
3. Nilai b_2 sebesar 0,632 yang menunjukkan nilai koefisien Disiplin Kerja (X_2).

Artinya jika harga (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,632 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_3) tetap.

4. Nilai b_3 sebesar 0,367 yang menunjukkan nilai koefisien Motivasi Kerja (X_3).

Artinya jika Motivasi Kerja (X_3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,367 satuan dengan asumsi besarnya variabel bebas Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen. Apabila koefisien determinasi (R^2) = 0 berarti tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, sebaliknya untuk

koefisien determinasi (R^2) = 1 maka terdapat hubungan yang sempurna. Digunakan

adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi apabila regresi variabel bebas lebih dari dua.

Tabel 4.19

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.383	2.095

a. Predictors: (Constant), Total_x3, Total_x1, total_x2

b. Dependent Variable: Total_y

Dari tabel di atas diketahui bahwa koefisien determinasi berganda (R^2) atau R Square adalah sebesar 0,421 atau 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 42,1% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Pengujian Pengaruh Simultan dengan Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Uji signifikansi model ini dapat dilihat pada nilai F hitung yang telah diperoleh dari program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.20
Uji Simultan dengan Uji F

ANOVA^a

Model		Sum Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146.695	3	48.898	11.146	.000 ^b
	Residual	201.805	46	4.387		
	Total	348.500	49			

a. Dependent Variable: Total_y

b. Predictors: (Constant), totalx3, tota_X1, totalx2

Sumber: Data Primer diolah

Tabel tersebut digunakan untuk melakukan pengujian signifikansi model dengan prosedur sebagai berikut:

a. Besarnya nilai F tabel = $F_{\alpha} (df \text{ regresi, } df \text{ residual}) = F_{\alpha} (k ; n - k - 1)$

$$F \text{ tabel} = F_{0.05(5,94)} = 2,561$$

b. F hitung = 11.146

c. Perumusan hipotesis

- 1) $H_0: b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = 0$ artinya Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).
- 2) $H_a: b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq 0$ artinya Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

d. Daerah kritis atau daerah penolakan, yaitu:

- 1) Bila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Artinya Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- 2) Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima. Artinya Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

e. Kesimpulan

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $11.146 > 2,561$ maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil pengujian ini berarti mendukung hipotesis pertama yang diajukan yaitu "Secara simultan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)".

2. Pengujian Pengaruh Parsial dengan Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Prosedur uji t dengan menggunakan 1 sisi ($\alpha = 0,05$) adalah:

- Hipotesis
 - $H_0: b_i = 0$ artinya variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
 - $H_a: b_i \neq 0$ artinya variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- $t_{\text{tabel}} = t_{\alpha}$ dengan $df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ $t_{\text{tabel}} = t_{0,05(46)} = 2,012$
- Daerah kritis atau daerah penolakan: Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan Program SPSS diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 4.20

Coefficient
s^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	.324	4.418		
Total_x1	-.034	.129	-.031	-.260	.796
total_x2	.632	.139	.553	4.541	.000
Total_x3	.367	.149	.282	2.460	.018

a. Dependent Variable: Total_y

1. Uji t pengaruh Lingkungan Kerja(X_1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan t hitung = -260
 Nilai t hitung < t tabel yaitu $-260 < 2,012$, maka H_0 diterima hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
2. Uji t pengaruh Disiplin Kerja(X_2) terhadap Kinerja karyawan(Y) dengan t hitung = 4,541
 Nilai t hitung > t tabel yaitu $4,541 > 2,012$, maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
3. Uji t pengaruh Motivasi Kerja(X_3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dengan t hitung = 2,460
 Nilai t hitung > t tabel yaitu $3,407 > 1,986$, maka H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pembahasan

1. **Pengaruh simultan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan**
 Nilai F hitung > F tabel yaitu $11.146 > 2,561$ maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

2. Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis H2 terbukti tidak signifikan Secara parsial memiliki koefisien jalur yang Negatif pada Kinerja karyawan

Penelitian ini tidak selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh, Gardjito dkk (2014) yang menjelaskan bahwasannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan..

3. Pengaruh Parsial Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis H2 terbukti signifikan Secara parsial memiliki koefisien jalur yang Positif pada karyawan Artinya ketika Motivasi meningkat maka akan menimbulkan peningkatan Kinerja Karyawan pada pegawai

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh, Aziz (2016) yang menjelaskan bahwasannya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan..

4. Pengaruh Parsial Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian menggunakan SPSS menunjukkan bahwa hipotesis H4 terbukti signifikan Secara parsial memiliki koefisien jalur yang Positif pada karyawan Artinya ketika Komitmen Organisasi meningkat maka akan menimbulkan peningkatan Kinerja Karyawan pada pegawai

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramadita dan Surya (2015). yang menjelaskan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5. Variabel yang mana diantara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kelima (H5) adalah variabel lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya dapat dilihat bahwa diperoleh nilai Standardized coefficient beta untuk variabel lingkungan kerja sebesar - 0,031, disiplin kerja sebesar 0,553 dan motivasi sebesar 0,282. Sehingga dapat diperoleh hasil SPSS nilai tertinggi dari ketiga variabel adalah disiplin kerja sebesar 0,553.

Kesimpulan

Berdasarkan bukti empiris penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Madura Guano Industri.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Tetapi tidak signifikan. di perusahaan lingkungan kerja tetap terjaga dengan baik akan tetapi di perusahaan lebih mengutamakan disiplin kerja dan motivasi dalam hal itu disiplin kerja harus ditingkatkan lagi dan motivasi juga

- ditingkatkan lagi agar perusahaan bisa mencapai targetnya.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di perusahaan disiplin kerja sangat diperhatikan karena disiplin kerja mencerminkan kepribadian dari karyawan itu sendiri maka dari itu perusahaan harus tetap memberikan masukan-masukan kepada karyawan untuk lebih efektif dan efisien dalam bekerja.
 4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didalam perusahaan motivasi sangat penting untuk diterapkan karena karyawan terus membutuhkan dorongan dari pihak pimpinan maupun orang disekitarnya untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuan.

Referensi

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Aziz, M. A. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal". *MULTIPLIER*. 1 (1) : 99 - 108.
- Choliq, A.2011, *pengantar manajemen*,Semarang: Rafi sarana perkasa.
- Gardjito, A. H., M. Al Musadieq., danG. E.Nurtjahjono. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*| 13 (1) : 1 - 8.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, t. Hani. 2013, *Manajemen*, edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ishak dan Tanjung, 2013, *Manajemen Motivasi*, Gramedia, Jakarta
- Jumjuma, 2011. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dosen Politeknik Negeri Medan. *Tesis*.
- Kotler, dan Keller.(2012). *Manajemen pemasaran*. Edisi 12 Jakarta :Erlangga Narimawati, Umi. (2011). *Penulisan Karya Imiah :Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*. Bekasi : Genesis.
- Narimawati, Umi. 2010. *Metodologi Penelitian: Dasar Penyusun Penelitian Ekonomi*. Jakarta, Genesis.
- Nitisemito, A. S. 2010. *Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta :Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Pramadita, AA Gde OkadanI. B. K. Surya. 2015. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN(Persero) Distribusi di Denpasar Bali". *E-Jurnal Manajemen*, 4 (8).

- Priyatno, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Qudratullah, M. F. 2013. *Analisis Regresi Terapan :Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta : ANDI.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teorike Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*. Alih Bahasa : Bob Sabran dan Devri Barnadi Putera. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2013. *Asas-Asas Manajemen*. Cetakan Kedua. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siregar. S. 2014. *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sudarman, E. 2018. "Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan Publik di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kerawang". *SMART – Study & Management Research* | XV (1) : 71 - 84.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sutrisno. E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Prenada media Group.
- Wibowo. A. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. A. 2012. *Pendidikan Karakter*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada