

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
LPK MONARCH DALUNG-BALI**

**I Ketut Sudama¹
Ida Ketut Kusumawijaya²**

Fakultas Bisnis Universitas Triatma Mulya, Badung - Bali^{1,2}
email: iketutsudama80@gmail.com

Abstract

This study aims to investigate the influence of motivation, labor discipline, and work environment toward employee performance at LPK Monarch Dalung-Bali. The sampling technique used in this study is census technique taken from all employees at LPK Monarch Dalung-Bali as many as 38 people. The analysis technique used in this study is Multiple Linear Regression with Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 15.0 for windows. The results showed that 1) motivation has a positive and significant effect on employee performance at LPK Monarch Dalung-Bali. 2) Labor discipline has a positive and significant effect on employee performance at LPK Monarch Dalung-Bali. 3) Work environment has a positive and significant effect on employee performance at LPK Monarch Dalung-Bali. The advices in this study indicate that the company could be defended and improved the motivation, labor discipline, and work environment in increasing employee performance. The improvement of employee motivation had better do by giving the salary based on the competence, workload, and achievement. The improvement of labor discipline should be done by increasing the understanding of employee on the regulation in company. Furthermore, the improvement of work environment could be done by adding ventilations and plants around the room to get a fluent air circulation and make the employee more comfortable to work.

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

PENDAHULUAN

Dalam persaingan global dan era revolusi industri 4.0 dewasa ini, sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sangat vital dalam perusahaan agar mampu bersaing. Persaingan ketat dan pesatnya perkembangan teknologi menuntut setiap perusahaan bertindak profesional dalam mengelola fungsi-fungsi manajemen. Monarch Dalung-Bali adalah salah satu Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) di Bali. Mendidik dan melatih peserta pelatihan dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI),

seluruh lulusan dari lembaga ini diharapkan dapat bersaing di dunia industri, khususnya pariwisata dengan keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge) dan memiliki sikap mental (attitude) yang baik. Maka dari itu, Monarch Dalung-Bali harus memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan standar kualifikasi keterampilan dan keteladanan dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kualitas SDM di sebuah perusahaan, motivasi kerja penting diterapkan pada karyawan agar dapat bekerja-sama

dalam bekerja. Di LPK Monarch Dalung-Bali, terlihat kurangnya minat dalam mengerjakan tugas dan penghargaan diri dari perusahaan menyebabkan karyawan kurang merasa tertantang dalam bekerja. Indikator pengaruh lain adalah kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Hal ini terlihat pada karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali, yaitu sering mengobrol pada jam kerja dan tidak mengikuti program kegiatan perusahaan secara rutin. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya perlengkapan inventaris kantor dan lokasi kantor di kawasan padat lalu lintas merupakan beberapa masalah lingkungan kerja di LPK Monarch Dalung-Bali.

Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada (Necdet dan Halil, 2012). Berdasarkan dari permasalahan yang telah diungkapkan, maka penelitian ini akan menguji lebih lanjut tentang bagaimana pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung-Bali.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013:2), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Adetola, dkk (2014:25) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia secara praktek dari tahun ke

tahun telah berkembang untuk meningkatkan tingkat performa dari suatu organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang karyawan menjalankan suatu perubahan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Ika, 2009). Salah satu indikator motivasi kerja yaitu pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari penelitian Slamet (2011) menyimpulkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan konsep dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung-Bali.

Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah kepatuhan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Mundarti, 2007). Menurut Husnan (Aritorang, 2005:54) salah satu faktor disiplin kerja, yaitu: kebijakan perusahaan dan kedudukan. Salah satu indikator disiplin kerja, yaitu tingkat kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan dan sanksi hukuman terhadap pelanggaran peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Berdasarkan konsep dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung-Bali

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (Suaib, 2008:3) lingkungan kerja sebagai keseluruhan

alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, seperti metode kerja dan pengaturan kerja, baik individu maupun kelompok. Faktor-faktor lingkungan kerja adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, dan keamanan (Sedarmayanti (2007:21)). Fasilitas inventaris perusahaan dan keamanan yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam bekerja merupakan indikator lingkungan kerja. Kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja perusahaan terjaga dengan baik (K.Chandrasekar, 2011). Berdasarkan konsep dan penelitian sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung-Bali

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006:13) kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan. Tujuan dilakukan penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan upaya meningkatkan produktivitas organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sikap mental berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja. Indikator kinerja adalah kepuasan terhadap penyelesaian tugas atau pekerjaan sehari-hari dan hasilnya memenuhi keinginan pimpinan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan digolongkan pada penelitian asosiatif (hubungan). Penelitian ini menggunakan variabel terikat (Y)

dalam hal ini adalah kinerja karyawan dan variabel bebas (X) dalam hal ini adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3).

Variabel operasional indikator dan pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dapat dilihat pada table berikut ini:

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan dari LPK Monarch Dalung-Bali sebanyak 38 orang. Melihat jumlah populasi yang hanya sebesar 38 responden, maka jumlah tersebut layak untuk dijadikan sebagai sampel sehingga penelitian ini adalah sensus, hal itu karena ditinjau dari wilayah penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit, sehingga peneliti merasa perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel pada jumlah tertentu.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisa data pada pengukuran variabel menggunakan *Scala Likert* dengan lima angka yang mewakili pendapat atau jawaban tersebut. Untuk mengolah dan menganalisis data digunakan software SPSS (Statistical Package for Social Science) versi 15.0 for Windows, dengan teknik uji validitas dan uji reliabilitas data, uji asumsi klasik (uji ini meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji analisis regresi linier berganda, dan analisis T-test (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik responden di jenis kelamin, dari 38 responden dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 22 orang

dengan presentase 57,9% sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 16 orang dengan persentase 42,1%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan LPK Monarch Dalung-Bali lebih didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Sedangkan di tingkat usia, jumlah responden yang berusia dibawah antara 21-30 tahun sebanyak 11 orang atau 28,9%, responden yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 16 orang atau 42,1% dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 11 orang atau 28,9%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan LPK Monarch Dalung-Bali di dominasi karyawan yang berusia antara 21-30 tahun yang merupakan usia produktif. Kemudian, di tingkat pendidikan, tingkat pendidikan SMU/K sebanyak 14 orang atau 36,8%, Diploma sebanyak 9 orang atau 23,7%, S1 sebanyak 11 orang atau 28,9% dan S2 sebanyak 4 orang atau 10,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan LPK Monarch Dalung-Bali memiliki pendidikan yang sudah tergolong tinggi.

Tanggapan Responden

Deskripsi penilaian responden pada pengaruh motivasi kerja (X1) di LPK Monarch Dalung-Bali tergolong memiliki motivasi yang baik. Hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,08. Tanggapan tertinggi adalah penghargaan (rerata 4,37). Tanggapan gaji mendapatkan tanggapan terendah (rerata 3,84). Hasil ini bermakna bahwa motivasi kerja yang telah diberikan pihak LPK Monarch Dalung-Bali sudah tergolong baik dari adanya pemberian penghargaan kepada karyawan. Sedangkan, di disiplin kerja (X2) tergolong memiliki disiplin kerja yang terbaik dengan nilai

rata-rata 4,25. Tanggapan tertinggi adalah kehadiran sesuai dengan absensi, waktu yang ditentukan, dan pakaian seragam (rerata 4,26). Tanggapan terendah adalah sanksi hukum (rerata 4,21). Hasil ini bermakna bahwa disiplin kerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali sangat baik dari kehadiran karyawan sesuai dengan absensi, waktu yang ditetapkan, dan memakai seragam sesuai dengan aturan.

Penilaian responden pada pengaruh lingkungan kerja (X3) tergolong kondusif (rerata 4,09). Tanggapan tertinggi adalah fasilitas inventaris dan keamanan (rerata 4,13). Tanggapan terendah adalah sirkulasi udara (rerata 4,05). Hasil ini bermakna bahwa lingkungan kerja di LPK Monarch Dalung-Bali tergolong kondusif, dengan fasilitas inventaris yang lengkap, dan keamanan yang baik. Sedangkan di kinerja karyawan (Y) tergolong baik dengan nilai rata-rata sebesar 4,20. Tanggapan tertinggi adalah penyelesaian pekerjaan dan kesadaran karyawan (rerata 4,26). Sedangkan, tanggapan terendah adalah kecakapan karyawan (rerata 4,08). Hasil ini menunjukkan karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan memiliki kesadaran dengan penuh tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner dan uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2006). Berikut disajikan uji validitas dan reliable pada table 1.

Tabel 1
Rekapitulasi Uji Validitas Dan Reliabelitas

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Keterangan	Cronbach's alfa if item	Keterangan
1. Motivasi Kerja	X1.1	0,724	Valid	0,786	Reliabel
	X1.2	0,817	Valid		
	X1.3	0,802	Valid		
	X1.4	0,796	Valid		
2. Disiplin Kerja	X2.1	0,943	Valid	0,958	Reliabel
	X2.2	0,922	Valid		
	X2.3	0,963	Valid		
	X2.4	0,940	Valid		
3. Lingkungan Kerja	X3.1	0,865	Valid	0,861	Reliabel
	X3.2	0,800	Valid		
	X3.3	0,878	Valid		
	X3.4	0,828	Valid		
4. Kinerja Karyawan	Y1	0,951	Valid	0,951	Reliabel
	Y2	0,962	Valid		
	Y3	0,931	Valid		
	Y4	0,892	Valid		

Sumber : data primer 2020, diolah

Tabel 1 menunjukkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* dari tiap-tiap item pernyataan pada motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan besarnya di atas 0,3

dan nilai *Cronbach's alfa* diatas 0,6. Hasil ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid dan reliabel.

Uji asumsi klasik

Uji normalitas

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov Test)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N	38	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99050298
Most Extreme Differences	Absolute	.192
	Positive	.176
	Negative	-.192
Kolmogorov-Smirnov Z	1.183	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.122	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer 2020, diolah

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2006). Tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) untuk keempat variabel lebih besar 0,122 yang lebih besar dari alpha 0,05. Ini berarti bahwa data yang diuji yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent) dengan melihat Variant Infalation Factor (VIF) masing-masing variabel independen, (Ghozali, 2006). Berikut disajikan hasil uji multikolinieritas pada table 3.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.327	3.054
	X2	.322	3.109
	X3	.298	3.356

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer 2020, diolah

Pada tabel 3 dapat dilihat bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka dapat dikatakan model regresi bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji nilai dalam model regresi dengan metode uji *Glejser*, Ghozali (Suyana, 2007:93).

Tabel 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.604	1.174		-.514	.611
	X1	.002	.119	.005	.016	.988
	X2	.070	.099	.207	.702	.488
	X3	.001	.121	.004	.012	.991

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: data primer 2020, diolah

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau tidak terdapat variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap absolut residualnya. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas atau dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel

bebas telah memenuhi syarat pengujian heterokedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah dipastikan model regresi memenuhi ketiga persyaratan asumsi klasik, maka model yang dipakai untuk menguji pengaruh variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat disajikan pada tabel 4.12 berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	B	Beta	t-Hitung	Sig. t
Kinerja Karyawan	Constanta	-0,688		-0,435	0,666
	Motivasi Kerja (X1)	0,410	0,352	2,570	0,015
	Disiplin Kerja (X2)	0,279	0,289	2,091	0,044
	Lingkungan Kerja (X3)	0,365	0,322	2,239	0,032
R	=	0,889			
R Square	=	0,791			
Adjusted R Square	=	0,773			
F hitung	=	42,901			
Signifikansi F	=	0,000			
T-tabel (38-4)	=	1,69			
F-tabel (F 0,05(3)(34)	=	2,88			

Sumber: data primer 2020, diolah

Dari hasil perhitungan pada Tabel 4.12 di atas, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,688 + 0,410X1 + 0,279X2 + 0,365X3$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diketahui nilai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LPK Monarch Dalung-

Bali yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Konstanta = -0,688; berarti apabila tidak terdapat atau tidak terjadi perubahan pada motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,688.
2. $\beta_1 = 0,410$ berarti jika motivasi kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar

- 0,410, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.
- $\beta_2 = 0,279$; berarti jika disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,279, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan.
 - $B_3 = 0,365$; berarti jika lingkungan kerja semakin kondusif, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,365, dengan asumsi faktor lainnya dianggap konstan

Informasi lain menemukan nilai Fhitung (Fchange) adalah sebesar 42,901 dengan significance F sebesar 0,000 yang lebih kecil dibandingkan dengan taraf nyata (Sig. α) = 0,05, nilai ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPK Monarch Dalung-Bali. Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,791. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 79,1% dan sisanya 20,9 % dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di LPK Monarch Dalung-Bali, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_1X_1 sebesar 0,410 memiliki arti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja (X_1) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,570 dan Sig. $t = 0,015$ artinya motivasi kerja (X_1)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi karyawan yang ada di LPK Monarch Dalung-Bali tergolong baik. Motivasi kerja ini dilihat dari gaji yang diberikan perusahaan, tunjangan, penghargaan, tantangan dan tugas yang diberikan. Motivasi yang paling dirasakan oleh karyawan adalah penghargaan yang diberikan bagi karyawan yang berprestasi. Dengan pemberian penghargaan tersebut, karyawan menjadi semangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan juga semakin meningkat.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di LPK Monarch Dalung-Bali, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_2X_2 sebesar 0,279 memiliki arti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja (X_2) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,091 dan Sig. $t = 0,044$ artinya disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa hipotesis H_2 diterima dan H_0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian, karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali memiliki disiplin kerja yang baik. Disiplin kerja ini terlihat dari kehadiran karyawan sesuai

dengan absensi, kehadiran sesuai dengan waktu yang ditentukan, karyawan memakai seragam yang telah ditentukan perusahaan dan sanksi hukuman atau pelanggaran yang diterapkan perusahaan ditaati oleh karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di LPK Monarch Dalung-Bali, dapat dianalisis melalui koefisien regresi berganda (b). Koefisien regresi b_{3X3} sebesar 0,365 memiliki arti bahwa semakin kondusif lingkungan kerja (X3) dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y), sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Dilihat dari nilai t hitung sebesar 2,239 dan $\text{Sig. } t = 0,032$ artinya lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti bahwa hipotesis H3 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja di LPK Monarch Dalung-Bali tergolong kondusif. Lingkungan kerja ini terlihat dari fasilitas inventaris yang memadai, sirkulasi udara yang baik, kondisi dinding dan lantai yang baik dan tingkat keamanan yang baik, dapat mempengaruhi karyawan LPK Monarch Dalung-Bali untuk bekerja dengan nyaman dan tenang, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan motivasi kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali, dan sebaliknya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya peningkatan disiplin kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali, dan sebaliknya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan di LPK Monarch Dalung-Bali, dan sebaliknya.

Saran

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pemberian gaji yang adil, meningkatkan pemahaman dan kesadaran terhadap aturan perusahaan, dan menambah ventilasi atau tanaman disekitar ruangan agar sirkulasi udara menjadi lancar.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang

merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini seperti budaya kerja, kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adetola, A., Anestina, A., and Odafe, I. 2014. Assessment of Solid Waste Management following Private Partnership Operations in Lagos State, Nigeria. *Journal of Waste Management*. 1(8): pp:25-30.
- Annisa, Pratiwi. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telekomunikasi Indonesia TBK Waliha. Diponogoro : Fakultas Ekonomi.
- Aritorang, L.R. 2005. Kepuasan Pelanggan: Pengukuran dan Penganalisaan dengan SPSS. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ernawati dan Ambarini. 2010. Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 10(2): pp:100-112.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ika, Agustina. 2009. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama. *Jurnal Aplikasi Ekonomi*. 2(5): PP 64-76.
- K.Chandrasekar, Dr. 2011. Workplace Environment and Its Impact on Organization Performance in Public Sector Organizations. *International Journal Of Enterprise Computing and Business Systems*. 1(1): pp:1-19.
- Mangkunegara, A.P. 2006. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mundarti. 2017. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen dalam Melaksanakan Proses Belajar Mengajar di Prodi Kebidanan Magelang Politeknik Kesehatan T.A. 2005/2006. *Jurnal Thesis Ekonomi Universitas Diponogoro, Semarang*. 1(7): pp:13.
- Necdet, B., and Halil, D. 2012. The Examination of The Relationship Among Organizational Support, Affective Commitment and Job Satisfaction of Hotel Employees. *Journal Social and Behavioral*. 5(1): pp:470-473.
- Pramadita, AA Gde Oka. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar-Bali. *E-Jurnal*

Manajemen Universitas
Udayana. 4(8): pp:2301-2317.

Sedarmayanti. 2007. Manajemen
Sumber Daya Manusia.
Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2016. Manajemen
Sumber Daya Manusia
Reformasi Birokrasi dan
Manajemen Pegawai Negeri
Sipil. Bandung: PT Refika
Aditama.

Slamet, R. 2011. Pengaruh
Kompensasi Finansial, Gaya
Kepemimpinan, dan Motivasi
Kerja terhadap Kinerja
Karyawan dan Perusahaan
Manufaktur di Jawa Timur.
Jurnal Manajemen dan
Kewirausahaan. 13(1): pp:40.

Suaib, M.R. 2008. Pengaruh
Lingkungan, Perilaku, Struktur
Organisasi dan Implementasi
Sistem Informasi Berbasis
Komputer terhadap Kinerja
Karyawan Pemerintah
Kabupaten Sorong, Papua.
Jurnal Aplikasi Manajemen.
6(1): pp:1-21.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan
R&D.

Bandung: CV. Alfabeta.

Suyana, Made Utama. 2007. Aplikasi
Analisis Kuantitatif.
Denpasar: Universitas
Udayana.