

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu)**

Oleh :

Nuri *)

Abd. Kodir Djaelani **)

Afi Rachmat Slamet ***)

Email : nuri53892@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of work motivation, work environment and work discipline variables on the performance of employees of PT. Selecta Batu Tourism City. Research is used by using explanatory methods with quantitative methods on employees of PT. Selecta Batu Tourism City. The sample used in this study amounted to 57 employees. The analytical method used in this study is using the SPSS program which consists of several instrument tests, normality tests, classic assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing.

The results of this study indicate that work motivation variables partially influence employee performance, work environment variables do not affect employee performance and work discipline variables do not affect employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Work Motivation, Work Environment and Work Discipline*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi/perusahaan, dan sebaliknya sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan menjadi beban bagi perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan proses melalui dengan cara rekrutmen, sampai pada posisi penempatan yang tepat bagi sumber daya manusia tersebut (*Right Man On The Job*).

Di samping itu agar sumber daya manusia memiliki peningkatan kompetensi diperlukan adanya sebuah pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan, misalnya dengan cara diberikan

pendidikan dan pelatihan kepada karyawan tersebut.

Dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan dampak kemajuan pada organisasi/perusahaan. Akan tetapi perlu adanya sebuah dorongan atau motivasi agar tujuan dari perusahaan bisa tercapai dengan adanya SDM tersebut. Menurut “Werther dan Davis dalam Sutrisno (2009:04) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.”

Selecta adalah sebuah PT (Perseroan Terbatas) “yang bergerak di dalam Jasa Pariwisata Taman Rekreasi, Hotel & Restoran. Bidang usaha ini merupakan Perusahaan Jasa Pariwisata atau *Hospitality Industri* adalah sebuah bidang usaha yang berhubungan dengan ramah dalam pelayanan dan memberikan hiburan kepada setiap pengunjung yang datang ke selecta.” Mereka yang kerja lebih mengutamakan sikap ramah karena dengan begitu nantinya akan mendapatkan tanggapan yang baik dari para pengunjung dan pengunjung akan merasa puas atas pelayanan karyawan tersebut.

Rivai (2010:548) berpendapat kinerja menggambarkan sebuah kegunaan yang di berikan dorongan dan kemampuan akan membereskan aktivitas individu selayaknya mempunyai kesediaan serta tingkat kemampuannya. Agar bisa tercapai sebuah kinerja yang diharapkan, sehingga perusahaan selalu memperhatikan karakteristik dari individu, dan memberikan motivasi untuk mengangkat tingkat kinerja dari karyawan tersebut.

Motivasi kerja merupakan sebuah kekuatan yang ada di dalam diri ataupun dari luar diri seorang yang mampu menghidupkan semangat untuk mencapai sebuah keinginan. Dengan adanya sebuah motivasi kerja sangat berpengaruh dalam produktivitasnya, dan juga tujuan dari atasan yaitu untuk menyalurkan sebuah motivasi agar mencapai ke arah yang ingin dicapai oleh tujuan dari perusahaan. Sardiman (2011:75) “mengatakan bahwa motivasi dapat juga dikatakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu sehingga seseorang ingin melakukan sesuatu dan dia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka tersebut.”

Menurut Afandi (2016:51) “mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, dengan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.”

Disiplin dalam bekerja memang sangat diperlukan dalam bekerja sehingga perlunya ada fungsi disiplin kerja dalam sebuah perusahaan agar bisa membangun kepribadian yang baik. Untuk bisa dikondisikan karyawan agar selalu disiplin tentunya pimpinan juga harus bisa memberikan contoh yang baik kepada bawahan misalnya, pemimpin harus bisa menunjukkan kedisiplinannya di mana bawahan akan merasa malu jika tidak bisa melakukan disiplin dalam bekerja.

“Menurut Davis (2002:112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi ini adalah pelatihan yang mempengaruhi pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga ada ke mauan untuk disiplin”.

Rumusan Masalah

Dari penjabaran di atas bisa diambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu?

Tujuan Penelitian

Dilihat dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk melihat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu.
- b. Untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu.
- c. Untuk melihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu.
- d. Untuk melihat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu.

Manfaat Penelitian

- a. Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan referensi perbandingan dalam menyelesaikan permasalahan yang sejenis.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan bagi pemimpin perusahaan untuk terus meningkatkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu.

TINJAUAN TEORI, PENGEMBANGAN HIPOTESIS Penelitian Terdahulu

“Arifin (2014) pengaruh program pengembangan karier dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meener Semarang). Metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory research*, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, studi kepustakaan dan wawancara. Hasil penelitian mengetahui program pengembangan karier dalam bentuk pelatihan dan mutasi serta motivasi terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran PT. Nyonya Meneer Semarang.”

Supriyanto (2015) pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nippon Indosari Carpindo Tbk. Penelitian ini menggunakan metode *purpose sampling* dengan kriteria responden sebagai pertimbangan sehingga karyawan dapat dimasukkan sebagai responden. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan memberikan kuesioner kepada karyawan yang menjadi responden. Hasil dari penelitian ini adalah menunjukkan secara bersama-sama pada parsial motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nippon Indosari Carpindo Tbk.

Ferawati (2017) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak”.

Kinerja Karyawan

“Menurut Bangun (2012:99) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan kerja biasa disebut dengan standar kerja. Tingkat yang diharapkan sebuah pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan perbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai”. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi.

Motivasi Kerja

Rivai (2011:837) “motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.

Lingkungan Kerja

Sedermayanti (2010:22) lingkungan kerja ialah seluruh peralatan dan perkakas yang dialami, di area seputar lokasi seseorang bertugas, melalui model aktivitas, merata melalui penataan aktivitas baik sebagaimana secara perorangan ataupun secara berkelompok.

Disiplin Kerja

Handoko (2008:208) mendefinisikan “disiplin adalah sebuah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional”. Disiplin dipandang sebagai faktor pengikat atau integrasi, karena merupakan kekuatan yang ada pada setiap individu untuk mematuhi peraturan-peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan.

Hubungan Antara Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi adalah sebuah faktor yang sangat mendorong seseorang untuk melakukan sebuah tindakan. Di mana motivasi sering dikatakan menjadi aspek penggerak perbuatan individu akan bertindak. Motivasi dalam bertugas sangatlah berguna lantaran dengan adanya motivasi akan berpengaruh besar pada daya produksi perseroan. Di mana jika tidak ada dorongan oleh rekan kerja demi bisa bekerja sama untuk kepentingan perseroan sehingga target sudah ditentukan bagi perseroan enggak mungkin bisa berhasil atas semestinya.

“Menurut Hasibuan (2010:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus dapat tercapai”.

Motivasi kerja yang secara parsial akan sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

“Menurut Afandi (2016:51) dalam bukunya yang berjudul *Concept & Indicator Human Resources For Management Researh* mengungkapkan bahwa lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja maka karyawan tersebut akan merasa betah saat berada di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu bekerja dipergunakan secara efektif”. Sebaliknya jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai akan berdampak pada hasil kerja karyawan yang bisa

menurunkan semangat kinerja karyawan.

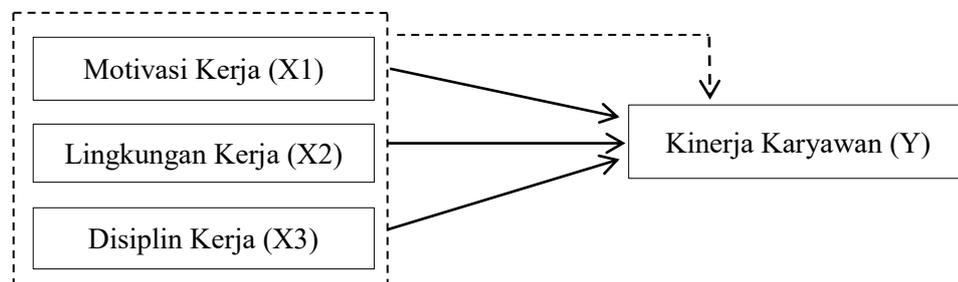
Lingkungan kerja yang akan sangat mempunyai pengaruh baik untuk kinerja seorang karyawan.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

“Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan taati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan, (Singodimedjo, 2007)”.

Yang dikuatkan oleh penyelidikan Ferawati (2016) dalam penelitiannya menunjukkan hasilnya yaitu dengan ada disiplin dalam bekerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H1 : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu.
- H2 : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu.
- H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu.
- H4 : Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang diambil dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap pada tahun 2018 yang bekerja di PT. Selecta Kota Wisata Batu dengan jumlah 130 karyawan.

Sampel yang diperoleh dari menggunakan rumus Slovin yaitu sebanyak 56,52 dibulatkan menjadi 57 orang karyawan tetap.

Metode Analisis Data

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:36)”. Dalam uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan bantuan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat r hitung (koefisien korelasi) lebih $>$ r tabel (nilai kritis) pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis maka alat tersebut dikatakan valid.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur sebuah kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, Lupiyadi dan Ikhsan (2015:54). Selain dengan bantuan menggunakan SPSS uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan koefisien alpha (α) dari *Cronbach* menurut Umar (2003). Tingkat reliabilitas sebuah konstruksi dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha*. Sebuah konstruksi dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,06, Arikunto (2013).

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:134) “uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebaran normal atau tidak, sehingga dapat digunakan dalam analisis non-prametik. Namun, ada solusi lain jika data tidak berdistribusi normal, yaitu dengan menambah banyak jumlah sampel”.

Uji normalitas yang digunakan adalah uji *kolmogorov-Smirnov* (K-S), yaitu untuk mengetahui signifikansi data yang terdistribusi normal. Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

- a. Apabila nilai signifikansi ataupun nilai probabilitas $>$ 0,05, lalu data bisa dikatakan normal.
- b. Apabila nilai signifikansi ataupun nilai probabilitas $<$ 0,05, lalu data tidak dikatakan normal.

Uji multikoleniritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan dengan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui adanya terjadi multikoleniritas bisa dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanannya *variance inflation faktor* (VIF).

Toleran “mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ ” (Ghozali, 2011:105).

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidak sama varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka bisa disebut homoskedastisitas dan jika berbeda bisa disebut heterokedastisitas.

Priyanto (2012:172) “Autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya ($t-1$). Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena penelitian ini tidak menggunakan data *time series* (data berurutan berdasarkan waktu)”.

“Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas” (Ghozali, 2011:139). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. “Dalam penelitian ini di gunakan uji *statistika Kolmogorov Smirnow* yang merupakan salah satu alat pendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas” (Ghozali, 2011:139). Dengan ketentuan apabila masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $> 5\%$ atau masing-masing variabel memiliki t uji $< t$ tabel.

Kemudian akan menguji hipotesis data telah valid serta reliabel bisa menganalisis dengan cara statistik memakai analisis regresi linier berganda beserta uji asumsi klasik. Alasan menggunakan metode regresi linier berganda yang digunakan yaitu atas tujuan bakal memperhitungkan hubungan menyertai variabel dependen atas dua atau lebih variabel independen.

Dengan menggunakan rumus ketika menganalisis adalah rumus dari Ridwan (2013:253).

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Karyawan
a : Konstanta
b1 : Koefisien regresi untuk variabel X1
b2 : Koefisien regresi untuk variabel X2
b3 : Koefisien regresi untuk variabel X3
X1 : Variabel faktor motivasi kerja
X2 : Variabel faktor lingkungan kerja
X3 : Variabel faktor disiplin kerja
E : Standard eror (tingkat kesalahan)

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f antara lain: Uji F atas hakikat memperlihatkan apa seluruh variabel bebas telah di masukan di dalam model memiliki dampak secara beriringan atas variabel terikat (Ghozali, 2006:84). Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana dampak dari masing-masing variabel bebas di dalam menjelaskan variabel terikat.

**Definisi Konsep dan Operasional Variabel
Kinerja karyawan**

Menurut Bangun (2012: 223-236) sebuah pekerjaan bisa dilihat dengan cara:

1. Total pekerjaan
Aspek ini membuktikan total pekerjaan yang diperoleh perseorangan ataupun tim demi syarat yang menjadi tolak ukur pekerjaan.
2. Karakteristik pekerjaan
Semua pekerja dalam perseroan wajib menyanggupi syarat tertentu supaya bisa menciptakan karier sesuai karakteristik yang diinginkan.
3. Keahlian bekerja sama
Bagi model kegiatan khusus bisa jadi layak diselesaikan untuk dua orang pekerja maupun lebih, sehingga perlu adanya kerja sama antara karyawan.
4. Kehadiran
Suatu model kegiatan khusus agar mematuhi kehadiran pekerja dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah berlaku.
5. Ketelitian waktu
Semua pekerja mempunyai karakter yang berbeda, bagi model kegiatan khusus wajib selesai tepat pada waktunya, lantaran mempunyai keterikatan akan pekerjaan yang lainnya.

Motivasi Kerja

Menurut Maslow (2006:367) indikator motivasi sebagai berikut:

1. Kepentingan yang berhubungan dengan fisiologis
Kepentingan yang berhubungan dengan fisiologis yaitu kebutuhan-kebutuhan yang berhubungan dengan raga manusia yang mendasar, terhitung makanan, air dan zat asam. Dalam bentuk formasi keperluan fisiologis tergambar dalam keperluan akan dorongan kerja, ruangan dan upah dasar akan menjamin kesinambungan hidup.
2. Kepentingan yang berhubungan dengan rasa aman
Kepentingan yang berhubungan dengan rasa aman adalah keinginan dari lingkungan yang secara fisik ataupun sentimental yang secara khusus memiliki keamanan dan terlindungi dari berbagai bahaya yakni keinginan yang berupa keluasan dari wewenang, dan masyarakatnya yang tertata.
3. Kepentingan yang berhubungan dengan kesosialan
Kepentingan yang berhubungan dengan sosial adalah kepentingan yang menggambarkan rasa ingin disambut bagi rekan-rekan lain, yang sebagai anggota dari rombongan dan dicintai oleh semua orang. Maka jika semua orang telah menerima keberadaannya karyawan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja.
4. Kepentingan yang berhubungan dengan penghargaan
Kepentingan yang berhubungan dengan penghargaan adalah kebutuhan yang rasa ingin memiliki keinginan akan mendapat perhatian, pengakuan serta aspirasi dari orang lain. Dalam lembaga kepentingan untuk mendapat penghormatan menggambarkan dorongan akan memperoleh pengakuan, penambahan tanggung jawab serta apresiasi akan apa yang telah dikerjakan.
5. Kepentingan aktualisasi
Kepentingan aktualisasi ini menampilkan keinginan pemuasan diri, yang membentuk bagian dari keinginan teratas. Keinginan tersebut berhubungan dengan menumbuhkan kemampuan secara maksimal, memaksimalkan kompetensi seseorang, dan membentuk seseorang untuk bertambah efisien. Kepentingan aktualisasi bisa terpenuhi atas menyediakan pekerja kesempatan untuk berkembang lebih kreatif lagi sehingga memperoleh perhatian akan melaksanakan pekerjaan yang lebih menantang.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012:45) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja
Hubungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi karyawan menetap dalam sebuah perusahaan agar terciptanya

- sebuah hubungan baik di antara para pekerja dalam lingkup kerjanya.
2. Suasana kerja
Seorang karyawan pasti ada rasa untuk suasana dalam bekerja yang tenang, suasana bekerja yang nyaman agar mampu menjaga keamanan di lingkungan kantor. Dengan adanya kenyamanan, karyawan akan mampu untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja.
 3. Tersedianya fasilitas kerja
Tersedianya fasilitas kerja dengan bertujuan agar bisa membantu kelancaran dalam bekerja. Kelengkapan sebuah fasilitas dalam bekerja akan mampu menunjang proses kerja.
 4. Kesejahteraan
Lingkungan kerja atas adanya melalui kesejahteraan akan mampu menciptakan rasa tenang serta nyaman. Hal tersebut mampu memberi dorongan agar lebih semangat dalam bekerja.

Disiplin Kerja

Menurut Harlie (2010) menyatakan indikator-indikator disiplin kerja antara lain yaitu:

1. Hadir tepat waktu
2. Peresensi kehadiran
3. Jam kerja yang efisien dan efektif
4. Taati ketentuan jam kerja
5. Semangat kerja yang tinggi
6. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
7. Kreatif dan inovatif dalam bekerja

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner berupa pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu, dan Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber bagian Personalia PT. Selecta Kota Wisata Batu.

“Menurut Sugiyono (2015:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penguji Statistik

Uji Validitas

Uji validitas memperlihatkan sampai mana alat ukur untuk mengukur yang diukur valid ataukah tidaknya sistem instrumen terdapat diketahui dengan dibandingkan (*total correlation*) r hitung dan r tabel. Jika r hitung besar dari r tabel, artinya pernyataan-pernyataan itu akan dinyatakan valid, dan apabila r hitung kurang dari r tabel maka item instrumen akan di anggap tidak valid. Berdasarkan dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

“Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur sebuah yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus *cronbach alpha* dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,06 (Ghozali,2011).” Berdasarkan hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai Cronboch Alpha > 0,06. Sehingga dapat dikatakan seluruh item pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dapat diandalkan (reliabel) atau layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		57
Normal Parameters(a,b)	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06235478
Most Extreme Differences	Absolute	,133
	Positive	,133
	Negative	-,081
Kolmogorov-Smirnov Z		1,004
Asymp. Sig. (2-tailed)		,266

a *Test distribution is Normal.*

b *Calculated from data.*

Dilihat dari pengujian normalitas, terdapat nilai Asymp. Sig sebesar 0,266 di mana nilainya lebih besar dari $\alpha = 0,05$, sehingga bisa disimpulkan hasilnya normal.

Uji Asumsi Klasik
Uji Multikoloniritas

Coefficients(a)

Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0,557	1,795
X2	0,652	1,534
X3	0,702	1,425

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel Motivasi Kerja (1,795), variabel Lingkungan Kerja (1,534) dan variabel Disiplin Kerja (1,425) mempunyai nilai VIF di bawah 10, akan terdapat disimpulkan bahwa di antara yang menunjukkan nilai VIF setiap variabel ≤ 10 , dan terdapat nilai *Tolerance* kurang dari 0,1, bisa disimpulkan di antara variabel bebas tidak ada terjadinya multikoleniritas.

Uji Heterokedastisitas

Coefficients(a)

Mode	l	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,999	1,668		1,799	,078
	Motivasi Kerja	-,053	,063	-,151	-,829	,411
	Lingkungan Kerja	,003	,107	,005	,029	,977
	Disiplin Kerja	-,005	,046	-,018	-,112	,911

a Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan dari hasil pengujian heterokedastisitas, dapat diketahui bahwa, model regresi dalam penelitian ini tidak ada mengalami terjadinya heterokedastisitas, karena tingkat signifikansi masing-masing variabel X1 (motivasi kerja) sebesar 0,411, X2 (lingkungan kerja) sebesar 0,977, dan X3 (disiplin kerja) sebesar 0,911. Variabel bebas pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi $\geq 0,05$ yang artinya tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Priyanto (2012:172) “Autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Dalam penelitian ini tidak menggunakan uji autokorelasi karena penelitian ini tidak menggunakan data *time series* (data berurutan berdasarkan waktu)”.

Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,349	3,153		2,331	,024
	Motivasi Kerja	,356	,120	,435	2,966	,005
	Lingkungan Kerja	,056	,202	,038	,278	,782
	Disiplin Kerja	,143	,087	,216	1,648	,105

a *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari tabel di atas dapat disusun persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,349 + 0,356 + 0,056 + 0,143$$

Uji Hipotesis

Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,955	3	45,318	10,084	,000(a)
	Residual	238,185	53	4,494		
	Total	374,140	56			

a *Predictors:* (Constant), disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja

b *Dependent Variable:* kinerja karyawan

Dari tabel hasil uji F diperoleh dengan hasil signifikan 0,000 berarti menunjukkan lebih kecil dari 0,05, maka secara simultan terdapat pengaruhnya yang secara signifikan antar variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik t (Parsial)

Dari hasil uji t (uji parsial) pada tabel dapat memberikan kesimpulan sebagai berikut :

Variabel motivasi dapat diketahui uji t motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,966 yang tingkat signifikannya $0,005 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel dari motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja dapat diketahui uji t lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 278 yang tingkat signifikannya $0,782 \geq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak adanya pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel disiplin kerja dapat diketahui uji t disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1,648 yang tingkat signifikannya $0,105 \leq 0,05$ menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Hasil analisis dan pembahasan telah diuraikan, maka penulis bisa menarik kesimpulan atas yang telah dianalisis :

- a. “Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif secara simultan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Selecta Kota Wisata Batu.
- b. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Selecta Kota Wisata Batu”.
- c. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Selecta Kota Wisata Batu.
- d. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Selecta Kota Wisata Batu.

KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang di dalam pengerjaannya, yaitu :

- a. Penelitian yang digunakan hanya dengan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sementara masih banyak lagi variabel-variabel yang lain.
- b. Penelitian ini hanya untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh dari variabel penelitian yang digunakan.

- c. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Selecta Kota Wisata Batu.

SARAN

Berdasarkan dari penelitian, saran yang bisa disampaikan, yaitu :

- a. Penelitian selanjutnya
Untuk penelitian selanjutnya, jika berkeinginan untuk melanjutkan penelitian ini, diharapkan lebih disempurnakan lagi dengan cara ditambah atau mengganti dengan variabel lainnya, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Instansi
Untuk pimpinan PT. Selecta Kota Wisata Batu, terus berupaya untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memberikan motivasi yang lebih tinggi lagi, lingkungan kerja yang baik serta meningkatkan disiplin dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010. *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Afandi, Pandi. 2016. *Concept & Indicator Human Resources For Management Research*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Arifin, Mohamad. 2014. *Pengaruh Program Pengembangan Karier dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Pemasaran PT.Nyonya Meneer Semarang)*. <http://id.portalgaruda.org/?ref=browse&mod=viewarticle&article=280419>. Volume 4, Nomor 1, Tahun 2015. Diakses tanggal 22 juni 2015. Hal. 1-0.
- Arikunto, Suharsini. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arini, dkk. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang.
- Azwar, Hendri. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Inna Muara Padang*. Fakultas Teknik Program Studi Manajemen Perhotelan Universitas Negri Padang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (studi pada PT. Pei Hei Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurusan Manajemen dan Kewirausahaan. Vol 10 September 124-135.

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi dan Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Davis, Keith. 2002. *Fundamental Organization Behavior*. Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Ferawati, Afia. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Surabaya: AGORA Vol. 5, No. 1, 2017.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Inancevich, John M., dan Donnelly, Jame H. Jr. 2010. *Organisasi, alih bahasa* Ir. Nunuk Ardiani, MM. Jakarta: Bina Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 4, BPFE. Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi 11 (2): 10-23.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Indriantoro, Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma, Galih Candra. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 21 No. 1 April 2015. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jabb/article/view/881>. Diakses tanggal 22 juni. Hal 1-7.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Mahardika, dkk. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Putri Bagus Lovina. Jurusan Manajemen Universitas Pendidikan Gansha Singaraja*.
- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Puspita, dkk. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang. Fakultas Ekonomi Islam Malang*.
- Prasetyo, dkk. 2015. *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Tembakau Djajasakti Sari Malang). Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Islam Malang*.
- Priyanto, D. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*.

Yogyakarta: Andi.

- Riduwan. 2013. *Dasar-dasar Statistik*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithazel. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16, Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, Rosady. 2007. *Metode Penelitian (Public Relations dan Komunikasi)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sardiman. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sarwoto. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset Scott & Pandey, 2005.
- Singarimbun, M dan Effendi S. 2006. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Ke18. Jakarta: Penerbit Pustaka LP3ES.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi Revisi. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Supriyanto, Ahmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Umar, Husein. 2003. *Desain Penelitian MSDM dan Prilaku Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pr.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Teori, Aplikasi dan penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Nuri *) adalah Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Abd. Kodir Djaelani **) adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Afi Rachmat Slamet *) adalah Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma**