

Moh. Amir Fiqi, Ekomadania Volume 1. Nomor 2. Januari 2018

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLINKERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. TIARA ABADI PAMEKASAN

Moh. Amir Fiqi

Universitas Muhammadiyah (UMM) Malang

Email : amirfiqi29@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi, (2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi, (3) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi. Penelitian ini merupakan penelitian explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah bagian produksi sebanyak 57 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah sebanyak 57 responden. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis rentang skala dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik, disiplin kerja termasuk dalam kategori tinggi dan kinerja karyawan juga termasuk dalam kategori tinggi. Untuk hasil regresi linier berganda: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi, (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi, (3) Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, CV. Tiara Abadi

Abstract

The aim of this study was to examine (1) the influence of work environment on worker performance at CV Tiara Abadi; (2) the influence of work discipline on worker performance at CV Tiara Abadi; and (3) the influence of work environment and discipline on worker performance at CV Tiara Abadi. This study applied explanatory with quantitative design. The subjects involved in this study were 57 workers by using total sampling technique. The data were analyzed by using scale range and multiple linear regression analysis. The results of the study showed that work environment, work discipline, and worker performance were categorized high. The results of multiple linear regression analysis indicated that: (1) work environment significantly positive influenced worker performance at CV Tiara Abadi; (2) work discipline significantly positive influenced worker performance at CV Tiara Abadi; and (3) work environment and discipline positively influenced worker performance at CV Tiara Abadi.

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Worker Performance, CV Tiara Abadi

Pendahuluan

Mempunyai karyawan atau pegawai dengan tingkat produktivitas/kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun organisasi. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (mangkunegara, 2010 : 67). Hampir semua orang ingin bekerja dengan sebaik mungkin, bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan perusahaan, namun dalam praktiknya masih banyak dijumpai karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak mudah karena kinerja karyawan bisa tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat terakomodasikan dengan baik dan bisa diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak bisa selalu diukur dengan laba perusahaan yang besar melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam persaingan bisnis saat ini tentu memerlukan SDM yang bermutu karena kemajuan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Sesuai dengan pendapat Handoko yang menyatakan keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, sebuah organisasi harus memiliki sumberdaya manusia yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerjanya meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung

tercapainya tujuan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan, kinerja karyawan menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah perusahaan. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan bisa tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat terakomodasikan dengan baik dan bisa diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan, seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Begitu juga dengan disiplin kerja, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan pendapat Leiden (2001:63) yang mengatakan “Dengan ditegakannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara tepat dan mudah”.

CV. Tiara Abadi adalah perusahaan yang bergerak dalam hal produksi air mineral dengan merk “HK” yang sudah menjalankan operasi produksinya sejak 2014 yang penjualannya tersebar untuk area madura (Sumenep, Pamekasan dan Sampang) mengalami penurunan kinerja pada tahun 2016 lalu. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian pemasaran CV. Tiara Abadi, kinerja perusahaan mengalami penurunan yang dapat dilihat dari penurunan jumlah produksi tahunan dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2014 hingga tahun 2016. Berikut adalah data produksi tahunan CV. Tiara Abadi 2014-2016.

Tabel 1.1

Data Target dan Realisasi produksi di CV. Tiara Abadi Periode 2014– 2016

No	T a h u n	Produksi (unit)		
		Target	Realisasi	P e r s e n t a s e produksi (%)
1	2014	1.600.000	1.450.000	90%

2	2015	1.600.000	1.460.000	91%
3	2016	1.600.000	1.400.000	87%

Sumber: bagian produksi CV. Tiara Abadi

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja CV. Tiara Abadi mengalami naik turun pada periode 2014-2016. Capaian produksi pada periode 2014-2015 cenderung mengalami kenaikan yang positif dari produksi yang telah ditargetkan oleh CV. Tiara Abadi hingga kemudian mengalami penurunan yang cukup mencolok pada periode 2016. Pada periode 2016 karyawan hanya mampu memproduksi 1.400.000 unit produk dari 1.600.000 unit produk yang ditargetkan atau hanya sebesar 87% nya saja. Berbeda dengan periode 2014-2015 dimana karyawan mampu memproduksi 1.450.000 s/d 1.460.000 unit produk dari 1.600.000 unit produk yang ditargetkan atau sebesar 91 % nya. Hal ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Secara kualitas CV. Tiara Abadi masih belum bisa dikatakan maksimal terlihat masih tingginya jumlah produk gagal tiap tahunnya. Berikut adalah data jumlah barang rusak dari CV. Tiara Abadi tahun 2016.

Tabel 1.2

Data Jumlah Barang Rusak pada CV. Tiara Abadi Periode 2016

No	Bulan	Jumlah barang produksi (unit)	Jumlah barang rusak (unit)	Persentase (%)
1	Januari	130000	2661	2%
2	Pebruari	130000	2500	2%
3	Maret	130000	2450	2%
4	April	130000	2231	2%
5	Mei	140000	3981	3%
6	Juni	140000	3860	3%
7	Juli	125000	2100	2%
8	Agustus	125000	1980	2%
9	September	140000	4500	3%
10	Oktober	150000	5842	4%

11	November	130000	1863	1%
12	Deseber	130000	1993	2%
Total		1600000	35961	28%
Rata-Rata		133333	166	2%

Sumber: Bagian produksi CV. Tiara Abadi

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa barang produksi yang rusak (produk gagal) mencapai 35.961 dari 1.600.000 jumlah barang produksi pada periode 2016 atau dengan rata-rata sebesar 2 %. Jumlah yang demikian masih relatif tinggi menurut bagian produksi perusahaan Bapak Hambali sehingga perlu adanya peningkatan kualitas barang produksinya agar tidak mudah mengalami kerusakan dan jumlah barang yang rusak dapat diminimalisir.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bahri Zulkarnain selaku Manager di CV. Tiara Abadi, kurangnya kehati-hatian karyawan dalam menjalani tugas-tugas yang diberikan oleh atasan masih sering terjadi kesalahan seperti pengepakan pada barang produksi, pemindahan barang produksi. Kesalahan seperti ini sering kali terjadi terutama bagi karyawan baru yang ditugaskan oleh atasannya. Hal ini memungkinkan timbulnya salah paham antar karyawan di lokasi kerja.

Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Development CV. Tiara Abadi* Bapak Halili, diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya karyawan yang lebih suka bekerja secara individu daripada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan. Nitisemito (2002 : 183) berpendapat bahwa indikator dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk karyawan.

Kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tempat kerja masih dalam proses renovasi sehingga karyawan sering kali terganggu dengan suasana yang kurang nyaman, sirkulasi udara yang kurang begitu baik, dan ukuran ruangan yang kurang luas mengakibatkan tumpukan barang produksi ada di mana-mana.

Selain kondisi fisik lingkungan kerja, lingkungan kerja non fisik di CV. Tiara Abadi seperti hubungan antara sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan di antara sesama karyawan. Sebagai contoh yaitu karyawan yang bertugas di bagian keuangan mengeluhkan kinerja dari rekan-rekannya yang sering kali terlambat dalam mengumpulkan data rekapitulasi omset harian yang diperoleh sehingga terjadi penumpukan data yang harus direkapitulasi. Keterlambatan seperti ini akhirnya menimbulkan kesan yang kurang baik dalam diri karyawan di bagian keuangan tersebut sehingga memunculkan sedikit masalah diantara sesama rekan kerja.

Hal lain yang dapat dilihat di perusahaan adalah belum tersedianya kantin, jaminan kesehatan serta jenjang karir yang menarik menandakan belum adanya fasilitas yang memadai. Kondisi semacam inilah yang dianggap menyebabkan turunnya kinerja karyawan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan 25 orang karyawan CV. Tiara Abadi, menyatakan bahwa disiplin kerja juga merupakan faktor yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. Hal ini kemudian dibenarkan oleh *Human Resource Development* bapak Halili dan bagian keuangan perusahaan Bapak Zaini yang menilai bahwa disiplin kerja memang perlu diperhatikan. Rivai mengemukakan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Masalah disiplin kerja di CV. Tiara Abadi perlu diperhatikan sebab presensi karyawan dilakukan secara manual atau tidak tertulis untuk karyawan yang bekerja di bagian produksi dan pergudangan. Presensi hanya dilakukan dengan cara melihat karyawan yang berada di ruang kerja lalu melaporkannya ke pimpinan perusahaan. Tidak adanya presensi tertulis ini tentu akan menimbulkan celah bagi karyawan untuk melakukan tindakan indisipliner (wawancara dengan Human Resource Development bapak Halili).

Fenomena lain yang masih sering ditemui adalah kurang adanya rasa hormat kepada karyawan yang jabatan atau posisinya lebih tinggi dari karyawan lainnya, seperti memanggil nama yang bersangkutan secara langsung. Karyawan terlalu menganggap dirinya sangat dekat dengan atasannya sehingga menimbulkan rasa kurang hormat terhadap atasannya. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dinilai belum mampu bekerja secara etis.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, ada beberapa faktor lain yang dianggap memengaruhi kinerja karyawan pada CV. Tiara Abadi seperti komitmen karyawan

terhadap pekerjaan dan perusahaan yang dinilai kurang adanya rasa memiliki terhadap perusahaan. Karyawan cenderung memanfaatkan kata “kekeluargaan” yang melekat pada perusahaan karena memang sebagian besar karyawannya merupakan *family* dan tetangga sekitar sehingga kinerja yang dihasilkan dirasa belum optimal. Beberapa karyawan juga berpendapat bahwa menurunnya kinerja disebabkan oleh beban kerja yang cukup tinggi serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga dinilai belum maksimal.

Kerangka Berfikir

Lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik tempat karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan mutu kehidupan kerja mereka. Pendapat ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Yudiningsih (2016) dan Kusmayadi pada tahun 2014 dengan hasil penelitiannya yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan “Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”. Pendapat ini didukung dengan hasil penelitian dari Kusmayadi (2014) dan Prabasari (2013) dengan hasil penelitiannya yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Yudiningsih pada tahun 2016 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan pemahaman tentang beberapa teori yang berhubungan dan temuan dari penelitian sebelumnya terdapat model konseptual yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian adalah sebagai gambar berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Keterangan :

H₁: Pengaruh lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂: Pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y)

H₃: Pengaruh lingkungan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Hipotesis

Penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Metode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di CV. Tiara Abadi yang berada di Jl. Raya Cenlecan kecamatan Pakong kabupaten Pamekasan.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5) penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.. Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variable-variabel yang akan diteliti. Adapun pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003). Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Tiara Abadi.

3. Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Widiyanto (2010 : 5), populasi merupakan suatu kelompok atau kumpulan objek atau objek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di CV. Tiara Abadi yang semuanya berjumlah 57 orang.

Sample

Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, sehingga peneliti menjadikan seluruh populasi yaitu karyawan CV. Tiara Abadi yang berjumlah 57 orang akan dijadikan sampel. Sesuai dengan pendapat Arikunto apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data explanatory dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Singarimbun (2006:5) penelitian penjelasan adalah penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perorangan langsung dari obeknya (Santoso dan Tjiptono, 2001). Data primer dari penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang diisi oleh karyawan CV. TIARA ABADI. Sedangkan data skunder Menurut Sugiyono data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya penelitian harus melalui orang lain atau mencari melalui dokumen. Data ini diperoleh dengan menggunakan studi literatur yang dilakukan terhadap banyak buku dan diperoleh berdasarkan catatan – catatan yang berhubungan dengan penelitian, selain itu peneliti mempergunakan data yang diperoleh dari internet.

Teknik pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin dan kinerja karyawan digunakan instrument berupa kuesioner dengan pengukuran menggunakan skala *Likert*.

Skala *Likert* merupakan skala yang dipakai untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang fenomena social. Skala ini banyak digunakan karena mudah dibuat, bebas memasukkan pertanyaan yang relevan, realibilitas yang tinggi dan aplikatif pada berbagai aplikasi. Penelitian ini menggunakan sejumlah *statement* dengan skala 5 yang menunjukkan setuju atau tidak setuju terhadap *statement* tersebut.

Tabel 3.2

Tabulasi Pengukuran Variabel

Pilihan Jawaban	Skor	Variabel		
		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja
Sangat Setuju	5	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
Setuju	4	Baik	Tinggi	Tinggi
Netral	3	Cukup	Cukup	Cukup
Tidak Setuju	2	Tidak Baik	Rendah	Rendah
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono, 2007

Teknik Pengujian Instrumen

Uji instrument dimaksudkan untuk menguji instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data. Dengan menggunakan instrument yang valid dan reliabel diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Dengan kata lain uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dapat menggunakan rumus teknik korelasi *pearson product moment* (Umar, 2013) :

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah observasi/Responden

x = skor pertanyaan

y = skor Total

Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini adalah jumlah sampel. Untuk menguji apakah masing-masing pertanyaan valid atau tidak dapat dilihat dari nilai r hitung, dan r table. Jika r hitung lebih besar dari r table, dan nilainya positif maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Jika r hitung di atas r table maka dapat disimpulkan semua indikator valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu *SPSS for windows 18* dengan menggunakan model Alpha. Sedangkan pengambilan keputusan reabilitas, suatu instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2016)

Alat Analisis

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka digunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016).

Untuk regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut regresi berganda. Oleh karena variabel independen di atas mempunyai dua variabel, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumus dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keteranga :

Y = Kinerja karayawan

α = Konstanta

b_1 = Koefesien regresi lingkungan kerja

b_2 = Koefesien regresi disiplin kerja

X_1 = Variabel lingkungan kerja

X_2 = Variabel disiplin kerja

E = *Error disturbance*

Rentang skala

Dalam penelitian ini rentang skala digunakan untuk mengetahui lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan rumus rentang skala (Umar, 2005), sebagai berikut:

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah tabulasi jawaban

R_s = rating scale (skala penilaian)

Maka rentang skala dapat diperoleh dengan perhitungan sebagai berikut:

Selanjutnya perhitungan skor terendah dan tertinggi untuk mengisi tabel interval responden :

- Skor terendah : Bobot terendah x jumlah sampel $1 \times 57 = 57$
- Skor tertinggi : Bobot tertinggi x jumlah sampel $5 \times 57 = 285$

Tabel 3.3

Interval penilaian jawaban responden

Kriteria	Lingkungan kerja	Disiplin kerja	Kinerja
57 – 102	Sangat tidak baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah
103 – 148	Tidak baik	Rendah	Rendah
149 – 194	Cukup	Cukup	Cukup
195 – 240	Baik	Tinggi	Tinggi
241 – 285	Sangat baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi mengasumsikan variabel-variabel bebas tidak memiliki hubungan linier satu sama lain. Sebab, jika terjadi hubungan linier antar variabel bebas akan membuat prediksi atas variabel terikat menjadi bias karena terjadi masalah hubungan di antara para variabel bebasnya (Ghozali, 2011).

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat nilai signifikan pada uji Kolmogorof-Smirnov. Dikatakan normal jika nilai signifikan $> 0,05$.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016). Cara mendeteksi uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di *standardized*. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas yaitu :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan Durbin Watson statistik, jika nilai $dU < dW < 4-dL$ maka tidak terdapat autokorelasi.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test. Menurut Ghozali (2016 : 98) “uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen”. Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikan thitung dengan ttabel dengan ketentuan :

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika tingkat signifikan $\geq 5\%$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika tingkat signifikan $\leq 5\%$

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Secara simulatan, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F-test. Menurut Ghozali (2016) “ uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat”. Uji F dilakukan dengan membandingkan signifikan Fhitung dengan Ftabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. H_0 diterima dan H_a jika tingkat signifikansi $\geq 5\%$
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika tingkat signifikansi $\leq 5\%$

Adapun rancangan hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. $H_0 = 0$, artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja (variabel X) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (variabel Y).
2. $H_a \neq 0$, artinya tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja (variabel X) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (variabel Y).

Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Karyawan CV. Tiara Abadi

Karakteristik karyawan yang diamati dalam penelitian ini meliputi: umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Deskripsi karakteristik karyawan disajikan sebagai berikut:

1) Usia Responden

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan umur seperti yang ada pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.2 karakteristik karyawan CV. Tiara Abadi berdasarkan umur

Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20-25	21	36,8 %
26-31	27	47,4 %
>31	9	15,8 %

Jumlah	57	100 %
--------	----	-------

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berumur 20-25 tahun sebanyak 21 orang (36,3%), karyawan yang berumur 26-31 tahun sebanyak 27 orang (47,4%), dan karyawan yang berumur > 31 tahun sebanyak 9 (15,8%) orang. Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berumur antara 26-31 tahun maka dikatakan produktif karena tingkat produktif kerja seseorang itu diantara umur 26 tahun sampai 31 tahun.

2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin seperti yang ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3 karakteristik karyawan CV. Tiara Abadi berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	43	75,4
Perempuan	14	24,6
Jumlah	57	100 %

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (75,4%) dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (24,6%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki. Karena dalam pekerjaan ini membutuhkan tenaga yang ekstra maka perusahaan membutuhkan lebih banyak tenaga laki-laki dari pada tenaga kerja perempuan.

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir seperti yang ada pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Karyawan CV. Tiara Abadi Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTA	46	87,7 %
Diploma 3	0	0 %
Strata 1	0	0 %
Lainnya	11	19,3 %
Jumlah	57	100 %

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SLTA sebanyak 46 orang (87,7%), karyawan berpendidikan Diploma sebanyak 0 orang (0%), karyawan berpendidikan Strata 1 sebanyak 0 orang (0%), dan karyawan berpendidikan Lainnya sebanyak 11 orang (19,3%). Tabel di atas menunjukkan mayoritas karyawan berpendidikan terakhir SLTA. karena dalam pekerjaan ini tidak membutuhkan pendidikan yang tinggi maka perusahaan tidak terlalu memperhatikan pendidikan karyawan yang bekerja dibagian produksi yang penting karyawan tersebut mampu dan semangat dalam bekerja.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja seperti yang ada pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Karakteristik Karyawan CV. Tiara Abadi Berdasarkan lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1 Tahun	16	28 %
1-3 Tahun	41	72 %
Jumlah	57	100 %

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan yang telah bekerja < 1 tahun sebanyak 16 orang (28%) dan karyawan yang telah bekerja 1-3 tahun sebanyak 41 orang (72%). Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan telah bekerja antara 1-3 tahun. Maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja sudah memiliki pengalaman yang cukup dalam bidangnya karena mayoritas karyawan sudah bekerja diatas 1 tahun.

Uji Instrumen Penelitian

a. Hasil Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang diukur. Hasil penelitian yang valid bila nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Adapun hasil uji validitas untuk masing-masing item variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6 Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item			Keterangan
Lingkunga	X _{1.1}	0,841	0,2201	Valid

n Kerja (X1)	X _{1.2}	0,861	0,2201	Valid
	X _{1.3}	0,870	0,2201	Valid
	X _{1.4}	0,776	0,2201	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X _{2.1}	0,847	0,2201	Valid
	X _{2.2}	0,821	0,2201	Valid
	X _{2.3}	0,899	0,2201	Valid
	X _{2.4}	0,876	0,2201	Valid
	X _{2.5}	0,798	0,2201	Valid
Kinerja (Y)	X _{3.1}	0,846	0,2201	Valid
	X _{3.2}	0,884	0,2201	Valid
	X _{3.3}	0,839	0,2201	Valid
	X _{3.4}	0,893	0,2201	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel (0,2201) sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan telah valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indek yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Hasil pengujian reliabilitas ditunjukkan tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,857	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,901	Reliabel
Kinerja (Y)	0,888	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel tersebut memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan instrumen pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau dapat diandalkan sehingga walaupun dilakukan pengujian secara berulang-ulang akan menghasilkan hasil yang sama, sehingga dapat memberikan jaminan tingkat konsistensi untuk menjelaskan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja.

Distribusi Jawaban Responden

a. Distribusi Jawaban variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Distribusi frekuensi dan nilai indeks dari jawaban responden mengenai pernyataan-pernyataan terkait variabel lingkungan kerja (X_1) dijelaskan pada tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Item Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Keterangan
X 1.1	3	6	8	24	16	215	Baik
X 1.2	3	6	19	22	7	195	Baik
X 1.3	5	9	11	23	9	193	Cukup
X 1.4	2	6	21	17	11	200	Baik
Total Skor Indikator						803	
Skor Rata-rata Rentang Skala						200	Baik

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa item yang menyatakan bahwa, Lingkungan kerja di perusahaan sangat kondusif sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan ($X_{1,1}$), diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 6 responden, yang menyatakan netral berjumlah 8 responden , yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden. Dari data tersebut didapatkan skor rentang

skala sebanyak 215. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perusahaan kondusif dan baik sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Pada item (X1.2) yaitu Hubungan saya dengan rekan kerja selalu terjalin dengan harmonis, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 6 responden, yang menyatakan netral berjumlah 19 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 7 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa keharmonisan hubungan dengan rekan kerja di lingkungan perusahaan baik sehingga merasa nyaman dalam bekerja.

Pada item (X1.3) yaitu Komunikasi saya dengan atasan selalu terjalin dengan baik, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 5 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 9 responden, yang menyatakan netral berjumlah 11 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 23 responden, dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 9 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dengan atasan menjadi salah satu upaya yang cukup dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan.

Pada item (X1.4) yaitu Perusahaan menyediakan fasilitas (perlengkapan kerja) untuk karyawan yang dapat mendukung kelancaran kerja, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 6 responden, yang menyatakan netral berjumlah 21 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 11 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa fasilitas (perlengkapan kerja) yang disediakan perusahaan baik, sehingga bisa membantu kelancaran kerja di perusahaan.

Berdasarkan data diatas variabel lingkungan kerja terdapat skor rata-rata rentang skala sebesar 200, skor tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja pada CV. Tiara Abadi sudah baik.

b. Distribusi Jawaban variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Item Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin Kerja	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Keterangan
-----------------------	------------	-----------	----------	----------	-----------	---------------------	-------------------

X 2.1	2	3	20	19	13	209	Tinggi
X 2.2	4	1	15	24	13	212	Tinggi
X 2.3	1	4	14	24	14	217	Tinggi
X 2.4	1	4	14	24	14	217	Tinggi
X 2.5	2	8	27	15	5	184	Cukup
Total Skor Indikator						1039	
Skor Rata-rata Rentang Skala						208	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.9 bahwa item yang menyatakan bahwa, saya selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya (X2.1), diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 3 responden, yang menyatakan netral berjumlah 20 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden dan yang menyatakan sangat setuju berjumlah 13 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya.

Pada item (X_{2,2}) yaitu saya selalu bekerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 4 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 responden, yang menyatakan netral berjumlah 15 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 13 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja sesuai peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada item (X_{2,3}) yaitu saya selalu bekerja sesuai standar prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 4 responden, yang menyatakan netral berjumlah 14 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 24 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu bekerja sesuai standar prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Pada item (X_{2,4}) yaitu saya selalu sangat hati-hati dan teliti dalam bekerja, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 4 responden, yang menyatakan netral berjumlah 14 responden, yang

menyatakan setuju sebanyak 24 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan selalu berhati-hati dan teliti dalam bekerja.

Pada item ($X_{2.5}$) yaitu saya selalu berperilaku sopan terhadap rekan kerja, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 8 responden, yang menyatakan netral berjumlah 27 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 15 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 5 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah cukup berperilaku sopan terhadap rekan kerja.

Pada variabel disiplin kerja terdapat skor rata-rata rentang skala sebesar 208, skor tersebut mengindikasikan bahwa kedisiplinan seperti selalu datang tepat waktu, bekerja sesuai peraturan dan standar prosedur kerja perusahaan, teliti dalam bekerja dan berperilaku sopan terhadap rekan kerja telah diterapkan oleh CV. Tiara Abadi, meskipun terdapat beberapa indikator yang masih belum terlaksana secara optimal.

c. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi frekuensi dari jawaban reponden mengenai pernyataan variabel kinerja (Y) dijelaskan pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10 Distribusi Jawaban Item Variabel Kinerja (Y)

Kinerja karyawan	STS	TS	N	S	SS	Nilai Indeks	Keterangan
Y₁	1	9	18	19	10	199	Tinggi
Y₂	2	9	14	22	10	200	Tinggi
Y₃	3	2	16	20	16	215	Tinggi
Y₄	4	6	13	20	14	205	Tinggi
Total Skor Indikator						819	
Skor Rata-rata Rentang Skala						205	Tinggi

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pada tabel 4.10 bahwa item yang menyatakan bahwa, hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu sesuai dengan standar kualitas kerja (Y_1), diketahui bahwa responden yang

menjawab sangat tidak setuju berjumlah 1 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 9 responden, yang menyatakan netral berjumlah 18 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan standar kualitas kerja.

Pada item (Y_2) yaitu jumlah target kerja yang telah ditetapkan selalu berhasil saya capai, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 2 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 9 responden, yang menyatakan netral berjumlah 14 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 22 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 10 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa tingginya keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.

Pada item (Y_3) yaitu saya mampu bekerjasama dengan rekan kerja, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 3 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 2, yang menyatakan netral berjumlah 16 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya.

Pada item (Y_4) yaitu saya selalu menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan, diketahui bahwa responden yang menjawab sangat tidak setuju berjumlah 4 responden, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 6, yang menyatakan netral berjumlah 13 responden, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden dan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden. Dari data tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dalam batas waktu yang ditentukan.

Pada variabel kinerja karyawan terdapat skor rata-rata rentang skala sebesar 205, skor tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan di tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari pencapaian target kerja yang tinggi.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan sebagai syarat dalam sebelum melakukan regresi. Dalam pengujian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov yaitu apabila nilai Signifikansi $> 0,05$ maka model regresi terdistribusi secara normal. Hasil dari uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 4.11 :

Tabel 4.11 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Jumlah Responden (N)	Signifikansi	Keterangan
57	0,857	Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diatas bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja tersebut telah berdistribusi normal karena nilai Sig, ($0,857 > 0,05$).

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini digunakan untuk melihat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Adanya korelasi antar variabel independen dapat mengganggu variabel dependen yang digunakan. Multikolinearitas adalah kondisi terdapatnya hubungan linear atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam suatu model regresi dan model regresi yang baik adalah bebas dari masalah multikolinearitas. Multikolinearitas biasanya terjadi ketika sebagian besar variabel yang digunakan saling terkait. Gejala multikolinieritas terjadi apabila $VIF > 10$. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.12 :

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

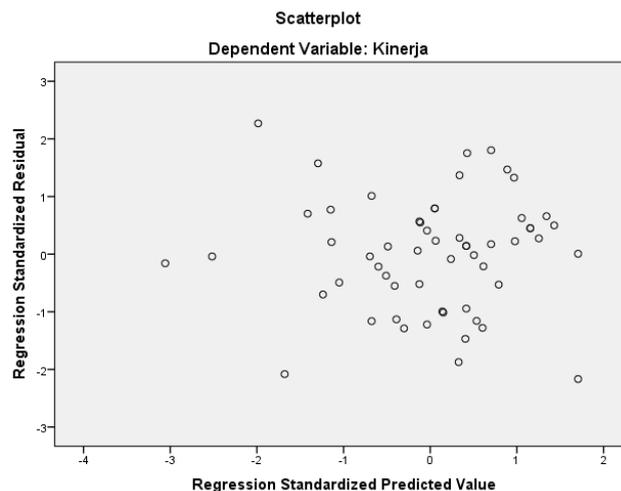
Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,395	2,53 3	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja (X2)	0,395	2,53 3	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* lebih dari 1,0. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot*. Cara mendeteksi uji heteroskedastisitas adalah dengan melihat ada tidak adanya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah sumbu Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *standardized*. Regresi dalam penelitian ini dikatakan baik apabila jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 bahwa pada grafik *Scatterplot* tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, makakesimpulan dari hasil pengujian ini masing-masing variabel independen tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam penelitian ini digunakan Durbin Watson statistik, jika nilai $dU < dW < 4-dL$ maka tidak terdapat autokorelasi. Berikut tabel 4.13 hasil dari Uji Autokorelasi:

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Durbin Watson

Durbin-Watson	K	N	Du	Dl	Keterangan
2,185	2	57	1,6452	1,5004	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Dari hasil tabel 4.13 di atas diketahui bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,185, nilai dU sebesar 1,6452, nilai dL sebesar 1,5004, dan nilai $4-dl = 2,4996$. Hasil pengujian Durbin-Watson menunjukkan bahwa nilai $dU < dW < 4-dL$, maka disimpulkan dalam model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

Analisis Hasil Regresi Linear Berganda

Proses pengolahan data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dilakukan beberapa tahapan untuk mencari pengaruh antara variabel independen dan dependen. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan *software SPSS for Windows Release* versi 21.0 didapatkan ringkasan seperti pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
	B	Std. Error	Beta			

(Constant)	0.367	1.118		0.328		0.744
1 Lingkungan_Ke rja	0.617	0.107	0.602	5.783	2,002	0.000
Disiplin_Kerja	0.291	0.094	0.322	3.096	2,002	0.003
N	57					
R ²	0,760					
f _{hitung}	89,763					
f _{tabel}	3,170					
Sig. F _{hitung}	0,000					
T _{tsbel}	2,002					

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Dari hasil analisis regresi pada tabel 4.14 di atas dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,367 + 0,617 X_1 + 0,291 X_2$$

Dari hasil analisis regresi di atas dapat diketahui pengaruh variabel yang terdiri dari variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dapat diuraikan secara rinci sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 0,367 nilai konstanta positif artinya apabila variabel bebas (lingkungan kerja dan disiplin kerja) dianggap bernilai nol, Apabila lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak ada maka kinerja karyawan sebesar 0,367.
- b. Variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi positif sebesar 0,617, dapat diartikan jika variabel disiplin kerjanya dianggap konstan atau nol maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, atau jika semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Maka jika perusahaan menciptakan lingkungan yang nyaman dan kondusif, menjaga hubungan sesama rekan kerja, menciptakan komunikasi yang baik dengan atasan dan menyediakan fasilitas atau perlengkapan kerja untuk karyawan maka kinerja karyawan bisa meningkat.

- c. Variabel disiplin kerja dengan koefisien regresi positif sebesar 0,291, dapat diartikan jika variabel lingkungan kerjanilainya dianggap konstan atau nol maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, atau jika semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Maka jika perusahaan menerapkan disiplin kerja dengan cara karyawan harus datang ke tempat kerja tepat waktu, karyawan bekerja sesuai peraturan dan standar prosedur kerja yang telah ditetapkan dan karyawan harus berperilaku sopan terhadap rekan kerjanya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi R^2 untuk membandingkan variasi variabel kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara bersama-sama dibanding dengan variasi total variabel kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS *versi* 21 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh sebesar $R^2 = 0,760$. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 76,0% sedangkan sisanya sebesar 24,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

1. Uji t

Pengujian model regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen pembentuk model regresi secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau tidak. Untuk menguji hubungan tersebut adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $signifikan \leq \alpha = 0,05$. Pengujian model regresi secara parsial masing-masing variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Variabel Lingkungan kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja karyawan

hubungan tersebut dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Variabel independen pembentuk model regresi dikatakan berpengaruh signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $signifikan \leq \alpha = 0,05$. Pengujian regresi secara simultan penelitian ini di ringkas pada tabel 4.14 diatas.

Berdasarkan hasil pengujian model regresi secara silmultan dapat diketahui statistik uji t sebesar 89,763 dengan nilai *signifikan* sebesar 0,000. Nilai statistik uji $|F_{hitung}|$ tersebut lebih besar dari pada F_{tabel} ($89,763 > 3,170$) dan nilai *signifikan* lebih kecil daripada $\alpha = 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa H_a diterima, maka disimpulkan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

8 o **Gambar 4.5 Kurva Daerah Penerimaan Dan Penolakan Uji F**

Uji Dominan

Uji dominan digunakan untuk membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel independen, disajikan tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15 Ringkasan Hasil Uji Dominan

Peringkat	Variabel	Koefisien β	Pengaruh
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,602	Signifikan
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,322	Signifikan

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

Berdasarkan pada hasil analisis regresi berganda, variabel Lingkungan Kerja (X_1) adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X_1) daripada variabel disiplin kerja (X_2). Koefisien yang dimiliki oleh variabel X_1 bertanda positif, hal ini

menunjukkan hubungan yang searah yang berarti semakin baik lingkungan kerja (X_1) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini sudah memenuhi uji persyaratan analisis regresi linear berganda. Data yang dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden telah diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga dapat dilanjutkan pada pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji asumsi multikolenieritas, uji asumsi heteroskedastisitas, dan uji asumsi autokorelasi. Setelah uji asumsi klasik dilakukan, maka dilanjutkan dengan analisis regresi berganda yakni untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan dilanjutkan dengan menguji hipotesis dengan melakukan uji f dan uji t .

Hasil Rentang skala

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel kinerja karyawan CV. Tiara Abadi tinggi dengan skor 208, hal itu dibuktikan dengan adanya hasil rata-rata rentang skala yang tinggi terkait dengan kerja sama karyawan, penyelesaian tugas tepat waktu, pencapaian target kerja, dan standar kualitas kerja. Terkait dengan latar belakang yang mengatakan bahwa karyawan belum mampu mencapai target hal ini dijelaskan dari hasil jawaban responden yang menjawab tidak setuju pada item Jumlah target kerja yang telah ditetapkan selalu berhasil saya capai, yaitu sebesar 19 % atau 11 dari 57 responden yang tidak setuju dengan item tersebut. Dan terkait dengan banyaknya jumlah produk gagal hal ini dijelaskan dari hasil jawaban responden yang tidak setuju dengan item Hasil pekerjaan yang saya lakukan selalu sesuai dengan standar kualitas kerja, yaitu sebesar 16 % atau 10 dari 57 responden yang tidak setuju dengan pencapaian standar kualitas kerja. Maka meskipun nilai rata-rata kinerja karyawan tinggi tapi masih terdapat sebagian karyawan tidak setuju dengan tingginya rata-rata kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel lingkungan kerja CV. Tiara Abadi tinggi, hal itu dibuktikan dengan adanya hasil rata-rata rentang skala yang tinggi terkait dengan lingkungan kerja yang kondusif, hubungan rekan kerja yang kondusif, komunikasi dengan atasan, dan fasilitas karyawan. Terkait dengan fenomena yang terdapat pada latar belakang

tentang kerja sama antar sesama rekan kerja di perusahaan masih belum maksimal hal ini dijelaskan dengan responden yang menjawab tidak setuju dengan item Hubungan saya dengan rekan kerja selalu terjalin dengan harmonis, yaitu 16 % atau 9 dari 57 responden tidak setuju dengan item tersebut. Dan 33 % masih menjawab netral. Hal ini terjadi karena sebagian karyawan bekerja masih kurang dari satu tahun yaitu sebesar 28% karyawan bekerja kurang dari satu tahun. Sebagian karyawan masih belum bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Maka meskipun nilai rata-rata lingkungan kerja baik tapi masih terdapat sebagian karyawan tidak setuju dengan rata-rata lingkungan kerja yang baik tersebut.

Hasil penelitian didapatkan hasil bahwa variabel disiplin kerja CV. Tiara Abadi tinggi, hal itu dibuktikan dengan adanya hasil rata-rata rentang skala yang tinggi terkait dengan ketepatan waktu karyawan, bekerja sesuai peraturan, bekerja sesuai standar prosedur, ketelitian dalam bekerja, dan perilaku karyawan. Terkait dengan hasil wawancara bahwa disiplin kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Hal ini dijelaskan dengan banyaknya jawaban responden yg masih tidak setuju dengan item-item disiplin kerja bahkan dari hasil rentang skala ada item yang nilainya masih cukup yaitu item Saya selalu berperilaku sopan terhadap rekan kerja, yaitu sebesar 17,5% atau 10 dari 57 responden tidak setuju dengan item tersebut dan 47% responden masih menjawab netral. Hal ini terjadi karena sebagian besar karyawan merupakan dari family sendiri sehingga kurang memperhatikan tentang kesopanan, penyebab lainnya disebabkan karena belum adanya peraturan tentang kesopanan. Maka meskipun nilai rata-rata disiplin kerja karyawan tinggi tapi masih terdapat sebagian karyawan tidak setuju dengan tingginya rata-rata kinerja karyawan tersebut.

Pembahasan Analisis Regresi Linear Berganda

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi

Hasil uji statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi. Hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti yaitu “lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi”. Jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan tinggi. Artinya jika lingkungan kerja di perusahaan sangat kondusif, hubungan dengan rekan kerja selalu terjalin dengan harmonis, komunikasi bawahan dengan atasan terjalin

dengan baik dan perusahaan menyediakan fasilitas (perlengkapan kerja) untuk karyawan yang dapat mendukung kelancaran kerja, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000 : 183). Sedangkan menurut Terry (2006) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2011:2) 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.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yudiningsih DKK (2016) diketahui bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan Kabupaten Buleleng. Penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) juga menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja CV. Tiara Abadi yang kurang maksimal mulai dari keadaan fisik perusahaan maupun keadaan non fisik perusahaan (Hubungan dan kerjasama antar karyawan) sehingga berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan dengan ditunjukkan banyaknya produk gagal yang berakibat pada menurunnya produksi CV. Tiara Abadi.

b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi

Hasil uji statistik yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini terbukti yaitu “disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi”. Jika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawan tinggi. Artinya jika karyawan selalu datang ke tempat kerja tepat pada waktunya, karyawan bekerja sesuai peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, karyawan hati-hati dan teliti dalam bekerja dan selalu berperilaku sopan terhadap rekan kerjanya maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku diorganisasi, Menurut Sutrisno (2014). 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Rivai (2010).

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih DKK (2016) dimana diketahui bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas pertanian dan peternakan Kabupaten Buleleng. Penelitian lain yang mendukung dilakukan oleh Prabasari (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) distribusi bali. Masalah disiplin kerja di mulai dari perlakuan indiscipliner karyawan dan kurangnya rasa hormat pada atasan tersebut akan berpengaruh pada kondisi kinerja karyawan CV. Tiara Abadi yang ditunjukkan hasil produksi tidak sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.

c. Variabel yang paling berpengaruh adalah variabel lingkungan kerja

Variabel lingkungan kerja (X_1) adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar. Artinya, variabel Y kinerja karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja (X_1) daripada variabel disiplin kerja (X_2). Koefisien yang dimiliki oleh variabel lingkungan kerja (X_1) bertanda positif, hal ini menunjukkan hubungan yang searah yang berarti semakin baik lingkungan kerja (X_1) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y) CV. Tiara Abadi. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis pertama diterima dikarenakan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan.

Lingkungan kerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Maka jika perusahaan menciptakan lingkungan yang kondusif, terjalin hubungan yang harmonis sesama rekan kerja, menciptakan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dan menyediakan fasilitas atau perlengkapan kerja untuk karyawan maka kinerja karyawan semakin meningkat. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih (2016) berdasarkan hasil perhitungan uji statistik analisis yang dilakukan besar sumbangan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja pada CV. Tiara Abadi baik, disiplin kerja di CV. Tiara Abadi tinggi dan kinerja karyawan pada CV. Tiara Abadi tinggi.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi.
4. Secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tiara Abadi.
5. Variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV. Tiara Abadi adalah variabel lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian : suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barry Render and Jay Heizer. 2001. *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta: PT. Salemba Emban Patria.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2002. *Human resource management: An experimental approach*. (International edition).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Syamsul dan Widyarini. 2009. *Metodelogi Penelitian Untuk Manajemendan Akuntansi*. Yogyakarta : Ekonisia.
- Handoko, T.Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kusmayadi, agung wijaya. 2014. *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Diambil dari: <https://journal.unsil.ac.id/jurnalunsil-5087-.html>. (12 maret 2017)
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabasari, Gusti Agung Ayu Maya dan Gusti Salit Ketut Netra. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Bali*. Vol. 2 nomer 4. Diambil dari: www.e-jurnal.com/2013/12/pengaruh-motivasi-disiplin-kerja-dan.html. (12 maret 2017)

- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. 2006. *Wound bed preparation: a systematic approach to wound management. Wound repair and regeneration*,11(s1),S1-S28.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama.
- Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Editor: A. Usmara. Yogyakarta: Asmara Books.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Prenada Media Group.
- Terry, George R. 2006. *Principles of Management*. Bandung: Alumni.
- Yudiningsih, Ne Made Diah, Fridayana Yudiatmaja dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Bali: e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).