

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analysis of the Influence of the Work Environment, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance

Nur Khoeriyah¹, Andi Yulianto², Azizah Indriyani³, Indah Dewi Mulyani⁴, Nur Aisyah⁵
^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhadi Setiabudi, Brebes Indonesia
e-mail: ¹nurkhoeriyah@gmail.com, ²andiyulianto@umus.ac.id, ³azizahindriyani0@gmail.com,
⁴mulyaniindahdewi342@gmail.com, ⁵nuraisyah@gmail.com

Abstrak

Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat penting dalam menjalankan roda organisasi, keberhasilan suatu organisasi tidak akan lepas dari seberapa kompetennya sumber daya manusia yang dimiliki. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan beberapa faktor yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Pada penelitian kali ini, peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada CV Dian Ayu Setiabudi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dian Ayu Setiabudi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Dian Ayu Setiabudi yang berjumlah 40. Penentuan sampel dalam penelitian ini, dengan menggunakan metode sampling acak sederhana (random sampling). Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah data primer, data sekunder, kuesioner dan wawancara. Metode analisis yang digunakan adalah analisis data kuantitatif, analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda dan analisis korelasi parsial, dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan tingkat signifikans $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan Adjusted R-Square sebesar 0,467, artinya kontribusi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah 46,7% sedangkan sisanya 53,3%. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,083, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,968.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Human Resources have a very important position in running the wheels of the organization, the success of an organization will not be separated from how competent its human resources are. Efforts to improve employee performance include paying attention to several factors, namely the work environment, work motivation and work discipline. In this study, researchers had the opportunity to carry out research on CV Dian Ayu Setiabudi. The purpose of this research is to explain the influence of the work environment, work motivation and work discipline on the performance of employees of CV Dian Ayu Setiabudi. This type of research is quantitative. The population and sample in this study were 40 employees of CV Dian Ayu Setiabudi. Determination of the sample in this study, using a simple random sampling method (random sampling). Data collection tools in this study were primary data, secondary data, questionnaires and interviews. The analytical method used is quantitative data analysis, descriptive analysis, multiple linear regression analysis, multiple correlation analysis and partial correlation analysis, with the help of SPSS. The results of this study indicate that the work environment, work motivation and work discipline have an effect simultaneously on employee performance such as which is shown by the significance level of $F < \alpha$ ($0.000 < 0.05$) and Adjusted R-Square of 0.467. This means that the contribution of the work environment, work motivation and work discipline is 46.7% while the remaining 53.3%. Partially, the work environment has a significant effect on employee performance by 0.083, work motivation has a significant effect on employee performance by 0.001, and work discipline has a significant effect on employee performance by 0.968.

Keywords: work environment, work motivation, work discipline, performance of employees

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan (bersifat teknis ataupun manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual ataupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa.

Hal yang penting dalam pengolahan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Agar kinerja karyawan selalu konsisten perusahaann harus memperhatikan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya, kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Joyce Sagita Novyanti (2015:105) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan.

Motivasi adalah suatu pembentukan perilaku yang ditandai oleh bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis, baik yang dipengaruhi oleh faktor *intrinsic* maupun *ekstrinsic*, yang dapan mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkannya (tujuan). Pengertian ini mengandung arti bahwa seseorang dapat diarahkan pada perilaku tertentu melalui rangsangan dari dalam maupun dari luar. Rangsangan dari dalam biasanya timbul berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, dan kebutuhan. Sedangkan rangsangan dari luar bisa didorong oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, rekan sejawat, kompensasi dan bentuk-bentuk sejenisnya. Menurut Mulyadi (2014:115) motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang dan menyenangkan. Suasana yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal. Tindakan disiplin adalah tindakan yang dilakukan terhadap (siapa saja, tidak pandang bulu) pelanggar disiplin atau pelanggar peraturan. Menurut Hadi Nur (2014:163) disiplin kerja adalah suatu perbuatan yang menekankan kesadaran proses pelarasan dalam melakukan pekerjaan yang amanah mengikuti prosedur standar kerja, dan bertanggung jawab.

CV Dian Ayu Setiabudi adalah salah satu distributor barang-barang dengan brand Unilever yang merupakan barang consumer goods (barang yang dibutuhkan secara rutin dan terus menerus oleh masyarakat). Perusahaan ini adalah salah satu divisi dari PT. Dedy Jaya Lambang Perkasa yang didirikan oleh Dr. (HC) H. Muhadi Setiabudi. Telah berdiri selam 5 tahun pada Februari 2012, yang berlokasi di Jl. Raya Grinting RT. 01 RW. 01 Grinting Bulakamba Brebes. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian operator liveradge CV Dian Ayu Setiabudi, kinerja perusahaan mengalami kenaikan yang dapat dilihat dari kenaikan jumlah penjualan dalam 3 tahun terakhir dari tahun 2015

hingga tahun 2017. Berikut adalah data penjualan tahunan CV Dian Ayu Setiabudi tahun 2015-2017 dan stok barang gudang tahun 2015-2017.

KAJIAN LITERATUR

Mulyadi (2014) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Sebuah perusahaan tidak bisa lepas dari lingkungan kerja dan budaya organisasi. Dalam menjalankan kegiatan sebuah perusahaan terdapat peran lingkungan yang sangat penting untuk membantu tindakan para manajer. Tujuh indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah penerangan, suhu udara, warna ruangan, spesial ruang kerja, keamanan kerja, hubungan kerja dan suasana kerja Sedarmayanti (2010).

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seseorang pekerja/karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara yang satu dengan yang lain. Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik proses pembentukan persepsi pada diri seseorang, proses ini pada hakikatnya proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan dan sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga akan berbeda pula.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*) Mulyadi (2014).

Disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya menurut Siagian (2008). Beberapa pendekatan untuk meningkatkan disiplin kerja meliputi:

1. Disiplin preventif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan untuk menaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksa yang pada akhirnya akan menciptakan disiplin diri. Ini tentu saja mudah dipahami sebagai tanggung jawab yang melekat pada pemimpinan.
2. Disiplin korektif merupakan tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya kesalahan tidak terulang kembali sehingga tidak terjadi pelanggaran pada hari selanjutnya. Disiplin progresif merupakan pengulangan kesalahan yang sama akan mengakibatkan hukuman yang lebih berat Hariandja (2002).

Pengertian kinerja adalah menurut kamus umum, kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerjanya atau tugas. Kinerja merupakan prestasi atau performace, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Performance adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau diproyekkan, suatu dasar efisiensi, bertanggung jawab atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil

kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Ade Sanjaya (2015).

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada CV Dian Ayu Setiabudi Jl. Raya Grinting RT. 01 RW. 01 Grinting Kecamatan Bulakamba Kabupaten Brebes, hal ini didasarkan atas beberapa pertimbangan antara lain karena biaya, waktu, tenaga yang dimiliki oleh peneliti, serta letaknya yang strategis dan mudah dijangkau bagi peneliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV Dian Ayu Setiabudi yang berjumlah 40 karyawan. Sampel menurut Sutrisno Hadi (2015) adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan CV Dian Ayu Setiabudi yang berjumlah 40 karyawan. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari penelitian independen dan dependen. Variabel Independen (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (variabel dependen). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan Menurut Siyono dan Sodik (2015).

Instrumen penelitian dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden dan diuji validitas dan reabilitasnya dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Perhitungan Validitas Faktor Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Validitas
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai	0,708	0,312	Valid
2.	Suhu udara ruang kerja menyejukan sehingga memberikan kenyamanan dalam bekerja	0,642	0,312	Valid
3.	Saya mampu beradaptasi dengan suhu udara diruang kerja saya dengan baik	0,753	0,312	Valid
4.	Saya merasa nyaman dengan tata warna diruang kerja saya	0,707	0,312	Valid
5.	Saya memiliki ruang kerja yang bersih	0,680	0,312	Valid
6.	Saya mengetahui prosedur penyelamatan diri dengan baik	0,710	0,312	Valid
7.	Saya menjaga hubungan dengan baik dengan rekan kerja	0,439	0,312	Valid
8.	Saya merasa diperlakukan dengan baik oleh rekan kerja	0,576	0,312	Valid
9.	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman dan tenang	0,563	0,312	Valid
Rata-rata		0,642		

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas menunjukkan bahwa pertanyaan dalam variabel Lingkungan kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r-hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pertanyaan pada level 0,05.

Tabel 2. Perhitungan Validitas Faktor Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
1.	Hasil prestasi kerja yang saya hasilkan mendapat pujian dan apresiasi dari pimpinan	0,691	0,312	Valid
2.	Saya memiliki peluang dan kesempatan yang sama dengan karyawan lainnya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan saya terkait dengan tugas-tugas kerja	0,641	0,312	Valid
3.	Saya mendapat kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan dari perusahaan	0,492	0,312	Valid
4.	Hasil kerja yang optimal selalu menjadi fokus saya menyelesaikan suatu tugas	0,397	0,312	Valid

5.	Saya dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh pimpinan	0,671	0,312	Valid
6.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan	0,618	0,312	Valid
7.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja	0,471	0,312	Valid
8.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan	0,855	0,312	Valid
Rata-rata		0,604		

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dalam variabel motivasi kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r-hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pertanyaan pada level 0,05.

Tabel 3. Perhitungan validitas faktor disiplin kerja

No	Pertanyaan	r-hitung	r-tabel	Validitas
1.	Perusahaan memberikan informasi kepada karyawan mengenai prosedur kerja dan peraturan yang berlaku	0,645		
2.	Saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan	0,713		
3.	Saya diberikan tugas sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,453		
4.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan kemampuan dan bidang saya	0,782		
5.	Saya diberikan instruksi dan arahan oleh atasan dengan baik dan jelas	0,679	0,312	Valid
6.	Saya merasa cukup dengan fasilitas yang perusahaan sediakan	0,486		
7.	Atasan dapat bersikap adil dan bijak dalam menyelesaikan konflik antar karyawan	0,523		
8.	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja	0,454		
9.	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan arahan pemimpin	0,493		
10.	Saya mendapatkan sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan	0,534		
Rata-rata		0,576		

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dalam variabel disiplin kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pertanyaan pada level 0,05.

Tabel 4. Perhitungan Validitas Faktor Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Validitas
1.	Saya bekerja dengan seluruh kemampuan saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,595		
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah pimpinan	0,810	0,312	Valid

3.	Saya melakukan evaluasi hasil kerja saya setelah pekerjaan saya terselesaikan	0,721
4.	Jika terdapat kesalahan dalam bekerja, saya segera mengoreksi dan memperbaiki kembali pekerjaan saya	0,636
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dari perusahaan	0,696
6.	Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien	0,755
7.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan pekerjaan tepat waktu	0,927
8.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik dan cepat	0,841
Rata-rata		0,747

Sumber: Output SPSS, 2018

Berdasarkan pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa pertanyaan dalam variabel kinerja karyawan adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikansi untuk semua item pertanyaan pada level 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Hasil uji reliabilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan Cronbach Alpha. Suatu instrument dapat dikatakan reliabel (andal) bila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,70 Imam Ghozali (2016).

Tabel 5. Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja , Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,744		
2	Motivasi Kerja	0,742		
3	Disiplin Kerja	0,767	> 0,70	Reliable
4	Kinerja Karyawan	0,887		

Sumber: Output SPSS, 2018

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini merupakan data penulisan yang di deskripsikan melalui penyebaran angket yang telah diuji.

Tabel 6. Analisis Regresi Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	244.456	3	81.485	10.497	.000 ^a
	Residual	279.444	36	7.762		
	Total	523.900	39			

Sumber: Output SPSS, 2018

Dari perhitungan di atas uji F pada tingkat kepercayaan 5% dengan nilai F -hitung > F -tabel sebesar $10,497 > 3,05$ berarti dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa

lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Analisis Regresi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.403	5.832		.584	.563
Lingkungan Kerja X1	.227	.128	.229	1.783	.083
Motivasi Kerja X2	.660	.191	.582	3.457	.001
Disiplin Kerja X3	-.007	.175	-.007	-.040	.968

Sumber: Output SPSS, 2018

Dari tabel hasil uji regresi di atas didapat nilai t hitung 1,783 lebih besar dari t tabel 2,365 dan nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,083 lebih kecil dari 0,05 artinya H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung 3,457 lebih besar dari t tabel 2,365 artinya H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pada tabel 7. menunjukkan bahwa nilai signifikansi salah satu variabel yaitu disiplin kerja sebesar 0,968 lebih besar dari 0,05 dan nilai t hitung -0,040 lebih kecil dari t tabel 2,365 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan persamaan antara variabel dependen dan variabel independen. Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi Resa Almustofa (2014). Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,403 + 0,227 X_1 + 0,660 X_2 + (0,007 X_3) + e$$

1. Konstanta sebesar 3,403 artinya jika variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) adalah 0, maka kinerja karyawan yang dihasilkan nilainya adalah 3,403 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.
2. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,227 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) karyawan CV Dian Ayu Setiabudi sebesar 0,227 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap dan nilai signifikan 0,083 > 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ditolak (H_a ditolak dan H_0 diterima) artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,660 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) karyawan CV Dian Ayu Setiabudi sebesar 0,660 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap dan nilai signifikan 0,001 < 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diterima (H_a diterima dan H_0 ditolak) artinya secara parsial terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar -0,175 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja (X_3) sebesar satuan, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan (Y) karyawan CV Dian Ayu Setiabudi sebesar -0,007 dengan asumsi variabel lain

bernilai tetap dan nilai signifikan $0,968 > 0,05$ sehingga hipotesis yang berbunyi tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditolak (H_a ditolak dan H_0 diterima) artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Dian Ayu Setiabudi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Dian ayu Setiabudi. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga karyawan merasa kurang nyaman dan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Dian ayu Setiabudi. Setiap peningkatan motivasi kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) CV Dian ayu Setiabudi. Hal ini dikarenakan kurangnya tingkat kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh CV Dian Ayu Setiabudi.
4. Lingkungan kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya ada perubahan peningkatan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

DAFTAR REFERENCES

- Almustofa, R. (2014), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada pegawai bulogdivisi regional Jakarta)*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan), Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro 27
- Fahmi, I. (2011), *Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi*, Edisi Pertama, Bandung: ALFABETA, 148
- Fathoni dan Abdurrahmat (2006), *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Asdi Mahasatya, 43
- Ghozali, I. (2017) *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*, Semarang: Universitas Diponegoro 48
- Gusnetti. (2014) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Garuda Indonesia Pekanbaru*, (Tidak Dipublikasikan), Pekanbaru : Universitas Riau
- Hariandja dan T.E. Marihot (2002) *Manajaemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian,dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta : Grasindo, 44
- Hasibuan dan S.P. Melayu (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 194
- Hadi, S. (2015), *Statistik*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar 190
- Indrawan, D.M.R. (2016), *Pengeruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bidang Keperawatan Surakarta*, (Tidak Dipublikasikan), Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ramadhan, K.A. (2018), *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan), Jakarta : Fakkultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Syarif Hidayatullah, 52

- Novyanti, J.S. (2015), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah, *e-Jurnal Ktalogis* 3 (1): hal 105-115.
- Maddinsyah, A dan Wahyudi (2017), *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Dosen Universitas Swasta di Wilayah Kopertis IV Provinsi Banten* (Tidak Dipublikasikan), Banten : Universitas Pemulang.
- Mandasari, W. (2011), *Upaya Peningkatan Kryawan Operasional melalui Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja (Studi kasus pada lembaga penyiaran pablik RRI Semarang)*, Semarang : Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Mangkunega, A.P. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 97
- Mohtamaji, K. (2015), *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan), Semarang : Universitas Dian Nuswantoro
- Mulyadi (2014), *Pengantar Manajemen*, jilid 1, Bogor : In Media, 13
- Nur, H. (2014), *PROCEEDINGS "Integrating Knowledge With Science and Religion"*, Johor: Ibnu Sina Institutes for Fundamental Science Studies
- Pramadita, A.G.O. (2015) *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Denpasar Bali*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan), Bali : Universitas Udayana.
- Pratama, A.N. (2016) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT, Razer Brothers*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan), Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Putriningrum, F. (2015) *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sampharindo Perdana Semarang*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasikan), Semarang : Universitas Negeri Semarang
- Rivai. Vaithzal, dkk (2009), *Performance Appraisal, Sistem Yang Tepat untuk Menilai Knerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta : Pt.. Raja Grafindo Jakarta 89
- Sambira, M. (2017), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton* (Tidak Dipublikasikan), Kendari : Universitas Halu Oleo Kendari
- Sanjaya, A. (2015), Landasan Teori, diperoleh pada tanggal 25 Agustus 2018 di www.landasanteori.com/2015/10/pengertian-kinerja-pegawai-menurut.html?m=1
- Sedarmayanti, (2010), *Sumber Daya dan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Erlangga, 31
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Jilid 1. Bandung : Refika Aditama 163
- Siagian dan Sondang P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara 42
- Siyono, S. dan M.A. Sodik (2015), *Dasar Metodologi Penelitian*, Edisi 1, Yogyakarta : Literasi Media Publisng 52
- Sugiyono, (2011), *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta 27
- Wahyuati, A dan M.R. Farizki (2017), *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis*, Skripsi Sarjana (Tidak Dipublikasika), Surabaya : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Zulfikar dan I.Y. Budiantara (2015), *Manajemen Riset dan Pendekatan Komputasi Statistika*, Jilid 1, Edisi 1, Yogyakarta ; Deepublish 21