

**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja
Pada karyawan Toko & Percetakan Idola Burung, Bondowoso.**

Effect of the motivation of work dicipline and work environment on employee performance
Toko & Percetakan Idola Burung, Bondowoso.

Agung Robi Suwandana

agungrobi87@gmail.com

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Ekonomi Muhammadiyah Jember.

ABSTRAK

Penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi, Displin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada responden, yaitu Karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso dengan teknik pengambilan sampel adalah *Random Sampling*. Untuk analisis data, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap Karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso. Selain itu, hasil pengujian juga menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso.

Kata Kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja Karyawan.

ABSTRAC

Research titled The Effect of Motivation, Work Discipline, and Work Environment to Work Performance employees at Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso. This study aims to identify and analyze the effect of motivation, work discipline, and work environment as partially and simultaneously to work performance employees at Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso. Data in this research using primary data collection techniques used questionnaires. The population in this study is employees at Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso, amounting to 44 people. Sampling technique in this Random Sampling. For data analysis, used multiple linear regression. The results of the analysis showed that the motivation, work discipline, and work environment as partially have significant effect to work performance employees at Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso. Also, that

themotivation,work discipline, and work environment as simultaneously have significant effect to work performance employees at Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso.

Keywords: *motivation,work discipline, work environment, and work Performance employees.*

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perdagangan dan industri di negara kita mulai memasuki abad ke-21, bergerak cepat bersama arus globalisasi termasuk juga di Bondowoso. Kondisi ini melahirkan masyarakat yang beretos kerja industri dengan ciri-ciri berorientasi ke masa depan, menjunjung tinggi individualitas dan interdependensi, integritas tatanan hidup, sadar akan peran keduniaan, kepercayaan kepada nilai kerja dan aktivisme, menjunjung tinggi iptek, integritas kebangsaan dan profesionalisme yang tinggi (Wardana, 2011). Di salah satu perusahaan di Bondowoso yang bergerak di bidang percetakan dan dagang adalah Toko dan percetakan idola burung yang menyediakan sumber daya manusia untuk mendorong perekonomian dan mendorong perkembangan sumber daya yang ada di Bondowoso.

Sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Sumarsono, 2009). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif dan mencapai sebuah tujuan yang di harapkan. Karyawan sebagai pendorong dalam mencapai tujuan perusahaan perlu untuk di ajak ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis perusahaan, selain itu juga dapat bekerjasama dalam melaksanakan serangkaian kegiatan perusahaan dengan penuh tanggung jawab dan kesetiaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, keterlibatan seluruh karyawan baik dari tingkatan tertinggi hingga terendah diperlukan untuk bersama-sama menghadapi berbagai kondisi yang semakin berat ini.

Seorang pemimpin yang bisa membuat karyawannya bisa memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaannya sehingga perusahaan mampu bertahan lama dalam persaingan pasar. Setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena pengaruh dari pemimpin yang sangat baik serta peran lingkungan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kinerja. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh

terhadap karyawan agar dapat menimbulkan motivasi dan disiplin kerja sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi, di toko dan percetakan idola burung sendiri menerapkan kepemimpinan yang demokratis sehingga membuat nyaman para pegawai yang ada disana dan membuat organisasi yang kuat.

Lingkungan kerja merupakan bagian penting dalam kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan. Menurut Nitisemito (2010) faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak, dan hubungan antara karyawan atau karyawan dengan atasan. Di Toko dan percetakan idola burung sendiri fasilitas yang di sediakan untuk karyawan sudah cukup memadai mulai dari tersedianya ruang kerja yang difasilitasi ruangan yang ber-kipas angin, televisi, kursi serta meja kerja dan kebutuhan lainnya. Ruang lingkup lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan komitmen organisasi dalam perusahaan.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2012: 112). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Seiring berkembangnya pertumbuhan penduduk yang sadar akan pendidikan, maka semakin banyak pula permintaan pasar akan kebutuhan perlengkapan sekolah. Salah satunya di kabupaten Bondowoso, dimana kebutuhan akan alat-alat tulis saat ini bukan hanya digunakan oleh pelajar dan mahasiswa tetapi juga diperlukan untuk menunjang keperluan kantor. Hal tersebut yang menjadikan masyarakat memiliki peluang usaha lebih besar di bidang perlengkapan sekolah.

Seperti halnya fenomena bisnis atau usaha yang juga merasakan dampak dari persaingan bisnis adalah bisnis dagang. Persaingan yang sangat ketat tersebut dapat dilihat dari banyaknya pelaku bisnis yang membuka usaha mereka di bidang yang sama seperti perlengkapan dan lain sebagainya yang mulai bermunculan di wilayah Bondowoso. Hal

tersebut menuntut pihak pemilik dari Toko dan percetakan idola burung untuk selalu menciptakan strategi dagang yang apik dan pelayanan SDM yang memuaskan pelanggan serta lebih cekatannya karyawan dalam hal melayani pelanggan, Toko dan percetakan idola burung juga memberikan layanan terhadap konsumennya dengan membuat layanan Fotocopy, ATK, dan percetakan sehingga pelanggan bisa dengan mudah membeli barang di Toko dan Percetakan Idola Burung, dengan begitu Toko dan percetakan idola burung dapat lebih unggul dari pesaing lainnya.

Toko dan percetakan idola burung merupakan salah satu unit dagang di daerah Bondowoso kota tepatnya di Jalan Letnan Sudiono nomor 03 dengan lokasi yang sangat strategis merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk bisa mengembangkan usahanya lebih baik lagi. Untuk itu perusahaan memilih karyawan yang berkompeten dalam pekerjaan sebagai dasar untuk menjalankan usahanya. Hal tersebut dapat dilihat dari tingkat pendapatan yang terjadi dalam tahun 2016, berikut table target dan realisasi:

Tabel 1.1 Target Pendapatan Toko Idola Burung Bondowoso Tahun 2016

Target Pendapatan Toko Tahun 2016

Bulan	Target	Realisasi	Persentase Target
Januari	300.000.000	475.000.000	158%
Februari	300.000.000	277.000.000	92%
Maret	335.000.000	295.000.000	88%
April	265.000.000	240.000.000	91%
Mei	252.000.000	245.000.000	97%
Juni	260.000.000	198.000.000	76%
Juli	455.000.000	450.000.000	99%
Agustus	417.000.000	350.000.000	84%
September	250.000.000	214.000.000	86%
Oktober	250.000.000	196.000.000	78%
Nopember	275.000.000	265.000.000	96%
Desember	300.000.000	215.000.000	72%

Sumber Data : Idola Burung, 2016

Dilihat dari table 1.1, dapat disampaikan bahwa ada beberapa target kerja yang belum sesuai, dengan harapan yang di inginkan. Hal ini dapat di ketahui pada bulan Januari hingga Desember target yang terjadi mengalami penurunan. Dapat dilihat bahwa pada bulan Januari terealisasi sebesar 158%, pada bulan Februari dapat terealisasi sebesar 92%, pada bulan Maret dapat terealisasi sebesar 88%, dan pada bulan april terealisasi sebesar 91%, pada bulan Mei terealisasi sebesar 97%, pada bulan Juni terealisasi sebesar 75%, pada bulan Juli terealisasi sebesar 99%, pada bulan September terealisasi sebesar 85%, pada bulan Oktober terealisasi sebesar 78%, pada bulan November terealisasi sebesar 95%, dan pada bulan Desember terealisasi sebesar 72%. Pencapaian target yang fluktuatif bisa di indikasikan ada kejenuhan pada lingkungan kerja atau pengaruh pimpinan pada komitmen kerja karyawan.

Peneliti akan membahas tentang studi yang ada didalam Toko dan percetakan idola burung, menyadari kontribusi komitmen organisasi yang ada di di Toko dan percetakan idola burung, studi ini bertujuan untuk meneliti keterkaitan sejumlah variable, kesediaan karyawan untuk tetap hadir dan bertahan di lingkungan toko dan percetakan idola burung dikarenakan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang di rasakannya terhadap pekerjaannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka masalah dari penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan komitmen karyawan, sehingga berdasarkan uraian tersebut maka akan menimbulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung?

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dibentuk karena adanya tujuan – tujuan tertentu untuk dicapai. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah: Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Toko dan Percetakan Idola Burung.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan dan informasi mengenai factor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan seperti motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja guna memenuhi kinerja kerja karyawan, sehingga dapat menentukan langkah-langkah selanjutnya yang diambil dalam mengukur kebijaksanaan di masa yang akan datang.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dalam bentuk referensi untuk mengembangkan ilmu MSDM, khususnya mengenai motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan.

3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi dari pada ilmu yang di dapat selama berada di bangku kuliah dan menerapkannya dalam tugas akhir serta untuk mengetahui kondisi kerja yang sesungguhnya.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Sementara itu, pengertian sumber daya manusia menurut para ahli memiliki arti yang lebih beragam. Kemampuan sumber daya manusia tidak dapat dilihat dari satu sisi saja, namun harus mencakup keseluruhan dari daya pikir dan juga daya fisiknya. Seorang karyawan misalnya, sebagai sumber daya manusia yang bekerja di kantor/perusahaan, kemampuan pikir tentunya harus ia gunakan untuk memecahkan segala persoalan pada pekerjaannya. Kegiatan ini harus juga didukung dengan kemampuan fisiknya untuk bisa

mengatasi rasa lelah ketika harus berdiri ketika melayani konsumen. Rivai (2009) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda-beda, maka dari itu kemampuan sumber daya manusia yang dibutuhkan pun akan berbeda pada tiap-tiap perusahaan. Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

1.1 Motivasi

1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah psikologis dalam diri seseorang yang muncul oleh karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tertentu. Dari motivasi ini kemudian timbul tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan tadi (Swasto, 2011:71). Sedangkan Robbins (2011:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah dan usaha terus-menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Dari pengertian yang lebih luas, motivasi sebenarnya bukan hanya dorongan yang menggerakkan aktivitas individu tetapi juga menggerakkan aktivitas kelompok. Ada juga pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Di pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.

1.2 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pendisiplinan pegawai / karyawan adalah suatu bentuk usaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai / karyawan, sehingga para pegawai / karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai / karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan kerja yang tinggi dapat berpengaruh terhadap peningkatan kerja pegawai / karyawan, sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik diharapkan pegawai / karyawan dapat mampu meningkatkan hasil kerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja juga menggambarkan suatu keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang yang ada dalam organisasi atau perusahaan (Ahyari, 1999: 12). Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang harus diperhatikan. Suatu perusahaan meskipun ditunjang dengan penggunaan teknologi baru, jika lingkungan kerjanya tidak nyaman, maka usaha pencapaian tujuan perusahaan dapat terhambat. Nitisemito (2012: 183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian selayaknya pihak perusahaan memperhatikan lingkungan

kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap meningkatnya produktivitas kerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Ahyari (2010: 125-126) dan Robbins (2011: 150) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi empat, terdiri dari hubungan antara karyawan dengan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, kondisi kerja, dan fasilitas kantor.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora, 2012: 112). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja yaitu kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan tersebut tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2012:135-137), penilaian prestasi kerja merupakan proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Identifikasi Variabel merupakan definisi yang dilakukan atas sifat atau hal yang didefinisikan yang dapat diamati atau diobservasi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Bebas/*Independent Variable* (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006). Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi:

- a. Motivasi (X_1)
- b. Disiplin Kerja (X_2)
- c. Lingkungan Kerja (X_3)

2. Variabel terikat/*Dependent Variable* (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2011). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja pegawai (Y).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso. Pembagian angket bertujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Observasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada objek dan subjek yang diteliti. Dalam penelitian, observasi dilakukan dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada karyawan.

2. Wawancara

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara wawancara langsung pihak-pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan objek penelitian baik responden maupun informan lain dengan cara bertatap muka dan bercakap-cakap.

3. Kuesioner

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden, yakni pertanyaan-pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian.

4. Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan menemaah referensi, arsip, dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Dokumen yang dimaksud antara lain adalah tugas pokok dan fungsi lembaga, profil atau karakteristik karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Penelitian

4.1.1 Profil Singkat Toko & Percetakan Idola Burung Bondowoso.

Toko & Percetakan Idola Burung merupakan usaha percetakan yang terletak di kota Bondowoso – Jawa Timur yang dikelola oleh Ibu Fetti Syafrida. Pada awalnya percetakan ini berdiri pada tahun 2002. Percetakan ini berlokasi di Jl. Letnan Sudiono No.3 Bondowoso. Ibu Fetti Syafrida mempekerjakan 30 karyawan, agar dapat mengurangi pengangguran di daerah tersebut.

4.1.2 Awal Berdirinya Toko & Percetakan Idola Burung

Pada awalnya Toko & Percetakan Idola Burung di dirikan oleh ibu Fetti Syafrida sendiri, beliau mendirikan usaha dengan perjuangan keras. Awal mulanya dengan mencoba menyewa toko untuk menjual ATK, kemudian usaha itu terus meningkat dan ibu Fetti pun mengembangkan usaha nya dengan membuka percetakan. Pada waktu itu pun dengan pinjaman modal dari bank,ibu Fetti langsung membeli seperangkat alat potong kertas beserta

5 mesin fotocopy sekaligus. Seiring dengan berjalannya waktu, usahanya pun terus maju dan berkembang.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah susunan dan hubungan antara bagian dan posisi dalam suatu organisasi. Struktur organisasi yang digunakan Toko & Percetakan Idola Burung adalah bentuk line structure karena manager umumnya adalah pemilik dari perusahaan itu sendiri. Disini semua keputusan baik yang bersifat strategis maupun operasional akan diambil sendiri oleh pemilik. Strategi utama yang diterapkan pada tipe organisasi usaha semacam ini adalah bagaimana perusahaan dapat terus dijalankan dan tetap terus berkembang maju untuk kedepannya.

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui akurasi dari kuisioner yang digunakan dalam suatu penelitian. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total. Teknik korelasi yang digunakan adalah *Person's Correlation Product Moment* untuk pengujian dua sisi. Penegolahan data dilakukan dengan bantuan *Software SPSS Versi 23*. Hasil pengujian validitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Keseluruhan

Variabel/indikator				
o	Motivasi	r	r	Keter
		hitung	tabel	angan
	X1.1	0,649	0.2681	Valid
	X1.2	0,702	0.2681	Valid
	X1.3	0,807	0.2681	Valid
	X1.4	0,717	0.2681	Valid
	Disiplin Kerja			
	X2.1	0,682	0.2681	Valid
	X2.2	0,818	0.2681	Valid
	X2.3	0,847	0.2681	Valid
	X2.4	0,831	0.2681	Valid
	Motivasi kerja			
	X3.1	0,709	0.2681	Valid
	X3.2	0,701	0.2681	Valid
	X3.3	0,730	0.2681	Valid
	X3.4	0,644	0.2681	Valid
	Kinerja			
	Karyawan			
	Y1	0,570	0.2681	Valid
	Y2	0,687	0.2681	Valid

Y3	0,755	0.2681	Valid
Y4	0,757	0.2681	Valid

Sumber : Lampiran 4

Dari data diatas dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi setiap pertanyaan adalah dibawah cord alfa 5% sehingga bisa diambil kesimpulan bahwa semua item pertanyaan adalah valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Dari butir-butir pertanyaan yang telah terbukti valid, kemudian diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui sejauhmana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau diandalkan. Imam Ghozali(2013), konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* seperti terdapat dalam tabel berikut ini:

Dari hasil output *SPSS Versi 23* (Uji Reliabilitas) *Cronbach Alpha* seperti terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Hitung	Stand ar Alpha	Keterangan
	Motivasi	0,691	0,600	Reliabel
	Disiplin Kerja	0,785	0,600	Reliabel
	Lingkungan Kerja	0,637	0,600	Reliabel
	Kinerja Karyawan	0,624	0,600	Reliabel

Sumber : Lampiran 4

Dari tabel 4.10 diatas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada semua variabel lebih besar dari 0,60, jadi semua item pertanyaan dinyatakan reliabel dan bisa diteruskan untuk analisis berikutnya

4.4.2 Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Motivasi , Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan ,

digunakan Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil perhitungan komputer dengan menggunakan *SPSS Versi 23*

pada Coeficient_(a), diperoleh persamaan Regresi Linear Berganda sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

o	Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error
	Konstanta	4,287	2,046
	Motivasi	0,145	0,072
	Disiplin Kerja	0,404	0,079
	Motivasi Kerja	0,169	0,080

Sumber : Lampiran 4

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian yang berjudul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara simultan atau bersama-sama diperoleh kesimpulan bahwa motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan (Y) pada perusahaan Idola Burung. Pengujian secara parsial diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
 - a. Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan(Y) Idola Burung, Bondowoso.
 - b. Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan (Y) Idola Burung, Bondowoso.
 - c. Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan (Y) Idola Burung, Bondowoso.
 - d. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja secara simultan, hal ini berarti semakin baik motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerjanya yang diterapkan oleh Idola Burung maka akan berdampak dan berpengaruh baik juga terhadap kinerja kerja. Maka dapat disimpulkan jika motivasi yang baik, disiplin kerja yang baik, serta lingkungan kerja yang memadai maka akan berdampak positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka dapat disarankan sebagai berikut ;

- a) Bagi TOKO DAN PERCETAKAN IDOLA BURUNG

Bagi TOKO DAN PERCETAKAN IDOLA BURUNG diharapkan untuk memperhatikan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja karyawan. Karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh yang positif terhadap kinerja kerja. Contoh :

1. Diharapkan untuk menambah / meningkatkan upah yang diberikan kepada karyawan, agar kinerja karyawan semakin maksimal.
2. Diharapkan menambah hubungan atau komunikasi antara pemilik dengan Karyawan, agar semua karyawan merasa mendapatkan perhatian dari pemilik TOKO DAN PERCETAKAN IDOLA BURUNG.
3. Diharapkan agar memperhatikan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja karyawan agar meningkatnya pendapatan dari TOKO DAN PERCETAKAN IDOLA BURUNG..

b) Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan agar penelitian selanjutnya diperluas dan lebih dalam dengan menambah objek/variable penelitian agar mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, sehingga hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2010. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Edisi Empat. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Baldoni, John. 2005. *Motivation, Secrets of Greant Leaders*. New York: McGraw-Hill.
- Brantas Drs.,M.Pd. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*, Bandung : Alfabeta.
- Dessler, Gary. 2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Ferdinand, Augusty. 2011. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gomes, Faustino Cardoso. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. Eighth Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Hadi, Sutrisno. 2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Melayu S. P. 2002. *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey. 1982. *Manajemen of Organizational Behavior, Publizing Human Resource; Third Edition*. New York. Prentice Hall Inc.
- . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2009. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPF.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Buku ke-1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPF.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Nitisemito. Alex .S, Drs, 2010, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nitisemito. Alex. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gema Pustaka.
- Purwanto, Djoko. 2006. *Komunikasi Bisnis*. Erlangga. Jakarta.
- Rivai, Vethzal dan Sagala, Ella Juavani. 2009. *Manajemen Sumber Daya untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veitzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :Dari teori ke Praktik*. Edisi Pertama Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2011. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi*. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Saptianingsih. 2011. *Pengaruh Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerj Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Siagian, Sondang P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 15. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
- , 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Aditama Media.
- Sugiyono. 2006. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Summarsono, Sonny. 2009. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kebijakan publik*. Jogjakarta: Graha Ilmu
- Sumber Data. Toko dan Percetakan Idola Burung Bondowoso. 2016
- Swasto, Bambang. 2011. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kinerja dan Imbanlan*. Malang: FIA Unibraw.
- Timpe, A. Dale. 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Wardana Arya, Wisnu. 2011. *Dampak Pencemaran Lingkungan*. Yogyakarta. Penerbit Andi
- Winardi. 2012. *Manajemen Perubahan (Management of Change)*. Cetakan keempat. Jakarta: Penerbit Prenada Media Grup.