STRATEGI MOTIVASI KARYAWAN KARYAWAN PT.NUSANTARA REGAS

Imron Rosadi [1)] Nasruddin [2)]

Abstract

This study aims to determine the extent of the influence of the Work Environment and Work Discipline on Work Motivation and its implications for PT Nusantara Regas.

The data used in this study are primary data collected from respondents' answers based on the questionnaire given, namely as many as 65 people. The data processing method uses the path analysis method with the help of SPSS version 22.0. Statistical testing used individual parameter significance test (t test) and simultaneous significance test (F test).

The results showed that simultaneously the variables of Work Environment and Work Discipline on Work Motivation had a significant effect on employee performance. Partially it shows that analysis 1: work environment variables have a significant effect on employee performance, and analysis 2: work discipline variables have a significant effect on employee performance. Furthermore, in analysis 3: work motivation variables have a significant effect on employee performance.

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

1 Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

2 Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini perkembangan dunia meningkat dengan sangat pesat dan kompetitif ini. Hal ini menuntut perusahaan untuk terus berbenah diri menjadi perusahaan yang berkualitas dan unggul dibanding pesaingnya untuk memenangkan pasar yang dituju. Faktor yang harus diperhatikan dan dikembangkan untuk menjadi perusahaan yang unggul berkaitan sehingga perusahaan dapat bertahan dalam persaingan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan menginggat sumber daya manusia berperan sebagai tenaga pelaksana, keterampilan dan sikap.

Dalam era globalisai keunggulan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia. Suatu perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain tidak hanya dari segi diferensiasi produk atau jasa yang dihasilkan, tetapi kualitas sumber daya manusia yang baik dan handal sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Era reformasi dan globalisasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap manajemen sumber daya manusia dan telah menimbulkan kompleksitas masalah. Tantangan tersebut harus dihadapi dengan melakukan perubahan paragdima tersebut dengan menetapkan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas.

Banyak praktisi dan ahli manajemen pentingnya peran manusia dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi / perusahaan baik di sektor swasta maupun sektor publik karena kepemimpinan inilah faktor yang akan menentukan sukses tidaknya organisasi / perusahaan. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam lingkungan organisasi /perusahaan sebab manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas organisasi / perusahaan.

Berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT Nusantara Regas (atau yang selanjutnya dikenal sebagai ‘NR‘ atau perusahaan). PT NUSANTARA REGAS adalah perusahaan hasil patungan antara PT Pertamina (persero) dan PT Perusahaan Gas Negara (PGN) (Persero) yang didirikan pada tanggal 14 April 2010, PT Nusantara Regas perlahan namu pasti membangun sistem pengelolaan sumber daya manusia, menerapkan lingkungan kerja yang aman dan tertib, disiplin kerja yang tinggi serta semangat motivasi kerja yang kuat untuk menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas, yang akan menjadi tonggak untuk menjalankan bisnis dan mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

Motivasi dan Disiplin kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja. Menurut Moekijat, (2003) “ karena orang yang mempunyai motivasi dan disiplin kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaan dapat berhasil dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

PT Nusanatara Regas telah memiliki potensi SDM dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan organisasi dan untuk menunjang kinerja proyek pengoperasional Floating Storage Regasification Unit (FSRU) dan Onshore Receiving Fasility (ORF), telah mengikat kontrak perorangan dengan Jasa Tenaga Ahli, Outsorsing dalam waktu kerja yang masing-masing telah di tentukan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja induvidu karyawan, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawna. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecapakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Hasibuan (2013). Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dengan efektif apabila

didukung dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang motivasi kerja seluruh karyawan. Sebagai gambaran awal akan disajikan Tabel Kinerja karyawan PT Nusantara Regas.

Tabel 1.1Kinerja Karyawan Tahun 2012 - 2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Pendapatan Perusahaan (US $ miliyar)	Produktifitas Kerja	△
1	2016	150	9.62	0.06	
2	2015	150	11.05	0.07	-12.9%
3	2014	150	7.82	0.05	41.3%
4	2013	150	7.42	0.05	7,4 %

Sumber dari divisi UMUM dan SDM

Berdasarkan data dalam tabel 1.1 diatas bahwa pendapatan pada tahun 2016 sebesar 9.62 % dan tahun 2015 pendapatan sebesar 11.05 %, dan tahun 2014 pendapatan sebesar 7.82 %, dan tahun 2013 pendapatan sebesar 7.42%, Dari uraian diatas dapat dilihat pendapatan terendah pada tahun 2016 - 2015 dengan pendapatan 9.62 %,- 11.05%, dengan pertumbuhan -12.9%.

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya Robbins (2012). Untuk menciptakan kerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisas, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi, selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggungjawab masing-masing. Dari uraian diatas penulis, mengambarkan sajikan tabel Motivasi Kerja Karyawan dari Tahun 2013 - 2016.

Tabel 1.2 Insentif karyawan Tahun 2013 - 2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Insentif Pertahun (miliar)	Insentif Perkaryawan	△
1	2013	150	6.3	42 jt	
2	2014	150	6.6	44 jt	4.7%
3	2015	150	9	60 jt	36%
4	2016	150	8.1	54 jt	-10 %

Sumber: Pekerja/Karyawan PT Nusantara Regas

Berdasarkan tabel diatas, terlihat pertumbuhan insentif dimana tahun 2015-2016 terjadi penurunan sebesar -10 %, di bandingkan tahun-tahun sebelumnya, tahun 2014 – 2015 sebesar 36 % dan tahun 2013 – 2014 sebesar 4.7 %. Jadi pertumbuhan insentif karyawan di tahun 2015 – 2016 ada penurunan sebesar -10 %.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Sutrisno, 2009). Lingkungan

kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaa, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi pakaian kerja/seragam kerja, pantry makanan, tempat ibadah, ruangan laktasit, computer, wifi, mobil operasional, dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan lingkungan yang aman, sejahtera dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplin kerja serta motivasi kerja yang tinggi untuk karyawan itu sendiri.

Menurut Sutoyo (2015) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Sebagai gambaran akan disajikan hasil Pra survei lingkungan kerja pada PT Nusantara Regas yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

No	Indikator	Pertanyaan	Jawaban	
			Ya	Tidak
1	Penerangan cahaya ditempat kerja	Apakah penerangan cahaya ditempat kerja anda sangat membantu anda dalam melakukan pekerjaan?	10	0
2	Sirkulasi udara ditempat kerja	Apakah sirkulasi udara ditempat kerja anda sudah sangat baik?	8	2
3	Kebisingan ditempat kerja	Apakah kebisingan ditempat kerja anda sering terjadi?	2	8
4	Bau tidak sedap ditempat kerja	Apakah ditempat kerja anda sering tercium bau tidak sedap?	2	8
5	Keamanan ditempat kerja	Apakah anda sudah merasa aman ditempat kerja anda?	8	2

Sumber: Pekerja/Karyawan PT Nusantara Regas

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil pra survei menggambarkan lingkungan kerja pada PT Nusantara Regas, dan terlihat pada jawaban yang memiliki nilai jawaban terendah pada pertanyaan indikator "Kebisingan ditempat kerja" dan "Bau tidak sedap ditempat kerja", bahwa hasil tersebut dapat mengurangi kinerja karyawan. PT Nusantara Regas menyediakan beberapa fasilitas di lingkungan kerja agar karyawan merasa aman/nyaman dalam bekerja dengan harapan kinerja karyawan bisa meningkat. Adapun fasiltas-fasilitas tersebut antara lain: pakaian kerja/seragam karyawan, pantry makanan, tempat ibadah, ruangan laktasit, computer, wifi, mobil operasional, dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh karyawan yang bekerja benar-benar terjamin sekaligus dapat menciptakan lingkungan yang aman, sejahtera dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplin kerja serta motivasi kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan meningkat tujuan perusahaan bisa tercapai.

Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut, Siagan (2012). 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 menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2013).

Disiplin karyawan yang memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasa dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggungjawab atas tugas yang diamankan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013). Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat jumlah ketidak hadiran karyawan PT Nusantara Regas Tahun 2013 – 2016.

Tabel 1.4
Kehadiran Karyawan Tahun 2013 - 2016

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran Karyawan	Jumlah ketidak Hadiran Karyawan	▲
1	2013	150	134 orang	16 orang	10.6 %
2	2014	150	137 orang	13 orang	8.6 %
3	2015	150	140 orang	10 orang	7.6 %
4	2016	150	136 orang	14 orang	9.3 %

Sumber dari Divisi Umum dan SDM

Berdasarkan tabel diatas bahwa ketidakhadiran karyawan menggambarkan tingkat kedisiplinan karyawan pada PT Nusanatara Regas, pada tabel tersebut terlihat adanya kenaikan ketidak hadiran karyawan sebesar 10 % pada tahun 2013, sedangkan pada tahun sebelumnya ada penurunan sebesar 7.6% di tahun 2015.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Torang (2012) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kinerja individu normal, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Definisi lain menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2003). Bambang Guritno dan Waridin (2005) mengatakan bahwa Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.Telah di jelaskan diatas, bahwa orang-orang dalam organisasi yaitu sumber

daya manusia (SDM), yang berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, maka kinerja mereka harus dinilai evaluasi kinerja dapat digunakan sebagai kriteria untuk mengukur keaslian program seleksi dan pengembangan Karyawan yang harus aja dikerjakan yang berkinerja buruk dapat dikenai melalui evaluasi kinerja. Lebih lanjut, evaluasi kinerja digunakan sebagai dasar untuk alokasi imbalan (Stephen P. Robbin, 2006).

Dari beberapa uraian definisi kinerja kaeraj menurut para ahli diatas peneliti menyimpulkan kinerja karyawan adalah suatu penyampaian atau perbandingan hasil dengan standar operasi yang ditetapkan oleh organisasi/perusahaan yang telah ditentukan bersama.

Robert L. Mathis dan Johan H. Jackson (2002), mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Dari definisi para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan karyawan untuk dibandingkan dengan stadar yang telah ditentukan.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sangatlah perlu untuk diperhatikan karena merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik, para karyawan dapa terpacu untuk melaksanakan dengan baik. Mereka akan merasakan lebih senang dan lebih mudah untuk berkosentrasi dalam bekerja sehingga kinerjanya tinggi. Sedangkan jika lingkungan kerja buruk, dapat berdampak, buruk juga pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan mereka merasakan tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja menjadi rendah.

Lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada didalam maupun diluar organisasi namun mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coulter:2010). Pengertian lain lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno 2012). Sedangkan menurut (Silalahi 2013) Lingkungan kerja adalah keseluruhan elemen-elemen baik di dalam maupun di luar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Dari pengertian para ahli diatas peneliti menyimpulkan lingkungan kerja adalah situasi dan kondisi sarana dan prasarana kerja yang berada di dalam maupun di luar organisasi yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi lingkungan kerja menurut para ahli diatas peneliti menyimpulkan lingkungan kerja adalah sarana atau prasarana yang ada disekitar pekerja yang bisa membantu terlaksananya pekerjaan baik internal maupun eksternal.

Perhatian terhadap lingkungan manajemen penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap kegiatan – kegiatan manajerial. Tetapi, tidak semua lingkungan sama dan tidak semua organisasi memiliki lingkungan yang sama, sementara organisasi tidak mempunyai informasi yang cukup tentang keadaan lingkungan. Mereka berbeda dalam hal karakteristik suatu organisasi tidak dapat secara akurat di nilai.

2.3 Disiplin Kerja

Disetiap organisasi kata disiplin selalu menjadi perhatian karena disiplin menyangkut manusia dalam aktivitas kerja yang diarahkan pada kontribusi manusia atau tenaga kerja/pegawai/karyawan dalam pencapaian kinerja organisasi. Nawawi (2005), disiplin kerja adalah sebagai usaha mencengah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindarkan.

Pendapat lain disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut Siagian (2012). Menurut Moenir (2002) disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Dari definisi para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah komitmen bersama terhadap ketaatan baik tertulis, maupun tidak tertulis yang telah disepakati.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap aturan yang telah disepakati bersama baik itu tertulis maupun tidak tertulis.

2.4 Motivasi Kerja

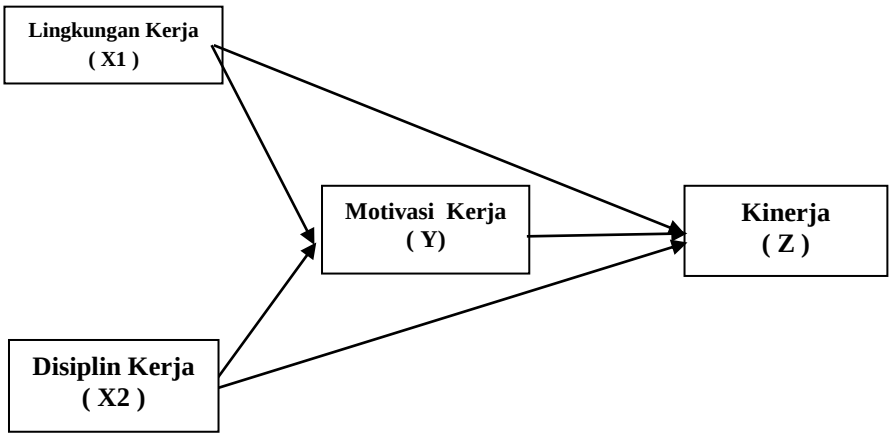
Menurut Deassler (Dalam jurnal Suwardi dan Joko Utomo, 2011) motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) memberikan definisi motivasi sebagai berikut:

Motifasi merupakan suatu dorongan kebutuhan diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungan, sedangkan Motivasi adalah kondisi yang menggerakan karyawan agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Menurut Hasibuan (2012) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama.

Dari definisi para ahli di atas peniliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah gairah seseorang yang terdorong oleh kemauan individu untuk melakukan sesuatu/kegiatan untuk mencapai tujuan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu model konseptual (Dasar Penelitian) tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah penting.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :
Variabel Independen :Lingkungan Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X2)
Motivasi Kerja (Y)
Variabel Dependen :Kinerja Karyawan (Z)

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas maka penulis berkesimpulan bahwa dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai dampak positif bagi karyawan itu sendiri sehingga bisa mendapatkan suatu motivasi kerja dan juga sekaligus bisa menigkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dimana dalam penelitiian ini kinerja karyawan diposisikan sebagai variabel mediasi ketiga variabel dependen.

2.6 HIPOTESIS

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, (Sugiono, 2010). Hipotesis meerupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang dan landasan teori perumusan masalah serta penelitian terdahulu, hipotesis yang di ajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Nusantara Regas.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada PT. Nusantara Regas
3. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Regas
4. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Nusantara Regas
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Regas
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Nusantara Regas
7. Terdapat penagruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Nusantara Regas

3. METODE PENELITIAN

3.1 Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan kusioner. Kehandalan kusioner mempunyai arti bahwa kisioner mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Hasil dari uji ini cukup mencerminkan topik yang sedang diteliti. Uji validitas diuji dengan menggunakan kolelasi *product moment* yang dinyatakan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - \left(\sum X\right)\times\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left[n\sum X^2 - \left(\sum X\right)\right]\left[n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]}}$$

Dimana :r_{xy} = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

n = jumlah responden

X = skor butir pada nomor butir ke-i

Y = skor total responden

Menurut Singgih (2004) validitas data dapat disimpulkan berdasarkan keputusan:

1. Jika r hasil positif, serta r hasil > r_{tabel}, maka data tersebut valid
2. Jika r hasil tidak positif, dan r hasil < r_{tabel}, maka data tersebut tidak valid.

Uji coba ini menggunakan 30 responden, maka df = 30 – 3 = 27, dengan tingkat signifikan 5% diperoleh r_{tabel} sebesar 0,36. Hasil analisis data statistik dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 for windows evaluation.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabiits atau konsistensi internal dari jawaban / pertanyaan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliable). Peguji reliabilitas terhadap seluruh item atau pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formulasi *Alpha Cronbach* yang dinyatakan sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\sum S_b^2}{S_t^2}\right)$$

Dimana :α = koefisien realibilitas yang dicari
k = jumlah butir pertanyaan
S_b^2 = varian butir pertanyaan
S_t^2 = varian skor total

Analisiss regresi dilakukan bila hubungan dua variabel beruppa hubungan kausal (sebab akibat) atau fungsional.

3.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. (Ghozali, 2011). Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal, normalitas residual akan terlihat. Distribusi normal akan membentuk sat ugaris diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2011).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketiaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas. Model regresi yang baik yaitu homoskesdatisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.(Ghozali, 2011).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi variabel bebas (independen). Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) tinggi (karena VIF =1/Tolerance). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukan adanya multikkolinearitas adalah nilai Tolerance ≥ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≤ 10. (Ghozali. 2011).

3.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan berdasarkan tujuan penelitian, dengan tingkat kepercayaan 95 % , sehingga tingkat presis atau batas ketidak akuratan (alpha) sebesar 5 % atau 0,05.

Dasar dari uji hipotesis ini yaitu :

- Sig > 0,05 maka Ho diterima , Ha ditolak
- Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Berdasarkan judul penelitian " pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Regas, maka dapat ditentukan bahwa:

X1 = Lingkungan Kerja
X2 = Disiplin Kerja
Y = Motivasi Kerja
Z = Kinerja karyawan

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji-F dilakukan untuk mengguji apakah suatu variabel independen berpengaruh atau tidak secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

Bila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tingkat signifikan < 5% (α = 5%), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Ini berarti ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Bila nilai F_{hitung} < Ftabel atau tingkat signifikan > 5% (α = 5%), maka Ho diterima dan Ha ditolak. Ini berarti tidak ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

Rumus Uji-$F_{hitung,}$ yaitu:

$$\mathbf{F_{hitung}} = \frac{\boldsymbol{R^2/(k-1)}}{\boldsymbol{(1-R^2)/(n-k)}}$$

Dimana :
R2= Nilai koefisien determinasi
n= Jumlah pengamatan
k= Jumlah variabel independen

Rumus F_{tabel}, yaitu:

$$\mathbf{F_{tabel}} = \boldsymbol{F_{k-1;\, n-k;\, \alpha}}$$

Dimana :
k-1= Derajat pembimlang
n-k= Derajat penyebut
n = Jumlah pengamatan
k= Jumlah variabel independen
α= Tingkat signifikan

b. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen berpengaruh atau tidak secara parsial terhadap variabel dependen. Bila nilai t_{hitung} > dari t_{tabel} atau tingkat signifikan < dari 5% (α = 5%), maka hipotesis nol ditolak dan hipotesi alternative diterima. Ini berarti varibel independen tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Penguji uji-t dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{t_{hitung}} = \frac{\boldsymbol{r\sqrt{(n-2)}}}{\boldsymbol{\sqrt{(1-r^2}}}$$

Dimana:
r = Nilai Korelasi
n = Jumlah Pengamatan

Pengujian uji t tabel dihitung dengan menggunakan rumus:

$$\mathbf{t_{tabel}} = \boldsymbol{t_{n-k;\, \alpha/2}}$$

Keterangan:
n-k = Derajat kebebasan
n = Jumlah Pengamatan
k = Jumlah variabel independen
α = Tingkat signifikan

c. Pengujian Kesesuaian Model (Goodness of fit test)

Uji Kesesuaian model (*goodness of fit test*) adalah untuk menguji apakah model yang diusulkan memiliki kesesuaian (fit) dengan data atau tidak. Schumacker &Lomax (1996:43) dan Kusnendi (2005, h. 19) mengatakan bahwa dalam analisis jalur untuk suatu model yang diusulkan dikatakan *fit* dengan data apabila matrix korelasi sampel tidak jauh berbeda dengan matrix korelasi estimasi (*reproduced correlation matrix*) atau korelasi yang diharapkan (*expected correlation matrix*). Oleh karena itu menurut Bachrudin & Harapan Tobing (2003:37) rumusan hipotesis statistik kesesuaian model analisis jalur dirumuskan sebagai berikut :

Ha= R ≠ R (0): Matrix korelasi estimasi berbeda dengan matrix korelasi sampel

H0 = R = R (0) : Matrix korelasi estimasi tidak berbeda dengan matrix korelasi sampel

Schumacker & Lomax memberikan petunjuk bagaimana menguji kesesuian model analisis jalur dengan menggunakan uji statistik kesesuaian model koefisien Q dengan rumus :

$$Q = \frac{1 - R2m}{1 - M}$$

Dimana Q = Koefisien Q

$R2m = 1 - (1 - R^2_1) . (1 - R^2_2) \ldots..(1 - R^2_p)$

Dalam hal ini, interprestasi terhadap R^2_m sama dengan interprestasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi. Berdasarkan Tabel 4.19 dan tabel 4.22 maka diperoleh hasil sebagai berikut :

R2 m = 1 – (1-R21).(1-R22) ..... (1-R2p)
R2 m = 1 – (0,750)2.(0,953)2
R2 m = 1 – 0,5108
R2 m = 0,4892

Nilai R^2_m sebesar 0,4892 artinya keragaman data yang dapat dijelaskan

oleh model tersebut adalah 48,92% atau dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 48,92% dapat dijelaskan oleh model tersebut sedangkan 51,08% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adlaah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. (Ghozali, 2011)

4. HASIL ANALISIS

4.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui data terdistribusi dengan normal atau tidak. Analisis parametrik seperti regresi linier mensyaratkan bahwa data harus terdistribusi dengan normal. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode , antara lain dengan metode Kolmogorov-Smirnov Z untuk menguji data masing-masing variabel dan metode probability plots.

Metode pengambilan keputusan dengan menggunakan kriteria :

- Data berdistribusi normal apabila probabilitas > 0,05
- Data tidak berdistribusi normal apabila probabilitas < 0,05

Tabel 4.1 Uji Normalitas Data

Hypothesis Test Summary

	Null Hypothesis	Test	Sig.	Decision
1	The distribution of Lingkungan Kerja is normal with mean 65,692 and standard deviation 5,68.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,565	Retain the null hypothesis.
2	The distribution of Disiplin Kerja is normal with mean 61,892 and standard deviation 7,54.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,970	Retain the null hypothesis.
3	The distribution of Motivasi is normal with mean 61,969 and standard deviation 8,22.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,504	Retain the null hypothesis.
4	The distribution of Kinerja Karyawan is normal with mean 61,231 and standard deviation 8,14.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	,822	Retain the null hypothesis.

Asymptotic significances are displayed. The significance level is ,05.

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel :

1. Kinerja karyawan berdistribusi normal dengan nilai 0,822 > 0,05

2. Motivasi Kerja berdistribusi normal dengan nilai 0,504 > 0,05
3. Lingkungan Kerja berdistribusi normal dengan nilai 0,565 > 0,05
4. Disiplin Kerja berdistribusi normal dengan nilai 0,970 > 0,05

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna.

Menurut Yudiaatmaja (2013), untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas dari nilai Variance *Iflation Factor (VIF)*. Jika nilai VIF ≤ 10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Kebalikannya, jika nilai VIF > 10 maka dinyatakan terjadi multikolinearitas. VIF ditaksir dengan menggunakan formula 1 / (1-R^2). Unsur (1-R^2) disebut dengan *Collinierity Tolerance* yang berarti bahwa jika *Collinierity Tolerance* di bawah 0,1 maka ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12,844	7,126		-1,802	,000		
	Lingkungan Kerja	,491	,113	,339	4,361	,000	,833	1,200
	Disiplin Kerja	,688	,085	,631	8,128	,000	,833	1,200
a. Dependent Variable: Motivasi								

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :df

1. Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,833 > 0,1 dan VIF sebesar 1,200 ≤ 10, disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas
2. Disiplin Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,833 > 0,1 dan VIF sebesar 1,200 ≤ 10, disimpulkan tidak terjadi Multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, penulis menggunakan Metode uji Spearman"s rho.

Uji heteroskedastisitas Spearman"s rho mengkorelasikan nilai residual hasil regresi dengan masing-masing variabel independen. Metode pengambilan keputusan pada uji heteroskedasitas dengan Spearman"s rho yaitu :

- Apabila nilai signifikansi >0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas
- Apabila signifikansi < 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Correlations

			Unstandardized Residual	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000	,036	,018
		Sig. (2-tailed)	.	,777	,887
		N	65	65	65
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,036	1,000	,347**
		Sig. (2-tailed)	,777	.	,005
		N	65	65	65
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,018	,347**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,887	,005	.
		N	65	65	65

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,777 > 0,05, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,887 > 0,05, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4.2 Uji Hipotesis

Pengujian data dilakukan dengan analisis jalur (*path analysis*), yaitu menguji pola hubungan yang mengungkapkan pengaruh variabel atau seperangkat variabel terhadap variabel lainnya, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Hasil analisis jalur dilakukan dengan tahapan sebagai berikut.

a. Menguji Sub Struktur 1

Persamaan Sub Struktur 1 : $Y = \rho yx1\ X1 + \rho yx2\ X2 + \rho ye1$

Hasil Pengujian untuk Sub Struktur 1 :

Tabel 4.4 Uji Simultan.

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2975,686	2	1487,843	68,419	,000[b]
	Residual	1348,253	62	21,746		
	Total	4323,938	64			

a. Dependent Variable: Motivasi

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data yang diolah

Tabel 4.5 Uji Parsial

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-12,844	7,126		-1,802	,000		

	Lingkungan Kerja	**,491**	**,113**	**,339**	**4,361**	**,000**	**,833**	**1,200**
	Disiplin Kerja	**,688**	**,085**	**,631**	**8,128**	**,000**	**,833**	**1,200**

a. Dependent Variable: Motivasi

Penafsiran Hasil Uji Sub Struktur 1 :

Kaidah pengujian signifikansi adalah :

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 ≤ Sig], maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau [0,05 ≥ Sig], maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan

(1). Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan / bersama-sama terhadap Motivasi Kerja.

Pada Tabel 4.17 menunjukan uji secara bersama-sama / uji F didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [0,000< 0,05] , maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian maka Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Motivasi Kerja.

(2). Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Pada Tabel 4.18 menunjukan uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [0,000< 0,05] , maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian maka Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

(3). Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Pada Tabel 4.5 menunjukan uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [0,000 < 0,05] , maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian maka Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Tabel 4.6 R Square Sub Struktur 1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	**,830[a]**	**,750**	**,678**	**4,66326**	**1,799**

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Motivasi

Hasil perhitungan regresi seperti terlihat dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang diperoleh sebesar 0,750. Hal ini berarti 75,0% berarti variasi variable Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya 25,0% diterangkan oleh variabel lain

yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

b. Menguji Sub Struktur 2

Persamaan Sub Struktur 2 : $Z = \rho zx_1 X_1 + \rho zx_2 X_2 + \rho ze_2 + \rho zy$

Hasil Pengujian Regresi untuk Sub Struktur 2 :

Tabel 4.7 Uji Simultan
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3559,432	2	1779,716	161,294	,000[b]
	Residual	684,106	62	11,034		
	Total	4243,538	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi

Tabel 4.8 Uji Parsial
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-14,039	5,076		-2,766	,000		
	Lingkungan Kerja	,338	,080	,236	4,224	,000	,833	1,200
	Disiplin Kerja	,857	,060	,794	14,211	,000	,833	1,200
	Motivasi	,932	,042	,941	22,054	,000	,833	1,200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Penafsiran Hasil Uji Sub Struktur 2 :

(1) Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

Pada Tabel 4.7 menunjukan uji secara bersama-sama / uji F didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [0,000 < 0,05] , maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian maka Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara

bersama-sama terhadap Kinerja karyawan.

(2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
Pada Tabel 4.8 menunjukan uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [0,000< 0,05] , maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian maka Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

(3) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
Pada Tabel 4.8 menunjukan uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [0,000 < 0,05] , maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian maka Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

(4) Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.
Pada Tabel 4.8 menunjukan uji secara Individual (parsial) / uji t didapat nilai Sig 0,000, dimana nilai Sig 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau [0,000 < 0,05] , maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Dengan demikian maka Kepuasan Pelangga berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 4.9 R Square Sub Struktur 2

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,976[a]	,953	,951	1,79951	2,302

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan regresi seperti terlihat dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R^2) yang diperoleh sebesar 0,953. Hal ini berarti 95,3% berarti variasi variable Motivasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja seangkan sisanya 4,7% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa secara keseluruhan, penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil analisis,diperoleh koefisien jalur variabel (Beta) Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja adalah sebesar **0,339** dengan signifikansi **0**,**000**.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0,631 dengan signifikansi 0,000.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 0,236 dengan signifikansi 0,000.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 0,794 dengan signifikansi 0,000.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja karyawan diterima. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Motivasi Kerja terhadapvariabel Kinerja karyawan adalah
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja karyawan adalah
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh koefisien jalur (Beta) variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 0,594.
8. Hasil penelitian menunjukkan hasil koefisien determinasi pada sub struktur 2 yakni sebesar 0,953 atau 95,3%. Sedangkan sisanya 4,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Abdilah, R. H., & DJASTUTI, I. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

ALDILA, N. P. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Tengah di Kabupaten Semarang.* **Skripsi,** Fakultas Ekonomi & Bisnis.

Almustofa, R., & RAHARDJA, E. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Bejo Siswanto. 2011. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara

Eko Budi Susilo, (2011) Analisis, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pendidikan Penyegaran dan Peningkatan Ilmu Pelayaran Jakarta.* ***Skripsi*** (Universitas Borobudur Jakarta)

Hasanuddin, A. H. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Wilayah Sungai Citarum* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).

Isto (2014). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Regas*. ***Skripsi*** (Universitas Mercu Buana Jakarta).

Indra Supriadi, (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor BPJS Cabang Jakarta Timur Rawamangun*. ***Skripsi*** (Universitas Borobudur).

Lily Yuliana, (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Regas.* ***Skripsi*** Program Studi Manajemen dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta

Pratiwi, A., & Darmastuti, I. (2014). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis**).**

Prof. Dr. Lijian Poltak Sinambela (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Rizal F Mabuka, (2013) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Waskita Karya.* ***Skripsi*** (Universitas Borobudur Jakarta,)

Romadhon, A. R. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerjapegawai* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).

Setiawan, A. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Jurnal Ilmu Manajemen, 1(4), 1245-1253.*

Sidanti, H. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal Jibeka, 9(1), 44-53.*

S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono.2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabe

Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial. Bandung*: Refika Aditama.

Sutrisno. (2009), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta

Munawir.(2010), *Analisis Laporan Keuangan.*

Sedarmayanti.(2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sarwono, J. (2011). Mengenal path analysis: sejarah, pengertian dan aplikasi. *Ilmiah Manajemen Bisnis*, *11*(2).

Kusuma, Arta Adi.2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria semarang.*Skripsi UNES. Semarang

Wibowo, D. A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(1), 1-15.*