ELESTE : ***Economics Learning Experience & Social Thinking Education Journal***
Vol 1 No 1 Maret 2021 **p: ISSN : XXX**
Available Online : https://journal.stiegici.ac.id/index.php/eleste/index **e: ISSN : XXX**

PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LIMA ANAK TANGGA

Dewi Prastiyani[1], Aziz Winardi[2]
Sekolah Tinggi IlmuEkonomi GICI Depok
dewiprastiyani58@gmail.com1, aziz.winardi@gmail.com[2]

Abstrak
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lima Anak Tangga. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (explanatory) dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pemilihan sampel dilakukan dengan cara Nonprobability Sampling. Adapun sampel tersebut berjumlah 100 responden, dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa 72,9 % faktor-faktor Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja sedangkan sisanya 27,1 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Disiplin, Motivasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai Fhitung (89,864 > Ftabel (2,700). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin menunjukkan hasil analisis thitung (3.421), variabel Motivasi menunjukkan hasil analisis thitung (3.954) dan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis thitung (3.205) dimana ttabel (1,98397) maka secaraparsial valiabel Disiplin, Motivasi dan lingkungan kerja tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lima Anak Tangga.

Kata Kunci : Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstrak
The purpose of this study is to know and analyze the Influence of Discipline , Motivation and Workplace of the performance of employees at PT. Lima Anak Tangga.. The type of research used is explanatory research (explanatory) with research methods in the form of data collection using questionnaires. Data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sample selection is done by Nonprobability Sampling. The samples were 100 respondents, using multiple linear regression analysis. Regression test results show that 72,9 % factor Performance Employees can be explained by the of a Discipline, Motivation and Workplace, while the rest 27,1 % described by other factorsthat are not investigated in this research. While test results on findicates that simultaneously variable discipline, motivation and workplace simultaneously influential positive and significant interest to performance employees with the analysis which is the value of Fhitung (89,864) > Ftabel (2,700). Test results show that the variable t Discipline shows the analysis thitung (3.954),variable Motivation show the analysis thitung (3.954) and variable Workplace show the analysis thitung (3.205) where ttabel (1,98397). Then as partial valiabel the discipline , Motivation and Workplace it has some positive effects and significant impact on performance employees at PT. Lima Anak Tangga.

Keywords: Discipline, Motivation, Workplace, performance employees

(*) *Corresponding Author:* Dewi Prastiyani[1], dewiprastiyani58@gmail.com[1]

INTRODUCTION

Dalam era globalisasi ini, sebuah perusahaan tidak lepas dari unsur SumberDaya Manusia (SDM).Sumber daya manusiamerupakan modal dan aset terpenting dari setiap kegiatan di dalam perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntutuntuk selalu mengelola sumber daya manusiayang ada di dalamnya sehingga kelangsunganhidup dan kemajuan organisasi dapat tercapaisecara optimal. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan, kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapaiproduktivitas yang tinggi.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihant pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individu, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya

Tabel 1.1. Data Kinerja Karyawan Pada PT. Lima Anak Tangga Tahun 2019,2020 dan2021

No	Unsusr-Unsur	Standar	Tahun		
			2019	2020	2021
1	Absensi Karyawan	100%	85%	85%	80%
2	Kerja sama dengan Pegawai lain	100%	85%	85%	80%
3	Kerapihan dalam bekerja	100%	90%	90%	75%
4	Tanggung Jawab terhadap hasil kerja	100%	90%	80%	90%
5	Pencapain target Kerja	100%	95%	90%	85%
6	Inisiatif melakukan pekerjaan	100%	89%	75%	75%
	Rata-rata	100%	89%	86%	82%

Berdasarkan data di atas menunjukkanbahwa kinerja Karyawan pada pada PT. LimaAnak Tangga, belum optimal. Hal ini terlihatpada tahun 2021 angka Absensi karyawan sebesar 80%, Kerja sama dengan Pegawai lain sebesar 80% , Kerapihan dalam bekerja 75%, Tanggung Jawab terhadap hasil kerja 90%, Pencapain target Kerja 85% dan terakhir Inisiatif melakukan pekerjaan 75%. Pada tahun 2021 penilain kinerja menurun rata-rata 82% dibandingkan tahun 2019 dan tahun 2020. Dari data yang telah dikemukakan diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan pada Absensi Karyawan, Kerja sama dengan Pegawai lain, Kerapihan dalambekerja, Pencapain target Kerja dan Inisiatif melakukan pekerjaan dalam organisasi sehingga menurunnya kinerja karyawan yang dihasilkan belum mencapai nilai 100% sesuaiyang perusahaan inginkan.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lima Anak Tangga".**

METHODS

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data (Menurut Sudaryana, 2017:48).

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:134)populasi adalah sekumpulan karakteristik khas yang dimilikiindividu dan menjadi perhatian dalam lingkup yang ingin diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah para Karyawan yang ada di PT. Lima Anak Tangga, sebanyak 100 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2017:81), mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Nonprobability Sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Maka sampel menggunakan teknik sampling jenuh,dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 100 sampel.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sudaryono (2017:205)Teknik pengumpulan data adalah suatuhal yang penting dalam penelitian, karena metode ini merupakan strategi atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitinya.

a. Angket (Kuesioner)

Pengumpulan data yang dilakukan secara tidak langsung yaitu peneliti tidak langsung bertanya-jawab dengan responden alat pengumpulan datanya yaitu sebuah daftar pertanyaan lengkap mengenai banyak hal yang diperlukan oleh peneliti untukmendapatkan jawaban atas pertanyaan peneliti.

RESULTS & DISCUSSIO

Results

Hasil Penelitian

Hasil penelitian secara terperinci penulissampaikan dibawah ini meliputi tanggapan responden, uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik baik uji normalitas, uji multikolinieritas maupun uji heteroskedastisitas, serta uji hipotesis yang meliputi hasil regresi, uji simultan, koefisien determinasi, uji parsialserta pengaruh dominan.

1. Uji Kualitas Data

Tabel 1. Uji Validitas Disiplin

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	32.84	24.863	.648	.853
P2	32.95	25.785	.665	.853
P3	32.96	26.362	.501	.865
P4	32.91	25.194	.625	.855
P5	32.87	26.700	.535	.862
P6	32.78	25.547	.633	.854
P7	33.03	25.403	.621	.855
P8	32.73	24.684	.629	.855
P9	32.98	25.777	.609	.856
P10	32.90	27.040	.422	.871

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-

Total Correlation hasilperhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua itempertanyaan tentang variabel Disiplin tersebutvalid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 2. Uji Validitas Motivasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.30	25.323	.578	.858
P2	34.09	24.325	.697	.848
P3	34.24	24.992	.641	.853
P4	34.40	23.455	.685	.849
P5	34.32	26.341	.470	.866
P6	34.30	24.980	.637	.853
P7	34.36	24.536	.672	.850
P8	34.07	23.904	.727	.845
P9	33.96	27.312	.328	.876
P10	34.05	26.917	.420	.869

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua itempertanyaan tentang variabel Motivasitersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	34.19	20.822	.627	.839
P2	34.27	21.452	.447	.852
P3	34.47	20.110	.566	.843
P4	34.25	21.139	.486	.849
P5	34.50	20.131	.590	.840
P6	34.45	20.270	.587	.841
P7	34.79	18.572	.715	.828
P8	34.34	21.075	.522	.846
P9	34.66	18.873	.664	.833
P10	34.42	21.478	.416	.855

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasilperhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua itempertanyaan tentang variabel Lingkungan Kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	33.08	23.125	.673	.863
P2	32.75	25.159	.536	.873
P3	32.91	24.547	.581	.870
P4	32.69	23.953	.660	.864
P5	32.56	24.895	.619	.867
P6	**32.68**	**25.028**	**.604**	**.868**
P7	32.49	25.707	.605	.870
P8	33.19	21.287	.716	.861
P9	32.69	25.105	.534	.873
P10	32.74	24.821	.588	.869

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai rhitung yang disajikan pada kolom Corrected Item-Total Correlation hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai rtabel sehingga dapat dikatakan bahwa semua itempertanyaan tentang variabel Kinerja Karyawan tersebut valid dan dapat digunakanuntuk uji-uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

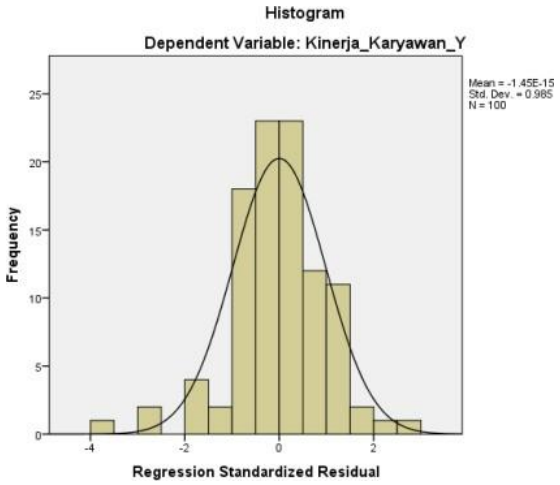
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	VARIABEL	Cronbach α	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Disiplin	0.870	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
2	Motivasi	0.869	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
2	Lingkungan Kerja	0.856	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6
3	Kinerja Karyawan	0.880	Reliabel	Karena Cronbach α > 0,6

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai Cronbach Alpha yang tertera dalam Tabel Reability Statistics (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrumen penelitian ini handal(reliabel) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini wajib dilakukan sebelumseseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.



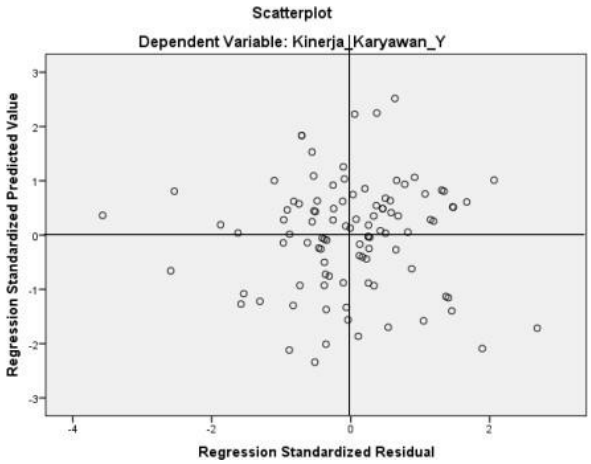
Gambar 1. Uji Normalitas

Pada output SPSS, lihat diagram Histogram: jika membentuk lengkung kurve normal maka residual dinyatakan normal danasumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Disiplin	.306	> 0,1	3.271	< 10
Motivasi	.343	> 0,1	2.919	< 10
Lingkungan Kerja	.407	> 0,1	2.455	< 10

Data di atas menunjukkan bahwa semua nilai tolerance variabel independen yang ada diatas 0,1 serta nilai VIF variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplot di atas

memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masuka variabel independennya.

Uji Hipotesis

Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dugaan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini antara lain persamaan regresi, ujiF (Uji Simultan), koefisien determinasi (R2) dan uji t (Uji Parsial).

Tabel 7. Persamaan Regresi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.700	2.282		.307	.760		
	Disiplin_Kerja_X1	.315	.092	.324	3.421	.001	.306	3.271
	Motivasi_x2	.348	.088	.353	3.954	.000	.343	2.919
	Lingkungan_Kerja_X3	.287	.090	.263	3.205	.002	.407	2.455

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Melihat nilai Unstandardizet Coefficients Beta di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier bergandayang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut: Y = 0,700+ 0,315 X1 + 0,348 X2 + 0,287 X3 Yang berarti bahwa:

a. Konstanta sebesar 0,700 yang berarti jika variabel Disipin, Motivasi dan Lingkungan Kerja dianggap nol makavariabel Kinerja Karyawan hanyasebesar 0,700.
b. Koefisien regresi variabel Disipin sebesar 0,315 yang berarti jika variabel Disipin mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikansebesar 0,315.
c. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,348 yang berarti jika variabel Motivasi mengalami kenaikan satu-satuan sementara variabel Disipin dan Lingkungan Kerja diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalamikenaikan sebesar 0,348.
d. Koefisien regresi variabelLingkungan Kerja sebesar 0,287 yangberarti jika variabel Lingkungan Kerja mengalami kenaikan satu- satuan sementara variabel Disipin dan Motivasi diasumsikan tetap maka Kinerja Karyawan akan mengalamikenaikan sebesar 0,287.

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2166.785	3	722.262	89.864	.000[b]
	Residual	771.575	96	8.037		
	Total	2938.360	99			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3, Motivasi_x2, Disiplin_Kerja_X1

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 89,864 Sementara itu nilai Ftabel yang dilihat pada Tabel Nilai-nilai Untuk Distribusi F adalah 2,700. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai Fhitung = 89,864 > dari Ftabel = 2,6700. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari Disipin, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Lima Anak Tangga.

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859[a]	.737	.729	2.835

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X3,
b. Motivasi_x2, Disiplin_Kerja_X1
c. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah 0,729 atau 72,9 %. Ini berarti bahwa variabel independen Disipin, Motivasi dan Lingkungan Kerja bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga sebesar 72,9 %. sedangkan sisanya sebesar 27,1 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini, misalnya Gaya Kepemimpinan, Gaji, Insentif dan lain sebagainya.

Tabel 10. Hasil Uji T

VARIABEL	T		sig.		KESIMPULAN
	t-hitung	t-tabel	Hasil	a = 5%	
Disiplin	3.421	1,98397	0.001	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Motivasi	3.954	1,98397	0.000	> 0,05	Berpengaruh Signifikan
Lingkungan Kerja	3.205	1,98397	0.002	> 0,05	Berpengaruh Signifikan

Guna menentukan H0 maupun H1 yang ditolak atau diterima maka nilai thitung di atas dapat dibandingkan dengan nilai ttabel pada tingkat signifikasi 5% (= 0,05). Nilai ttabel pada tingkat signifikansi 5% (= 0,05)adalah 1,98304 Dengan membandingkanthitung dan ttabel maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Harga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga, karena thitung (3,421 >ttabel (1,98397) serta nilai signifikansiny di bawah 0,05.

2. Secara parsial Promosi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga, karena thitung 3,954) >ttabel (1,98397) serta nilai signifikansinya di bawah 0,05.
3. Secara parsial Kualitas Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. LimaAnak Tangga, karena thitung (3,205 >ttabel (1,98397) serta nilai signifikansiny di bawah 0,05.

DISCUSSION

Sesuai dengan latar belakang yang telah disampaikan diawal dimana sampai saat ini masih ditemui permasalahan di KaryawanPT. Lima Anak Tangga, khususnya mengenai Kinerja, sehingga PT. Lima Anak Tangga perlu melakukan penelitian diantaranya menggunakan variabel Disipin, Motivasi dan Lingkungan Kerja maka permasalahan tersebut setidaknya mulai terjawab. Dari ketiga variabel tersebut dikatakan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga, Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya tentunya hal ini akan lebih menguatkan penelitian tersebut dimana ada beberapa faktor yang ditambahkan pada penelitian ini diantaranya adalah Disipin, Motivasi dan Lingkungan Kerja.

Dari variabel independent Disipin yang digunakan dalam penelitian ini,terdapat indepen yang berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga, hal ini juga dukung oleh Aini (2018). Dalam penelitian ini Disipin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang dan sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Rovinda (2021) di dalam penelitiannnya juga Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kepemudaan olah raga dan pariwisata kabupaten pati. Dan sejalan dengan Ariyadin (2018). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.XYZ kota Jakarta Barat. Dengan demikian dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa Disipin berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga.

Dari variabel independent Motivasi yang digunakan dalam penelitian ini,terdapat indepen yang berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga, hal ini juga dukung oleh Aini (2018). Dalam penelitian ini Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang dan sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Rovinda (2021) di dalam penelitiannnya juga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kepemudaan olah raga dan pariwisata kabupaten pati. Dan sejalan dengan Ariyadin (2018). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.XYZ kota Jakarta Barat. Dengan demikian dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa Motivasi berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga.

Dari variabel independent Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini,terdapat indepen yang berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga, hal ini juga dukung oleh Aini (2018). Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang Dan sejalan dengan Ariyadin (2018). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.XYZ kota JakartaBarat. Dengan demikian dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga.

CONCLUSION

Sesuai dengan uraian-uraian diatas serta hasil analisis dan interprestasi data yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

1. Secara simultan Disiplin, Motivasidan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. LimaAnak Tangga.
2. Secara parsial Disiplin berpengaruh signifikan terhadap KinerjaKaryawan PT. Lima Anak Tangga
3. Secara parsial Motivas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak

Tangga.

4. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga.

SUGGESTIONS

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka penulis dapat memberikan beberapasaran sebagai berikut :

1. Pada Variabel Disiplin, memiliki pengaruh Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga, Hal ini dilihat dari angka penafsiran sebesar 3,64yang artinya setuju, Maka dari itu sebaiknya lebih memperhatikan. Dan pada pernyataan ketiga yaitu Karyawan siap melaksanakan pekerjaan yang diperintahkan oleh pimpinan. dengan angka penafsiran sebesar 3,49 (Setuju) perlu ditingkatan dan pada pernyataan kedelapan yaitu Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan. setimpal dengan kepuasan yang diharapkan konsumen dengan angka penafsiran sebesar 4,82 (Setuju) perludi pertahankan agar Kinerja Karyawan semakin tinggi.

2. Pada Variabel Motivasi memilikipengaruh Kinerja Karyawan PT. Lima Anak Tangga, Hal ini dilihat dari angka penafsiran sebesar 3,79 yang artinya sangat setuju, Maka dari itu sebaiknya lebih memperhatikanlagi. Dan pada pernyataan ketujuh yaitu Atasan akan memberikan pujianapabila Saya menyelesaikan tugas tepat waktu, dengan angka penafsiransebesar 3,57 (Setuju) perlu ditingkatan lagi dan pada pernyataan keempat yaitu Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih, dengan angka penafsiran sebesar 4,05(Setuju) perlu di pertahankan agar Kinerja Karyawan semakin tinggi.

3. Pada Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh KinerjaKaryawan PT. Lima Anak Tangga, Hal ini dilihat dari angka penafsiran sebesar 3,69 yang artinya setuju, Maka dari itu sebaiknya lebih di perhatikan lagi. Dan pada pernyataan ketujuh yaitu Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, dengan angka penafsiran sebesar 3,47 (Setuju) perlu ditingkatan lagi dan pada pernyataan keempat yaitu Dekorasi di tempat kerja saya tetap terjaga dengan baik, dengan angka penafsiran sebesar 4,16(Setuju) perlu di pertahankan agar Kinerja Karyawan semakin tinggi.

REFERENCES

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.

Aini Kunti Nurul (2018) yang berjudul Pengaruh motivas, Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IX Semarang.Majalah Ilmiah Solusi ISSN : 1412-5331 , Vol. 16, No. 4 Oktober 2018 Fakultas Ekonomi Universitas Semarang (USM).

Arif. Haibati. (2017). Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Harian Umum Fajar Cirebon.Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis. Vol.4 No. 1.

Arif Yusuf Hamali. 2017. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakata:Center for Academic Publishing Servive. Ariyadin.,

Lenny Christina Nawangsari (2018). Pengaruh motivasi,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.XYZ kota Jakarta Barat. Jurnal SWOT, Volume VIII, No 2, Mei 2018. Program Pascasarjana Magister ManajemenUniversitas Mercu Buana

Basuki, P. (2017). Analisis Regresi. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Bintoro dan Daryanto. 2017.

Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media. Faida, E.W. 2019.Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Indomedia Pustaka.Sidoarjo. Ghozali,

Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.Hamali,

Arif Yusuf. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Buku Seru.

Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodelogi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesisi Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka. Hartatik,

Indah Puji. (2018). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogyakarta:Laksana

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. ManajemenSumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.

Kasmir. (2017). Customer Services Excellent(Cetakan 1). Jakarta: Rajawali pers.

Khotimah, Risfatul. Edward Gagah dan Leonardo B. Hashiolan (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment. E-jurnalUniversitas Pandanaran Semarang

Nurul Kunti, Aini (2018). Pengaruh motivas Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. Majaah Ilmiah Sousi ISSN:1412-5331.Vol.16, No.4 Oktober
2018. Falkutas Ekonomi Universitas Semarang (USM).

Rovinda., Prita Sabillia., Syarifuddin (2021) meneliti tentang "Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas kepemudaan olah raga dan pariwisata kabupaten pati. Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi. JIABI – Vol. 5 No. 1. Tahun 2021. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.

Priyastama, R. (2017). Buku Sakti Kuasai SPSS. Yogyakarta: START UP.

Sudarma. A. Sudibya, (2017). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. JurnalManaemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan.

Sugiyono, (2017). Metode PenelitianKusntitsti dsn Kualitatif R&D . Bandung:Penerbit Alfabeta.

---------- (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.

Suprapto, H. (2017). Metodologi Penelitian Untuk Karya Ilmiah. Yogyakarta: GosyenPublishing.f1

Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

Sudaryana, B. (2017). Metode Penelitian. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV. Budi Utama.

----------(2017). Metodologi Penelitian. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.

Sudaryono. (2017). Metodelogi Penelitian.Cetakan Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf,2018) Pemahaman manajemen Sumber DayaManusia. Cetakan ketiga. Yogyakarta, CAPS.