

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK COCO MEDAN DIMSUM

Esty Pudyastuti

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Manajemen Universitas IBBI
E-mail: estysoetardjo4@gmail.com

Putri Sartika

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Manajemen Universitas IBBI
E-mail: putrisartika575@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum. Metode penelitian yang digunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi dan keuangan Pabrik Coco Medan Dimsum yang berjumlah 41 orang. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,603 artinya kemampuan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 60,3%. Kesimpulan menyatakan bahwa secara parsial dan secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum.

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

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment, work discipline and motivation on employee performance at the Coco Medan Dimsum Factory. The research method used is descriptive quantitative method. The research population is the production and finance employees of the Medan Dimsum Coco Factory, totaling 41 people. The data analysis technique uses the classical assumption test, multiple linear regression analysis, t test, f test, and the coefficient of determination. The results showed that partially and simultaneously the work environment, work discipline and motivation had an effect on employee performance. The magnitude of the coefficient of determination of 0.603 means that the ability of the work environment variable, work discipline and motivation to explain its influence on the employee performance variable is 60.3%. The conclusion states that partially and simultaneously the work environment, work discipline and motivation have a positive effect on employee performance at the Medan Dimsum Coco Factory.

Key words: Work Environment, Work Discipline, Motivation, Performance.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, organisasi adalah sarana atau alat dalam pencapaian tujuan bersama, dimana tempat berkumpulnya suatu wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usaha pencapaian suatu tujuan. Orang-orang yang dimaksud tersebut ialah Sumber Daya Manusianya. Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggungjawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawannya.

Berdasarkan wawancara awal dengan pemilik dan beberapa karyawan, terdapat adanya masalah menurunnya kinerja karyawan, hal ini dilihat karena adanya penurunan kualitas kerja karyawan yang menyebabkan menurunnya penjualan dan tidak tercapainya target perusahaan.

Tabel 1.1
Data Penyelesaian Target Penjualan pada Pabrik Coco Medan Dimsum Tahun 2019

Bulan	Target	Pencapaian	Tercapai / Tidak tercapai
Januari	490.000.000	492.145.000	Tercapai
Februari	500.000.000	589.365.156	Tercapai
Maret	600.000.000	580.149.108	Tidak tercapai
April	650.000.000	689.581.206	Tercapai
Mei	650.000.000	587.582.116	Tidak tercapai
Juni	600.000.000	577.875.206	Tidak tercapai
Juli	660.000.000	697.752.106	Tercapai
Agustus	670.000.000	699.725.107	Tercapai
September	710.000.000	577.605.300	Tidak tercapai
Oktober	700.000.000	698.425.250	Tidak tercapai
November	700.000.000	755.435.211	Tercapai
Desember	750.000.000	611.352.150	Tidak tercapai

Sumber: Pabrik Coco Medan Dimsum, 2020

Salah satu faktor yang menentukan kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan diharuskan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi setiap karyawan perusahaan. Pada Pabrik Coco Medan Dimsum terdapat masalah mengenai lingkungan kerjanya, hal ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang merasa terganggu dengan suara atau kebisingan yang ada disekitar pabrik yang mempengaruhi ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menyebabkan kesalahan dalam berkomunikasi. Kebisingan ini tercipta karena lokasi pabrik terletak tidak jauh dari jalan raya yang dilalui oleh banyaknya kendaraan kecil ataupun besar yang menimbulkan suara yang cukup kuat dan mengganggu belum lagi suara yang berasal dari dalam pabrik seperti suara mesin.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja karyawan di dalam perusahaan. Aturan tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh karyawan perusahaan untuk mengatur bagaimana karyawan bersikap dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Terdapat masalah mengenai disiplin kerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum yaitu karyawan tidak taat terhadap waktu, hal ini dapat dilihat dari jam masuk kerja karyawan yang sering terlambat datang dan masih adanya karyawan yang

menumpuk pekerjaan sehingga membuat pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Tabel 1.2
Data absensi karyawan Pabrik Coco Medan Dimsum Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi					
		Terlambat datang	%	Tidak Hadir	%	Pulang Lebih Awal	%
Januari	41	5	12,2%	10	24,4%	1	2,4%
Februari	41	7	17,1%	10	24,4%	2	4,9%
Maret	41	4	9,8%	8	19,5%	-	-
April	41	6	14,6%	7	17,1%	3	7,3%
Mei	41	5	12,2%	9	22%	4	9,8%
Juni	41	8	19,5%	11	26,8%	2	4,9%
Juli	41	8	19,5%	4	9,8%	-	-
Agustus	41	7	17,1%	15	36,6%	5	12,2%
September	41	9	21,9%	8	19,5%	-	-
Oktober	41	8	19,5%	10	24,4%	-	-
November	41	11	26,8%	9	22%	-	-
Desember	41	10	24,4%	10	24,4%	1	2,4%

Sumber: Pabrik Coco Medan Dimsum, 2020

Terdapat masalah mengenai motivasi yaitu banyaknya karyawan yang merasa tidak senang dengan pekerjaannya dan mereka bekerja seolah-olah hanya karena untuk memenuhi tanggung jawabnya dan memenuhi kebutuhan hidupnya bukan bekerja demi mencapai sebuah prestasi di dalam pekerjaannya karena pabrik tidak menerapkan sistem *reward* berupa jenjang karir kepada setiap karyawan yang bekerja melebihi target atau diatas standar yang sudah ditentukan pabrik, hal itu menyebabkan banyak karyawan tidak termotivasi dalam bekerja.

2. TINJAUAN LITERATUR

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner, penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Nitisemo (2011:184) indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu pertama, lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja fisik bersifat nyata, berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan karyawan untuk bekerja, seperti: pewarnaan; kebersihan; pertukaran udara; penerangan; keamanan; kebisingan; tata ruang. Kedua, lingkungan kerja non fisik, pada umumnya lingkungan kerja non fisik bersifat tidak nyata, berkenaan dengan suasana sosial atau pergaulan (komunikasi) antar personil diunit kerja masing-masing atau dalam keseluruhan organisasi kerja, seperti: hubungan yang harmonis; kesempatan untuk maju; keamanan dalam pekerjaan.

Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2015: 89) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Singodimejo (2011:94), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu: taat terhadap aturan waktu, dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan; taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara

berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan; taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain; dan, taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2013: 143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uno (2009:73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, pertama, motivasi internal, seperti; tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; melaksanakan tugas dengan target yang jelas; memiliki tujuan yang jelas dan menantang; ada umpan balik atas hasil pekerjaannya; memiliki rasa senang dalam bekerja; selalu berusaha mengungguli orang lain; diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya; dan kedua, motivasi eksternal, seperti, selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; bekerja dengan ingin memperoleh insentif.

Kinerja

Menurut Magkunegara (2013:67), istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2012:234), yaitu: jumlah pekerjaan; kualitas pekerjaan; dan, ketepatan waktu; kemampuan bekerja sama.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dimana metode ini bertujuan untuk menggambarkan tentang karakteristik dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data kuantitatif serta pengujian statistik dengan *software* SPSS. Objek penelitian ini adalah Pabrik Coco Medan yang berlokasi di Jalan SM. Raja Km 8 Gg. Cipta Niaga No.18 Medan Amplas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik yang berjumlah 41 orang pada Pabrik Coco Medan Dimsum. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang tidak banyak maka semuanya akan dijadikan sampel. Defenisi operasional dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Lingkungan kerja (X_1)	Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.	- Lingkungan Kerja Fisik - Pewarnaan; - Kebersihan; - Pertukaran udara; - Penerangan; - Keamanan; - Kebisingan; - Tata ruang; - Lingkungan Kerja Non Fisik - Hubungan yang harmonis; - Kesempatan untuk maju; - Keamanan dalam pekerjaan;	Likert
Sumber: Nitisemo (2011:184)			
Disiplin kerja (X_2)	Sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan di suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.	- Taat terhadap aturan waktu; - Taat terhadap peraturan perusahaan; - Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; - Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan;	Likert
Sumber: Singodimejo (2011:94)			
Motivasi (X_3)	Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan/semangat kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.	- Motivasi internal - Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas; - Melaksanakan tugas dengan target yang jelas; - Memiliki tujuan yang jelas dan menantang; - Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya; - Memiliki rasa senang dalam bekerja; - Selalu berusaha mengungguli orang lain; - Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya; - Motivasi eksternal - Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya; - Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya; - Bekerja dengan ingin memperoleh insentif;	Likert
Sumber: Uno. H (2009:73)			
Kinerja karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	- Jumlah pekerjaan; - Kualitas pekerjaan; - Ketepatan waktu; - Kemampuan bekerja sama;	Likert
Sumber: Bangun (2012:234)			

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable independen dengan satu variable dependen yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi. Pada penelitian ini, data diolah dengan menggunakan *software* untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan apakah dapat diterima atau ditolak. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana, Y: kinerja karyawan; a: konstanta; b_1 : koefisien regresi lingkungan kerja; b_2 : koefisien regresi disiplin kerja; b_3 : koefisien regresi motivasi; X_1 : lingkungan kerja, X_2 : disiplin kerja; X_3 : motivasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur hubungan yang terjadi antar variabel. Analisis regresi terdapat dua macam variabel yang digunakan yaitu variabel bebas (X) berupa: lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi. Sedangkan variabel terikat (Y) berupa: kinerja karyawan. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a			
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-19,329	5,048	
Lingkungan kerja	,455	,063	,724
Disiplin Kerja	,495	,130	,408
Motivasi	,273	,082	,352

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian 2020 (diolah)

Pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = -19,329 + 0,455 X_1 + 0,495 X_2 + 0,273 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan, sebagai berikut:

1. Konstanta: -19,329 menunjukkan nilai kinerja karyawan jika variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi bernilai 0.
2. Koefisien lingkungan kerja: 0,455 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Koefisien disiplin kerja: 0,495 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Koefisien motivasi: 0,273 (positif). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0.05.

Tabel 4.2 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	-3,829	,000
Lingkungan Kerja	7,203	,000
Disiplin Kerja	3,814	,001
Motivasi	3,308	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (diolah)

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa.

1. Pada variabel lingkungan kerja (X_1) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (7,203) > t_{tabel} (2,026)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum.
2. Pada variabel disiplin kerja (X_2) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,814) > t_{tabel} (2,026)$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum.
3. Pada variabel motivasi (X_3) terlihat bahwa nilai $t_{hitung} (3,308) > t_{tabel} (2,026)$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ maka terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum.

Uji F (Uji Simultan)

Uji serempak (uji F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Tabel 4.3 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	52,921	3	17,640	21,268	,000 ^b
Residual	30,689	37	,829		
Total	83,610	40			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan kerja, disiplin kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} (21,268) > F_{tabel} (2,86)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum.

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Koefisien determinasi (*adjusted R²*) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.4 Uji Koefisien Determinan (*adjusted R²*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,796 ^a	,633	,603	,91073

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

b. Dependent Variabel: Kinerja

Sumber : hasil Penelitian 2020 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,603$. Hal ini berarti besarnya pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,3% dan sisanya sebesar 39,7% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_1 dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif dalam bekerja dengan produktif sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_2 dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dalam bekerja. Dimana apabila karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik dalam bekerja maka akan membantu karyawan untuk mencapai target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_3 dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang tumbuh dalam diri karyawan akan membentuk komitmen karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin besar pemberian-pemberian motivasi yang diberikan perusahaan maka akan mendorong semangat kerja karyawan dalam bekerja secara optimal. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga H_4 dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi maka kinerja karyawan akan semakin baik dan mengalami peningkatan. Besarnya koefisien determinasi sebesar 60,3% yang artinya variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 60,3% dan sisanya 39,7% dijelaskan oleh variabel lain seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dll

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Coco Medan Dimsum.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2010. Manajemen Bisnis edisi Kedua. Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Duwi, Priyatno. 2010. Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendadaran. Gaya Media. Yogyakarta.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2008. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo. W. 2010. Metodologi Penelitian. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Meribet Hutagalung & Yuli Triastuti. 2019. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Abadi Bersama. Jurnal Pengembangan Wiraswasta Vol. 21 No. 02.
- Nitisemito, Alex. S. 2011. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas. Ghalia.
- Rahmawanti, dkk. 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara. Jurnal. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan kelima. PT Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Selvi Yona Sari. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tigaraksa Satria Tbk Cabang Padang. Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi, Vol. 6 No.1.
- Simamora, Henry. 2012. Manamejem Sumber Daya Manusia, Cetakan ketiga. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Singodimedjo. 2011. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja. Surabaya. SMMAS.

- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Surjaweni, V. Wiratna. 2014. Metode Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Keenam. Pranada MediaGroup. Jakarta.
- _____. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke Tujuh. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Uno, Hamzah. B. 2009. Teori Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- AHR Fauzie. 2016. Bab II kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis. <http://repository.unpas.ac.id/11789/4/BAB%20II.pdf>. Diakses tanggal 8 September 2016.