

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IX SEMARANG**

**(Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT.
Perkebunan Nusantara IX Semarang)**

**Kunti Nurul Aini
Teguh Ariefiantoro**

Fakultas Ekonomi Universitas Semarang (USM)

Diterima: April 2018. Disetujui: Juli 2018. Dipublikasikan: Oktober 2018

ABSTRACT

This study aimed to determine the effect of motivation, work environment and work discipline on the performance of the employee (Study Employees Part Rubber Production Gardens Sukamangli PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang).

The population in the study were all employees of the production of rubber plantation sukamangli PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang number of 339 employees. While the sample of 77 employees obtained by using purposive sampling technique. Location Sukamangli research conducted at PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. The analysis used is multiple regression analysis.

The results of this study indicate that the motivation to have a significant and positive effect on employee performance in PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. The work environment has a significant and positive effect on employee performance in PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. Work discipline has a significant and positive effect on employee performance in PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang).

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan bagian produksi karet kebun sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang sejumlah 339 karyawan. Sedangkan sampel sejumlah 77 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kebun Sukamangli PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa adanya sumber daya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Simamora dalam Tampi, 2014, 2). Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Sahlan, dkk 2015).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri dalam Kaswan, 2012, 187).

Motivasi sendiri adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai dan Sagala, 2009, 837).

Lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan (Susilaningsih dalam Novyanti, 2015).

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003, 291).

PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang yang bergerak dibidang perkebunan dan pengolahan hasil perkebunan. Salah satu produksinya yaitu karet di kebun sukamangli dimana perusahaan tersebut mengolah bahan mentah menjadi bahan setengah jadi. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil data lapangan

dapat menunjukkan bahwa tidak tercapainya target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan. Hal ini harus dicari solusinya agar hasil produksi yang diinginkan dapat tercapai sehingga tidak memberi dampak pada kinerja karyawan yang semakin menurun.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha karyawan yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu (Mangkunegara, 2009, 67).

Motivasi

Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya untuk melakukan sesuatu (gerak), sedangkan motivasi adalah sesuatu yang membuat orang untuk bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu yang didasarkan pada motif. Sedangkan motivasi sumber daya manusia adalah menunjukkan arah dan tujuan tertentu yang dilakukan oleh manusia untuk berperan aktif mengambil langkah-langkah yang dibutuhkan untuk memastikan bahwa manusia tersebut menuju dan bergerak kearah yang ditentukan (Fathoni, 2006, 80).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan yang terbentuk antara sesama karyawan dan

hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja (Sopiah 2008 dalam Susanto dan Patty, 2014).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan, 2003, 193-194). Disiplin juga merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. dengan kata lain, disiplin karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain untuk meningkatkan prestasi kerja (Siagian 2000 dalam Yusuf, 2014).

Penelitian Terdahulu

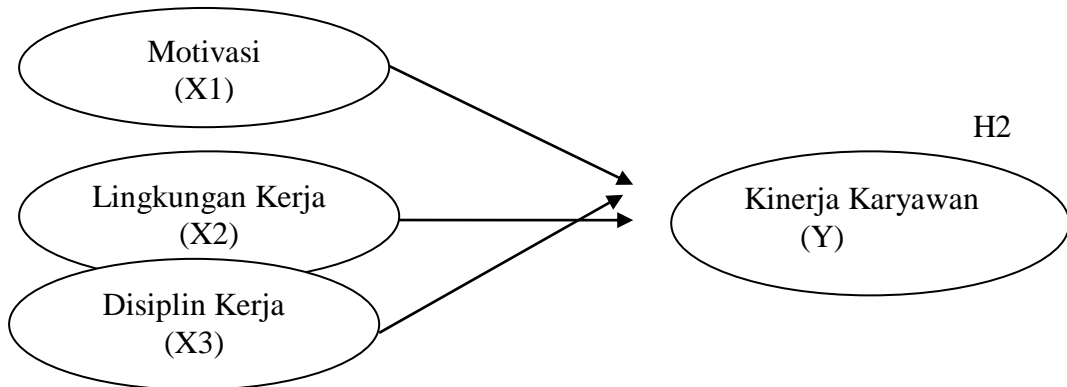
Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rokhilah dan Darmanto (2014). Berdasarkan hasil tersebut bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Hamid dan Hakam (2014). Berdasarkan hasil tersebut bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suddin dan Sudarman (2010). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Hartanto (2010). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Priyo W, Alhabsji dan Musadieq (2014). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Jurnal dan penelitian terdahulu

Hipotesis

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

H1 : Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

H3 : Disiplin kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

Obyek Penelitian dan Unit Sampel

Obyek penelitian ini dilakukan Kebun Sukamangli Desa Sukamangli, Kecamatan Patean, Kabupaten Kendal dan Temanggung yang kantor pusatnya di Jl. Mugas Dalam (Atas) PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi karet kebun sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang yang berjumlah 339 orang. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 77 responden

karyawan bagian produksi karet kebun sukamangli PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2010, 116). Pertimbangan tersebut antara lain : Karyawan yang dijadikan responden adalah karyawan dengan masa kerja lebih dari 1 tahun.

Penentuan jumlah sampel dapat dihitung dari populasi tertentu yang sudah diketahui jumlahnya. Perumusan perhitungan sampel didasarkan pada rumus Pendekatan Yamane sebagai berikut (Ferdinand, 2013, 174) :

$$n = \frac{N}{1+Nd^2}$$

Dimana : n = Ukuran sampel.

N = Ukuran Populasi.

d = % Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (10%).

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1 + Nd^2} \\n &= \frac{339}{1+(339)(10\%)^2} \\n &= \frac{339}{1+(339)(0,01)} \\n &= \frac{339}{1+(3,39)} \\n &= \frac{339}{4,39} \\n &= 77,22\end{aligned}$$

Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 77 responden karyawan bagian produksi karet kebun sukamangli PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data subyek (*Self-Report Data*). Data subyek adalah jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang

menjadi subyek penelitian (responden) (Indriantoro & Supomo, 2002, 145). Sumber data penelitian terdiri atas sumber data primer dan sumber data sekunder (Indriantoro & Supomo, 2002, 146-147). Data Primer merupakan sumber data penelitian langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data yang diambil berdasarkan wawancara dan kuesioner kepada responden. Adapun yang termasuk dalam data primer adalah identitas responden dan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Yang termasuk data sekunder yaitu literatur maupun jurnal.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara dan kuesioner (angket). Dalam penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala rentang kriteria. Skala rentang kriteria adalah alat pengukur data yang dapat menghasilkan data yang memiliki rentang nilai yang mempunyai makna (Ferdinand, 2013, 205). Adapun perhitungan skor jawaban yang terdiri atas lima pilihan sebagai berikut :

Bobot 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Bobot 2 = Tidak Setuju (TS)

Bobot 3 = Biasa-Biasa Saja (BBS)

Bobot 4 = Setuju (S)

Bobot 5 = Sangat Setuju (SS)

METODE ANALISIS

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (Y), bila dua atau lebih variabel independen (X) sebagai faktor predator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2010, 277). Adapun persamaan model regresi berganda adalah :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

- b_1 = Koefisien regresi dari variabel Motivasi
 b_2 = Koefisien regresi dari variabel Lingkungan kerja
 b_3 = Koefisien regresi dari variabel Disiplin kerja
 X_1 = Variabel Motivasi
 X_2 = Variabel Lingkungan kerja
 X_3 = Variabel Disiplin kerja

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2012, 98). Cara melakukan uji t sebagai berikut :

- Jika signifikansi $< 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- Jika signifikansi $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2012, 97).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS. Berikut ini adalah hasilnya

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.416	.635		3.804	.000
1 MOTIVASI	.344	.081	.398	4.270	.000
LINGKUNGAN KERJA	.115	.042	.216	2.758	.007
DISIPLINKERJA	.347	.084	.366	4.127	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Persamaan model regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,398X_1 + 0,216X_2 + 0,366X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji statistik parsial bahwa variabel motivasi menghasilkan t hitung sebesar 4,270 dan t tabel 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t hitung > nilai t tabel (4,270 > 1,991) dan signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil uji statistik parsial bahwa variabel lingkungan kerja menghasilkan t hitung sebesar 2,758 dan t tabel 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Oleh karena itu nilai t hitung > nilai t tabel (2,758 > 1,991) dan signifikansi <

0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji statistik parsial bahwa variabel disiplin kerja menghasilkan t hitung sebesar 4,127 dan t tabel 1,991 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t hitung > nilai t tabel ($4,127 > 1,991$) dan signifikansi < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 2
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.795	1.582

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, LINGKUNGANKERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Nilai Adjusted R Square yang dihasilkan pada penelitian ini adalah sebesar 0,795 atau 79,5% yang berarti bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mampu menjelaskan sebesar 79,5% penyebab terjadinya variasi atau perubahan yang terjadi pada Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 20,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,398 t hitung sebesar 4,270 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu t hitung > nilai t tabel ($4,270 > 1,991$) dan nilai signifikansi < 0,05 artinya Motivasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di kebun sukamangli PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Motivasi adalah kondisi yang memberi dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dan dorongan. Motivasi juga mencakup upaya, pantang mundur, dan sasaran. Motivasi melibatkan keinginan seseorang untuk menunjukkan kinerja. Kinerja aktual adalah apa yang dapat dinilai oleh para manajer untuk tidak secara langsung menentukan keinginan orang tersebut. Kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh motivasi yang rendah (Gibson, dkk 1997).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rokhilah dan Darmanto (2014). Berdasarkan hasil tersebut bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Arifin, Hamid dan Hakam (2014). Berdasarkan hasil tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,216 t hitung sebesar 2,758 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Oleh karena itu nilai t hitung > nilai t tabel ($2,758 > 1,991$) dan nilai signifikansi < 0,05 artinya Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di kebun sukamangli PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan,

mengamankan dan menentramkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih 2013 dalam Novyanti, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suddin dan Sudarman (2010). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Hartanto (2010). Berdasarkan hasil tersebut juga diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menghasilkan koefisien regresi sebesar 0,366 t hitung sebesar 4,127 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu t hitung > nilai t tabel ($4,127 > 1,991$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ artinya Disiplin Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan di kebun sukamangli PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting semakin baik disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Sebaliknya tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi sebuah perusahaan mencapai hasil yang optimal. Guna mewujudkan tujuan perusahaan yang pertama harus segera dibangun dan ditegakkan diperusahaan tersebut adalah disiplin karyawan. Jadi, disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rivai dan Sagala, 2009, 824).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2014). Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan

oleh Priyo W, Alhabsji dan Musadieg (2014). Berdasarkan hasil tersebut juga diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.
3. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran dari hasil penelitian ini bagi perusahaan dapat dikembangkan sebagai berikut:

1. Untuk variabel motivasi, PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang dapat memberikan kenaikan gaji untuk menambah semangat dalam bekerja.
2. Untuk variabel lingkungan kerja, PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang sebaiknya menambah peralatan K3 seperti dalam proses pengasapan karyawan menggunakan *warepack* dan dalam proses pencampuran karet dengan bahan kimia karyawan menggunakan sepatu bot karet, sarung tangan karet dan masker.
3. Untuk variabel disiplin kerja, PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang sebaiknya atasan melakukan pengawasan kepada karyawan ketika melakukan proses produksi seperti saat menggunakan mesin penggilingan agar lembaran karet yang dihasilkan tidak mudah sobek.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Alvin., *et al*, 2014, “Pengaruh Pemberdayaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Catur Perkasa Manunggal”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 8, No 2, Maret 2014, Hal 1-8
- Dajan, Anto., 1986, Pengantar Metode Statistik, LP3ES, Jakarta,
- Fathoni, H. Abdurrahmat., 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Ferdinand, Augusty., 2013, Metode Penelitian Manajemen, Undip, Semarang
- Ghozali, Imam., 2012, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20, Undip, Semarang
- Gibson, James L, JR., *et al*, 1997, Manajemen, Erlangga, Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu S.P., 2007, Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Indriantoro, Nur., & Supomo Bambang 2002, Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen, BPFE, Yogyakarta
- Kaswan, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu., 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moeheriono, 2012, Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Karyawan, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Nasution, Mulia., 1994, Manajemen Personalia aplikasi dalam perusahaan, Djambatan, Jakarta
- Nitisemito, Alex S., 1980, Management Personalia (management sumber daya manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta
- Novyanti, Joyce Sagita., 2015, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah”, e-Jurnal Katalogis, Vol 3, No 1, Januari 2015, Hal 105-115

- Prahiawan, Wawan., dan Simbolon, Nopiyana., 2014, “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Intimas Lestari Nusantara”, *Jurnal Ekonomi*, Vol 5, No 1, Mei 2014, Hal 35- 41
- Rivai, H. Veithzal., dan Sagala Ella Jauvani, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rokhilah, dan Darmanto, Susetyo., 2014, “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang”, *Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen*, Vol 29, No 1, Januari 2014, Hal 68-79
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto., 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sidanti, Heny., 2015, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun”, *Jurnal Jibeka*, Vol 9, No 1, Februari 2015, Hal 44-53
- Suddin, Alwi., 2010, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta”, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 4, No 1, Juni 2010, Hal 1-8
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Alfabeta, Bandung
- Utami, Setyaningsih Sri., 2010, “Pengaruh terhadap Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar”, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Vol 4, No 1, Juni 2014, Hal 58-67
- Yusuf, H. Tamzil., 2014, “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Produksi Balikpapan”, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, Vol 10, No 1, Januari 2014, hal 49-58
- W, Raditya Priyo., 2014, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Stars Internasional Kota Surabaya”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 11, No 1, Juni 2014, Hal 1-10

