
**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN KUD SARI BUMI
BULULAWANG MALANG**

**Oleh :
Suadah *)
Hadi Sunaryo**)
M. Khoirul ABS ***)**

ABSTRACT

The study was conducted in KUD Sari Bumi Bululawang Malang. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of motivation, work environment and work discipline to employee performance partially or simultaneously. The sample used are whole employee of KUD Sari Bumi Bululawang Malang much as 35 employees. Collection data method used was a questionnaire. The analysis includes instruments test, normality test, classic assumption test, linear regression test, hypothesis test and coefficient determination test using multiple linear regression analysis with SPSS 14.0 for Windows.

The result showed that motivation, work environment and work discipline partially has an influence to employee performance KUD Sari Bumi Bululawang Malang. Motivation, work environment and work discipline simultaneously have an influence to the employee's performance of KUD Sari Bumi Bululawang Malang.

Keywords: motivation, work environment, work discipline, employee's performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumberdaya manusia yang kompeten yang memiliki semangat kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Untuk memberdayakan sumber daya yang bermutu agar tidak menjadi beban melainkan modal perusahaan/organisasi, diperlukan adanya motivasi kerja yang tinggi dan kemampuan yang unggul. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya.

Bagi setiap organisasi, kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting untuk memberikan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Agar aktivitas dalam suatu perusahaan/organisasi berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9).

Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin. Menurut (Sunnyoto, 2012 : 11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial dan fisik dalam perusahaan maupun organisasi yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat.

Selain motivasi dan lingkungan kerja disiplin kerja juga harus diperhatikan. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Hasibuan (2008:193) bahwa : Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.

RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana diskripsi dari motivasi, lingkungan kerja dan terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang? 2) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang? 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang? 4) Bagaimana

pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang? 5) Bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang?

TUJUAN PENELITIAN

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) Deskripsi dari motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang? 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang? 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang? 4) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang? 5) Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang?

MANFAAT PENELITIAN

Manfaat bagi akademisi adalah Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta memperkaya ilmu pengetahuan tentang yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru bagi peneliti selanjutnya. Bagi pihak yang diteliti, penelitian ini dapat memberikan informasi yang cukup penting bagi pimpinan KUD Sari Bumi dalam mengambil kebijakan dan keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

KINERJA KARYAWAN

Kinerja menurut Robbins (2006:241) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Menurut (Rivai dan Basri, 2005:50). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

MOTIVASI

Pengertian Motivasi menurut Robbins (2006:141) hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja giat dan antusias mencapai kerja yang optimal. Menurut Mangkunegara (2005:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja diorganisasi (*situation*).

LINGKUNGAN KERJA

Pengertian lingkungan kerja menurut Sunyoto (2013:43) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:121) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

DISIPLIN KERJA

Menurut Rivai (2004:444) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibun (2005:193) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Research*. Menurut Singarimbun (2006:5) *explanatory research* merupakan penelitian yang dilakukan dengan maksud untuk menjelaskan hubungan variabel-variabel dengan melalui pengujian hipotesa.

.LOKASI PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah KUD Sari Bumi yang terletak di Jl. Raya 10 Bakalan Kecamatan Bululawang Kabupaten Malang.

WAKTU PENELITIAN

Waktu Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Mei 2017.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Agar penelitian ini dapat dilaksanakan sesuai dengan yang diharapkan, maka perlu dipahami berbagai unsur yang menjadi dasar dari suatu penelitian ilmiah yang termuat dalam operasional variabel penelitian. Secara lebih rinci, operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja menurut Robbins (2006:241) merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.

2. Motivasi (X1)

Motivasi menurut Robbins (2006:141) hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya bekerja giat dan antusias mencapai kerja yang optimal.

3. Lingkungan Kerja(X2)

Menurut Tyseen (2005:58) arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

4. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja menurut Soejono (2000:16) dipengaruhi oleh faktor antara lain:a)Ketepatan waktu, para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik. b)Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. c)Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. d)Ketaatan terhadap aturan kantor. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

SUMBER DAN METODE PENELITIAN

SUMBER

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer menurut Indriantoro dan Supomo (2014:146), data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung pada waktu melakukan penelitian. Data primer dapat berupa pendapat subjek riset (orang) baik secara individu atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian, atau kegiatan, dan hasil pengujian.

METODE PENGUMPULAN DATA

Untuk memperoleh data secara terperinci, baik dan benar maka peneliti menggunakan beberapa metode dengan mengumpulkan sumber data primer untuk memecahkan permasalahan. Sumber tersebut terdiri dari kuesioner(Angket) dan dokumentasi

METODE ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau beberapa kejadian lainnya dengan menggunakan dasar pendekatan statistik.

Penelitian ini menggunakan model penelitian analisis regresi linear berganda. Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen/terikat dengan satu atau lebih variabel independen/bebas. Setelah data diperoleh, selanjutnya data tersebut diolah dan

dianalisis dengan menggunakan *software SPSS (Statistical and Service Solution) versi. 16.0 for windows.*

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

DISKRIPSI SUBYEK PENELITIAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur untuk mengukur apa yang di ukur valid tidaknya suatu item instrumen dapat di ketahui dengan membandingkan indeks korelasi r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan- pertanyaan tersebut di nyatakan valid dan apabila r hitung $<$ dari r tabel maka item instrument di anggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan pada pengertian apakah instrumen dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Ukuran dikatakan reliabel jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *cronbach alpha*. Rumus Cronbach alpha : dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar ($>$) dari 0,60 (Ghozali, 2011).

2. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.31947399
Most Extreme Differences	Absolute	.138
	Positive	.083
	Negative	-.138
Kolmogorov-Smirnov Z		.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.519

Berdasarkan pengujian normalitas tersebut, didapatkan nilai asymp.sig sebesar 0,519 dimana nilai tersebut lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas telah terpenuhi.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Multikolonieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.290	1.247		4.243	.000		
X1	.043	.198	.044	.218	.829	.774	1.292
X2	-.116	.208	-.114	-.560	.579	.758	1.319
X3	-.115	.167	-.124	-.688	.497	.975	1.025

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel komitmen organisasional (1.292), variabel kepuasan kerja (1.319) dan variabel motivasi (1.025) memiliki nilai VIF di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas tidak terjadi multikolonieritas.

b. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.677	3.594		.745	.466
lnx1	-2.966	2.419	-.278	-1.226	.236

a. Dependent Variable: lnei2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.153	2.907		-1.429	.170
lnx2	1.627	1.945	.193	.836	.414

a. Dependent Variable: lnei2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.935	2.874		.673	.509
lnx3	-2.428	1.903	-.288	-1.276	.218

a. Dependent Variable: lnei2

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heterokedastisitas karena tingkat singnifikansi masing-masing variabel memiliki tingkat singnifikansi lebih besar dari 0,05.

4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.840	.359		2.337	.026
X1	-.091	.044	-.093	-2.048	.049
X2	.427	.114	.420	3.749	.001
X3	.467	.111	.504	4.192	.000

Dari Tabel diatas maka bisa di ketahui persamaan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.840 - 0.091X_1 + 0.427X_2 + 0.467 X_3$$

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b₁ b₂b₃= koefisien regresi

X₁= motivasi

X₂= lingkungan kerja

X₃= disiplin kerja

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Uji t (uji parsial) ini di maksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis 1: Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang.

Nilai t uji X₁ di peroleh sebesar -2.048 dengan tingkat signifikansi 0.049 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 95.1% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi di bandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% (α = 5%) maka H_a di terima dan H₀ di tolak.

2. Hipotesis 2 : Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang

Nilai t uji X2 di peroleh sebesar 3.749 dengan tingkat signifikansi 0,001 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 99.9 % tingkat kepercayaan ini lebih tinggi di bandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima.

3. Hipotesis 3 : Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja KUD Sari Bumi Bululawang Malang

Nilai t uji X3 di peroleh sebesar 4.192 dengan tingkat signifikansi 0,000 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 100% tingkat kepercayaan ini lebih tinggi di bandingkan dengan tingkat kepercayaan yang di syaratkan yaitu 95% ($\alpha = 5\%$) maka H_0 di tolak dan H_a di terima.

b. Uji Simultan

Tabel 4.13 Hasil uji simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.452	3	1.151	376.577	.000 ^a
	Residual	.095	31	.003		
	Total	3.547	34			

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh nilai F uji sebesar 376.577 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000.

1. Hipotesis 4 : Variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang.

- a. Menggunakan nilai signifikansi sebesar 0.000 memberikan makna bahwa tingkat kepercayaan yang di berikan sebesar 100%, tingkat kepercayaan ini lebih besar dari tingkat kepercayaan yang di syaratkan 95% ($\alpha = 5\%$). artinya H_a di terima dan H_0 di tolak.

6. Uji Determinasi

Tabel Output Tabel Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.973	.971	.05528

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien of determinasi (R^2) sebesar 0.973 atau 97.3% hal tersebut menunjukkan bahwa prosentase sumbangan variabel komitmen organisasional, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang mampu di jelaskan sebesar 97.3% sedangkan sisanya 2.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dinyatakan sebagai berikut:

- a. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang

Berdasarkan hasil analisis data, menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Taufiq (2012) Bachri (2014), Yanti & Minarsih (2015) dan Prastyo dkk (2016) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwati (2013) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- b. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang.

Berdasarkan hasil analisis data, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Taufiq (2012), Yanti & Minarsih (2015) dan Prastyo dkk (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang.

Berdasarkan hasil analisis data, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat & Taufiq (2012), Bachri (2014), Yanti & Minarsih (2015) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- d. Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang.

Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa secara simultan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja KUD Sari Bumi Bululawang Malang. Dari ketiga variabel tersebut, yang berpengaruh dominan terhadap kinerja adalah disiplin kerja terbukti dengan nilai signifikansi paling rendah diantara variabel lainnya. Kinerja baik yang dimiliki oleh karyawan KUD Sari Bumi Bululawang

Malang disebabkan oleh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi dengan indikator Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Lingkungan kerja dengan indikator fasilitas kerja, gaji dan tunjangan serta hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- c. Disiplin kerja dengan indikator ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan kantor berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- d. Secara bersama-sama motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

1. Objek penelitian ini hanya pada karyawan KUD Sari Bumi Bululawang Malang yang berjumlah 35 orang sehingga merupakan sampel kecil.
2. Pada penelitian ini hanya menguji beberapa faktor saja di antaranya motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sedangkan masih banyak yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran, diantaranya:

- a. Berdasarkan deskripsi variabel, menunjukkan perlu adanya perhatian khusus terhadap indikator penghargaan pada variabel motivasi, indikator fasilitas kerja pada variabel lingkungan kerja, indikator ketaatan terhadap aturan kantor pada variabel disiplin kerja dan indikator kualitas pada variabel kinerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya hendaknya memperluas sampel penelitian Pada organisasi/ perusahaan yang jumlah karyawannya lebih besar sehingga hasil yang diperoleh bisa lebih banyak dan beragam.
- c. Bagipeneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengkaji kembali secara komprehensif dan mendalam mengenai analisis permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Islam: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Liberty.
- Bahcri, A. A. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawasan Manajemen*. 289.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen tenaga kerja indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Davis, Keith., 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma, Jakarta: Erlangga
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali Saydam, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta : Djanbatan
- Hasibuan, Malayu.S.P 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2002, *Manajemen Personalialia*. BPFE-Yogyakarta.
- Hidayat. Z. & Taufiq, M. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*. 2.(1).
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta.BPFF:Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia'*, Cetakan keenam, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- 2007. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja RosdaKarya.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006.*Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nitisemito, alex S., 2002. *Manajemen Personalialia*, Jakarta, Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Pramadita, A. A., & Surya, I. B. K. 2015. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN

- (PERSERO) Distribusi di Denpasar Bali. E. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.4.(8).
- Prastyo, E., Hasiholan, L. B., & Warso, M. M. 2016. Pengaruh motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Mnagement*. 2(2).
- Reksohadiprojo, S dan Handoko T. Hani. 2006. *Organisasi Perusahaan*.Yogyakarta:BPFE
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*,Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Riduwan, Malik. 2002. Teori Motivasi Dan Aplikasi. Cetakan Kedua. Jakarta: Rineka.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Pegawai Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006. Perilaku Organisasi, PT.Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua belas. Buku 1. Jakarta : Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2009. Sumber daya manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Mandar maju.
- Siagian, Sondang. 2006. *Fungsi-fungsi Manajerial*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2006. *Metode penelitian survei*. Jakarta: LP3ES
- Soedjono. 2000. *Strategi Sumber Daya Manusia*.Vol. 4, No.4 hal 233-256
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: CV Alfabeta.
- 2010. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: CV Alfabeta.
- 2012. “Memahami Penelitian Kualitatif”. Bandung : ALFABETA.
- 2013. Metode Penelitian Administratif. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : CAPS.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*.Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tyssen, Theodore, G, 2003. Bisnis dan Manajemen Buku petunjuk Bagi Manjer Pemula, alih Bahasa Hadyana Cetakan Pertama, Jakarta. Penerbit: Arcan.
- 2005. *Buku Petunjuk Bagi Manajer Pemula*.ARCAN, Jakarta.
- Uno, Hamzah B. 2010.*Teori motivasi dan pengukurannya (Analisis Di Bidang Pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Yanti, A. T. H., & Minarsih, M. M. 2015. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal of Management*.1(1).

*) Sudah adalah Ummidun Fakultas Ekonomi Unisma

**) H.Hadi Sunaryo, Dosen tetap Fakultas Ekonomi Unisma

***) M. Khoirul ABS, Dosen tetap Fakultas Ekonomi

