

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Karyawan PT. BITNIAGA CIPTA GEMILANG

Masram

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

masramwarji@gmail.com

Mu'ah

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

mama.stiead@gmail.com

Putri Ismiarsih

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

halloputri03@gmail.com

Siti Musarofah

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

Sitimusarofah254@gmail.com

Mokhtar Sayyid

Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan

sayyidaksmi@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of motivation, discipline work and work environment towards employee performance at PT. Bitniaga Copyright Resounding. The type of research used is quantitative research. Method collection of data used in research through disseminated to employees of PT. Bitniaga Cipta Gemilang. Sampling techniques using Total sampling which means that the sample in this study is all population of 87 Respondents. Data analyzed using the SPSS application program for windows version 25. The analysis in this study includes Stastalistic test, validity test, reliability, test classical assumption, normality test, multicollinearity test, heteroskedasticity test, test regression, t test, as well as f test. The results of this study mean that it can be concluded that Work Motivation has a positive and significant effect on performance Employees, so the first hypothesis is accepted, Work Discipline is influential significantly to the performance of Employees. Then it can be concluded that Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance, so that the second hypothesis is accepted, the Work Environment is influential in significant to Employee performance. Then it can be concluded that Work Environment has a positive and significant effect on employee performance, so that the third hypothesis is accepted, Work Motivation, Work Discipline and The Work Environment has a significant effect on employee performance. Then it can it is concluded that Work Motivation, Work Discipline and Work Environment positive and significant effect on employee performance, so the hypothesis the fourth is accepted.

Keywords *Discipline, Motivation, Performance*

I. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh, Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah pelaku utama atas berjalannya sebuah organisasi, karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang, agar tenaga kerja dapat berkembang maka tenaga kerja tersebut perlu motivasi, sebab motivasi merupakan bagian dari sumber daya manusia dalam rangka pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi. Sumber dari motivasi kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pemberian pelayanan oleh seorang pegawai, diantaranya adalah adanya perasaan bangga menjadi bagian dari organisasi dimana mereka bekerja. Disamping itu motivasi kerja juga dipengaruhi oleh perasaan aman dalam bekerja, gaji yang adil dan kompetitif serta lingkungan kerja yang menyenangkan. Selain itu disiplin kerja juga merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, faktor lain dari peningkatan kinerja dari organisasi adalah lingkungan kerja karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka kinerja pun akan semakin meningkat dalam suatu organisasi.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

II. LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi sangat mempengaruhi kinerja seseorang dalam sebuah lingkungan organisasi, manusia sebagai makhluk individual, sosial dan normative. Hakikat individualitas memiliki kesamaan fisik dan psikologis, ternyata setiap manusia memiliki kesamaan fisik dan psikologis, ternyata manusia memiliki pula perbedaan dalam kedua substansi yang bersatu itu, sedangkan hakikat sosialitas menunjukkan pada realisasi dan aktualisasi diri setiap manusia sebagai individu yang membutuhkan dan tidak melepaskan diri antara satu dengan yang lainnya motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) (Mangkunegara, 2011). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2011) Motivasi adalah hal-hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal.

Disiplin Kerja

Di dalam penelitiannya (Rivai Veithzal, 2015) menyatakan bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut (Ratnasari et al., 2017) mengartikan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Didalam buku yang ditulis (P. Siagian, 2010) menyatakan bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu: 1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. 2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. 3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya. 4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan. 5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya peningkatan semangat kerja dan produktivitas pegawai. Seorang pegawai dalam bekerja tentunya membutuhkan kenyamanan dan ketenangan sehingga pegawai tersebut dapat berkonsentrasi dan melakukan pekerjaan. Gangguan- gangguan yang ada seperti suara bising, ruangan tidak nyaman, keadaan udara kurang baik, bau- bau tidak sedap, serta lingkungan sosial yang kurang mendukung harus dihindari karena dapat menyebabkan terganggunya kenyamanan dan ketenangan dalam bekerja. Lingkungan kerja harus didesain nyaman mungkin dan sekondusif mungkin. Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar pekerja yang bisa menjadi pendukung bahkan bisa pula menjadi penyebab tidak mendukung untuk melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja adalah suatu yang berada disekitar karyawan dan berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya misalnya ruangan yang ber AC, pencahayaan yang memadai dan sebagainya, (Yolanda & Nasution, 2014). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di lingkungan sekitar pekerja yang memiliki pengaruh kepada pekerja dalam menjalankan tugasnya seperti suhu ruangan atau temperatur, kelembaban, adanya ventilasi, penerangan ruangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan layak atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Ratnasari et al., 2015). Sedangkan menurut (Mardiana, 2014) lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas dalam bekerja setiap hari.

.Lingkungan kerja sebenarnya bisa membantu karya bahkan guru untuk meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan perasaan yang nyaman sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dan menjadikan perkerjaan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan yang telah ditargetkan oleh suatu perusahaan atau suatu lembaga.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan

dan bagaimana mengerjakannya. (Rivai Veithzal, 2015) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaannya dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal sangat sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut (Masram & Mu’ah, 2015), kinerja adalah hasil kerja kerja secara kualitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mereflesikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya, yang mencerminkan energy yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil. Seperti yang di sampaikan oleh (Fahmi, 2015) kerja adalah hasil yang peroleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Ratnasari et al., 2017), Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, karena adanya hipotesis yang akan diuji menggunakan alat statistik. Penelitian ini juga bertujuan untuk memperoleh secara langsung informasi terkait masalah yang dibahas atau yang sedang di teliti yakni variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai

Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT Bitniaga Cipta Gemilang Mojokerto yang berjumlah 87 karyawan yang tersebar di sluruh cabang yang dimiliki. Sedangkan untuk Sampel yang di gunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 87 karyawan yang artinya mnggunakan teknik total sampling. Sedangkan Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuisisioner, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data dengan mnggunakan Uji Instrumen, Uji regresi serta pengujian Hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Berikut merupakan hasil uji validitas yang dilakukan oleh peneliti :

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Mptivasi Kerja			
X1.1	0,555	0,2108	Valid
X1.2	0,585	0,2108	Valid
X1.3	0,696	0,2108	Valid
X1.4	0,628	0,2108	Valid
X1.5	0,679	0,2108	Valid
X1.6	0,695	0,2108	Valid
X1.7	0,736	0,2108	Valid
X1.8	0,789	0,2108	Valid
X1.9	0,548	0,2108	Valid
X1.10	0,677	0,2108	Valid
X1.11	0,693	0,2108	Valid
X1.12	0,660	0,2108	Valid
X1.13	0,642	0,2108	Valid
X1.14	0,600	0,2108	Valid
Disiplin Kerja			
X2.1	0,633	0,2108	Valid
X2.2	0,573	0,2108	Valid

X2.3	0,475	0,2108	Valid
X2.4	0,621	0,2108	Valid
X2.5	0,570	0,2108	Valid
X2.6	0,539	0,2108	Valid
X2.7	0,598	0,2108	Valid
X2.8	0,604	0,2108	Valid
X2.9	0,576	0,2108	Valid
X2.10	0,511	0,2108	Valid
Lingkungan Kerja			
X3.1	0,541	0,2108	Valid
X3.2	0,677	0,2108	Valid
X3.3	0,587	0,2108	Valid
X3.4	0,582	0,2108	Valid
X3.5	0,610	0,2108	Valid
X3.6	0,500	0,2108	Valid
X3.7	0,439	0,2108	Valid
X3.8	0,640	0,2108	Valid
X3.9	0,523	0,2108	Valid
X3.10	0,609	0,2108	Valid
X3.11	0,601	0,2108	Valid
X3.12	0,599	0,2108	Valid
X3.13	0,511	0,2108	Valid
Kinerja Karyawan			
Y1	0,533	0,2108	Valid
Y2	0,532	0,2108	Valid
Y3	0,489	0,2108	Valid
Y4	0,586	0,2108	Valid
Y5	0,548	0,2108	Valid
Y6	0,582	0,2108	Valid
Y7	0,570	0,2108	Valid
Y8	0,589	0,2108	Valid
Y9	0,536	0,2108	Valid
Y10	0,570	0,2108	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi tiap item pernyataan dengan total skor yang diperoleh lebih besar dari 0,2108 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam analisis data selanjutnya.

Uji reliabilitas

Adapun dibawah ini merupakan hasil uji reabilitas dengan menggunakan SPSS 26 dngan jumlah responden 87 orang antara lain :

Tabel 4.9
Koefisien Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	Motivasi Kerja	0,899	Reliabel
2.	Disiplin Kerja	0,766	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja	0,829	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,762	Reliabel

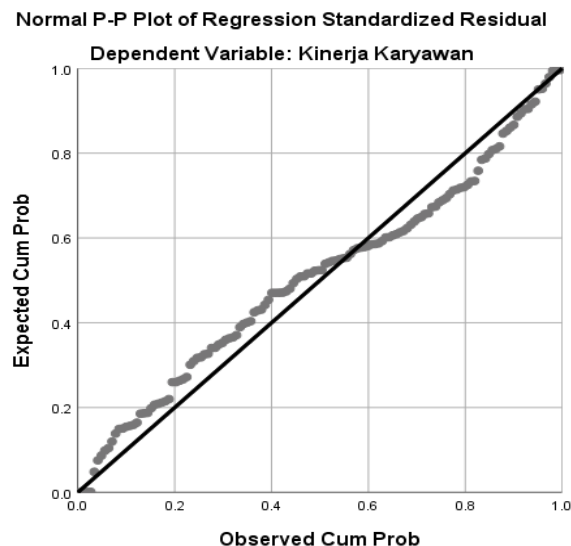
Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kesemua alat ukur yang digunakan adalah reliabel, sebagaimana yang ditunjukkan oleh koefisien alpha yang secara umum bergerak dari 0,762 sampai dengan 0,899 karena koefisien reliabilitas

semuanya lebih besar dari 0,60 maka semuanya dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Dibawah merupakan hasil uji Normalitas yang menunjukan :

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas



Hasil yang di peroleh menunjukkan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolinieritas

Adapun hasil uji Multi kolinieritas dapat di lihat pada tabel 2. Dibawah :

Tabel. 2

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Toleransi	VIF
1.	Motivasi Kerja	0,389	2,571
2.	Disiplin Kerja	0,483	2,071
3.	Lingkungan Kerja	0,531	1,884

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* diatas 0,1 dan nilai Variation Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10. Hal ini berarti data penelitian bebas dari masalah multikolinieritas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi linear berganda adalah pengembangan analisis regresi sederhana dimana terdapat lebih dari satu variabel independen menurut Widarjono, (2015). Analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,075	3,455		4,074 .000
	Motivasi Kerja	.135	.063	.265	2,136 .036
	Disiplin Kerja	.107	.045	.182	1,733 .043
	Lingkungan Kerja	.305	.073	.443	4,170 .000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari tabel diatas maka persamaan regresi yang terbentuk yaitu hasil persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

Nilai variabel terikat kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat dari nilai konstantanya sebesar 14,075 dengan catatan jika variabel bebas Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tetap.

Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,135 maka dapat diartikan apabila Motivasi Kerja (X1) naik sebesar satu poin maka variabel kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,135 poin dengan catatan variabel Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tetap.

Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,107 maka dapat diartikan apabila Disiplin Kerja (X2) naik sebesar satu poin maka variabel kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,107 poin dengan catatan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X3) tetap.

Variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja Karyawan (Y) apabila dilihat dari besarnya koefisien regresi 0,305 maka dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja (X3) naik sebesar satu poin maka variabel kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,305 poin dengan catatan variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tetap.

Uji T

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4. Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Keterangan
X_1	2,136	1,663	Signifikan
X_2	1,733	1,663	Signifikan
X_3	4,170	1,663	Signifikan

Berdasarkan hasil diatas untuk variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} = 2,136$ sedangkan $t_{tabel} = 1,663$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$ maka Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil diatas untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} = 1,733$ sedangkan $t_{tabel} = 1,663$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ maka disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil diatas untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh $t_{hitung} = 4,170$ sedangkan $t_{tabel} = 1,663$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ maka Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Uji f

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Adapun hasil uji hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji secara Simultan

	F-Hitung	F-Tabel	Sig	Ket
Koefisien Regresi	27,977	2,71	0,000	Signifikan
N	87			

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 27,977$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,71$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas $= 0,00 < 0,05$ maka secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} = 2,136$ sedangkan $t_{tabel} = 1,663$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,036 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Veronika et al., 2020) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika Motivasi Kerja diimplementasikan lebih baik maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT Bitniaga Cipta Gemilang.

Berdasarkan hasil analisis diketahui variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh $t_{hitung} = 1,733$ sedangkan $t_{tabel} = 1,663$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,043 < 0,05$ maka Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Veronika et al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. di penelitian lain yang dilakukan oleh (Harumanu et al., 2018) dengan hasil menunjukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika Disiplin Kerja diimplementasikan lebih baik maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT Bitniaga Cipta Gemilang

Berdasarkan hasil diatas untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh $t_{hitung} = 4,170$ sedangkan $t_{tabel} = 1,663$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Sedangkan nilai signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$ maka Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Seperti

halnya penelitian yang dilakukan oleh (Yuniar & Farida, 2016) yang memiliki hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Di penelitian lain yang dilakukan oleh (Gde et al., 2015) dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Jika Lingkungan Kerja diberikan secara baik maka akan meningkatkan kinerja Karyawan PT Bitniaga Cipta Gemilang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh $F_{hitung} = 27,977$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,71$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas $= 0,00 < 0,05$ maka secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan, sehingga hipotesis keempat diterima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gde et al., 2015) dengan hasil penelitian “Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan” Jika Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja diimplementasikan oleh pihak sekolah maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Bitniaga Cipta Gemilang

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2015). *manajemen teori dan aplikasi Ciracas., Jakarta : Erlangga 115* (Issue 2010).
- Gde, O. P., Ida, B., & Ketut, S. (2015). KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI DI DENPASAR BALI. *Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2301–2317.
- Harumanu, Nico, H., Toni, R., & Yusron. (2018). PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. [Http://Jurnal.Unmuhjember.Ac.Id/Index.Php/PENELITIAN_IPTEKS/about/History](http://Jurnal.Unmuhjember.Ac.Id/Index.Php/PENELITIAN_IPTEKS/about/History), 3(2), 176–185.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.*
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. In Manajemen Sumber Daya Perusahaan.*
- Mardiana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda Mardiana¹. *Ilmu Pemerintahan.*
- Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. In Zifatama Publisher.*
- P. Siagian, S. (2010). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. In Jakarta: cetakan kedelapan belas BUMI RAKSA.*
- Ratnasari, Kusuma, C. K., & Ririn, T. (2015). Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT . Federal International Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen.*
- Ratnasari, Kusuma, C. K., & Ririn, T. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.*
- Rivai Veithzal, Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik.*
- Veronika, M., Siagian, S., & Rini, E. S. (2020). *The Effect of Work Motivation , Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT Sucofindo Gatot Subroto Medan Branch.* 7(December), 146–151.
- Yolanda, & Nasution, A. P. (2014). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN*

KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DAN PEGAWAI
TK HIDAYATULLAH BATAM. *EQUILIBIRIA*.

Yuniar, B., & Farida. (2016). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.