



PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CIPTA ANEKA AIR

Dewi Tri Arisandi

Alumni Program Manajemen S1

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia, Jakarta

Abstract: The purpose of this study is to determine the effect of variable discipline, motivation, and job environment toward employees performance. The research method uses field surveys with a quantitative approach, where the study population was 45 peoples and a sample of 45 peoples. Based on the results of the research and discussion previously stated, the following conclusions are obtained: Test results partially for discipline variables with statistic values $t_{count} > t_{table}$ ($3.441 > 2.019$) and probability values of $0.001 < 0.05$, then H_0 is rejected means there is influence significant from the discipline variable toward employees performance. Partial test results for motivation variables with a statistic value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.449 > 2.019$) and a probability value of $0.019 < 0.05$, then H_0 is rejected means that there is a significant effect of the motivation variable toward employees performance. Partial test results for job environment variables with a statistic value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.423 > 2.019$) and a probability value of $0.020 < 0.05$, then H_0 is rejected means that there is a significant effect of the job environment variable toward employees performance. Simultaneous test results with a value of $F_{count} > F_{table}$ ($16.210 > 2.830$), then H_0 is rejected or H_a is accepted which means that there is a significant simultaneous influence (together) of the variable discipline, motivation, and job environment together on the variable employees performance. The magnitude of the correlation coefficient (r) is 0.737 which means that there is a strong correlation between discipline, motivation, and job environment with employees performance. The amount of the adjusted coefficient of determination (adjusted R^2) is 0.509 or 50.9%, which means that the independent variables can explain the changes in the variable employees performance by 50.9% while the remaining 49.1% is explained by other factors outside the research this.

Keywords: Discipline, Motivation, Job Environment, and Employees Performance.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian menggunakan survei lapangan dengan pendekatan kuantitatif, di mana populasi penelitian sebanyak 45 orang dan sampel 45 orang. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh simpulan sebagai berikut: Hasil uji secara parsial untuk variabel disiplin dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,441 > 2,019$) serta nilai probabilitas sebesar $0,001 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel motivasi dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,449 > 2,019$) serta nilai probabilitas sebesar $0,019 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara parsial untuk variabel lingkungan kerja dengan nilai statistik $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,423 > 2,019$)

serta nilai probabilitas sebesar $0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak berarti ada pengaruh signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji secara simultan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($16,210 > 2,830$), maka H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa ada pengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) dari variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai koefisien korelasi (r) sebesar $0,737$ yang berarti menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Besarnya nilai *adjusted coefficient of determination* ($adjusted R^2$) adalah $0,509$ atau $50,9\%$ yang berarti variabel-variabel bebas dapat menerangkan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar $50,9\%$ sedangkan sisanya sebesar $49,1\%$ diterangkan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini.

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

1. Pendahuluan

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam peningkatan kinerja. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu yang optimal sesuai dengan target. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja harus dilakukan secara optimal dan efisien yang artinya, kinerja yang sesuai standar dalam perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Syamsir (2013:74) “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Disiplin dapat meningkatkan kualitas perusahaan, dengan kedisiplinan karyawan akan termotivasi kerja untuk melakukan disiplin pada diri maupun dalam kelompok. Penegakan kedisiplinan karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting bagi peningkatan kinerja karyawan, sebab dengan adanya kedisiplinan maka akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Mengacu kepada standar jam kerja yang telah ditetapkan serta, jumlah hari kerja yang berlaku di PT Cipta Aneka Air adalah lima hari kerja, maka jam kerja setiap hari yang harus dilakukan oleh karyawan secara efektif adalah lebih dari 7 jam 30 menit, namun terkadang masih ada karyawan yang tidak disiplin dalam hal masuk kerja atau terdapatnya keterlambatan masuk kerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh lingkungan kerja yang sesuai dan dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika lingkungan kerja lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan kenyamanan yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Untuk meningkatkan motivasi karyawan diperlukan lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menenangkan. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja,

kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri. Suasana kerja yang baik seperti ruang kerja yang kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Untuk menunjang proses dalam bekerja maka diperlukan fasilitas yang lengkap dan memadai.

Untuk menjaga agar PT Cipta Aneka Air mampu memberikan produk yang baik sesuai standar masyarakat maka diperlukan kinerja sumber daya manusia yang baik. Kinerja sumber daya manusia yang baik tersebut tidak lepas dari beberapa faktor yang mendukungnya salah satunya adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti terkait dengan “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cipta Aneka Air”.

2. Landasan Teori

Disiplin Kerja

Berbagai macam pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, menurut Hasibuan (2010:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Menurut Rivai (2010:824) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Jadi dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap taat, patuh, dan kesungguhan pegawai untuk melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Timothy (2014) motivasi mengacu pada proses dimana usaha seseorang yang bersemangat, diarahkan, dan berkelanjutan menuju pencapaian tujuan. Definisi ini memiliki tiga elemen kunci, energi, arah, dan ketekunan. Elemen energi ukuran intensitas, *drive*, dan kekuatan. Orang termotivasi menempatkan segainya dan bekerja keras. Namun, kualitas usaha harus dipertimbangkan juga intensitas nya. Tingkat usaha tidak selalu mengarah pada kinerja pekerjaan yang menguntungkan kecuali usaha disalurkan dalam arah yang menguntungkan organisasi. Upaya yang diarahkan, dan konsisten dengan tujuan organisasi adalah jenis usaha yang kita inginkan dari karyawan. Akhirnya, motivasi termasuk dimensi ketekunan. Kami ingin karyawan untuk bertahan dalam menempatkan upaya mencapai tujuan tersebut. Menurut Samsudin (2010:281) “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan”.

Lingkungan Kerja

Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Menurut Danang (2013:43) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lainnya”. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja kerja yang baik. Menurut Sedarmayanti (2010:31)

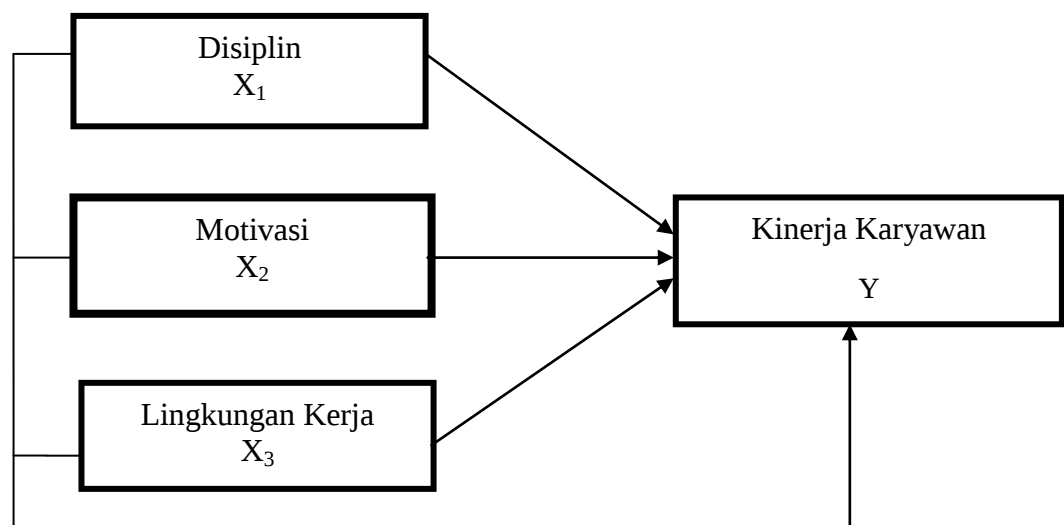
“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung”. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah “Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan ataupun hubungan dengan bawahan”.

Kinerja Karyawan

Menurut Syamsir (2013:74) “Kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Suyadi dan Muhamad (2012:193) “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”.

Kerangka Berpikir

Gambar 1
Skema Kerangka Pikir



3. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu terdiri dari disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan pendekatan kuantitatif yaitu metode yang bukan saja memberikan gambaran terhadap fenomena-fenomena, tetapi juga menerangkan hubungan menguji hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan makna dan implikasi dari suatu masalah yang ingin

dipecahkan. Perolehan data dari hasil penelitian akan dikumpulkan, disusun dan dianalisa serta dibandingkan dengan teori yang sudah ada, kemudian diambil suatu simpulan atas penelitian yang telah dilakukan dan penelitian ini menggunakan program SPSS atau (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21.0 sebagai alat untuk menganalisa data yang sudah dikumpulkan

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:80) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan di PT Cipta Aneka Air di Pergudangan Prima Center 2 Blok A No.3 Kedaung Kaliangke Cengkareng Jakarta Barat sebanyak 45 orang. Mengingat populasi yang diteliti jumlahnya banyak dan adanya keterbatasan waktu, tenaga dan biaya, maka dalam memperoleh data untuk penelitian ini hanya menggunakan sampel, dimana penelitian tidak dikenakan pada semua obyek, tetapi hanya sebagian obyek. Menurut Sugiyono (2016:81) “Sampel adalah bagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi”.

Metode Pengumpulan dan Pemilihan Data

Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan untuk melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Penelitian Kepustakaan Yaitu dengan cara mencari data dari para ahli melalui sumber bacaan, jurnal dan internet yang berhubungan dan menunjang terhadap variabel-variabel yang diteliti. 2) Penelitian Lapangan Penelitian lapangan adalah penelitian yang dilakukan dengan mendatangi konsumen yang bersangkutan, sehingga dapat diperoleh data yang akurat dalam penulisan skripsi ini, dan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis untuk konsumen. Bagian dari pengumpulan data dengan cara wawancara dan Kuesioner Dengan skala Likert responden memilih jawaban dari variabel yang dipecah menjadi bagian dari indikator variabel, masing-masing indikator variabel mempunyai instrumen yang dijadikan tolak ukur dalam sebuah pertanyaan atau pernyataan.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asosiatif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji hipotesis (uji signifikan t dan uji F) dan uji koefisien determinasi.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

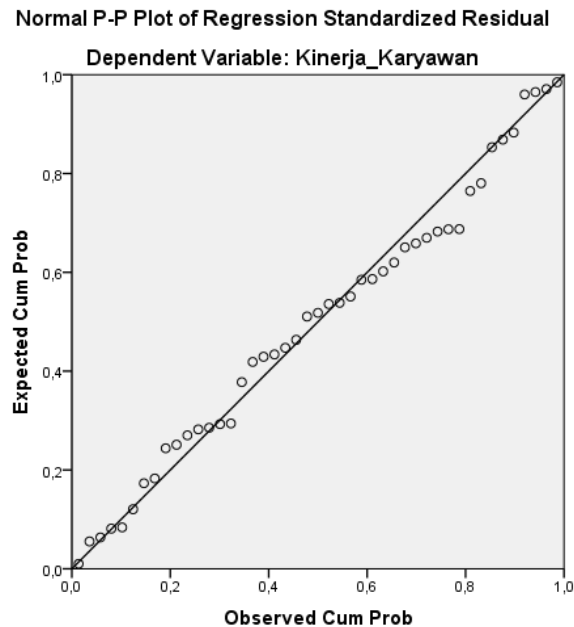
Uji validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan disiplin, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan valid karena nilai $sig. < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian Reliabilitas semua variabel dalam penelitian mempunyai koefisien *cronbach's alpha* minimal 0,60 atau lebih

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 2



Sumber: Data diolah SPSS 21.0

Pada gambar 2 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 1
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin	,836	1,196
Motivasi	,797	1,255
Lingkungan Kerja	,803	1,245

a. Dependent Variable: Kinerja

Didapat hasil pada variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja nilai $TOL > 0,1$ dan $VIF < 10$, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas.

Uji Regresi Berganda

Tabel 2
Hasil Uji Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	13,056	3,789	
Disiplin	,353	,103	,398
Motivasi	,156	,064	,290
Lingkungan Kerja	,163	,067	,286

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 21.0 (2018)

Berdasarkan tabel 3 maka dapat diperoleh rumus persamaan regresi-regresi sebagai berikut: $Y = 13,056 + 0,353X_1 + 0,156X_2 + 0,163X_3$

Dari rumus regresi tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta (a) adalah 13,056 merupakan nilai konstanta yang artinya jika tidak terdapat atau tidak dilaksanakan kegiatan disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja atau jika X_1 , X_2 dan X_3 bernilai 0, maka kinerja karyawan bernilai 13,056.

2. Koefisien regresi variabel Disiplin sebesar 0,353 artinya jika variabel disiplin mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,353 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

3. Koefisien regresi variabel Motivasi sebesar 0,156 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,156 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

4. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,163 artinya jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,163 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya bernilai tetap.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 ^a	,543	,509	2,35630

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, disiplin, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 21.0

Pada tabel 3 diatas Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,737 atau 73,7% yang berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan yang kuat karena berada pada interval 0,600 – 0,799 antara variabel bebas yang terdiri dari disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Besarnya *coefficient of determination (adjusted R^2)* sebesar 0,509 atau 50,9% yang berarti variabel-variabel bebas terdiri dari disiplin (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) dapat memberikan kontribusi sebesar 50,9% terhadap kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 49.1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 4
Hasil Output Analisis Regresi Uji t
Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3,446	,001
Disiplin	3,441	,001
Motivasi	2,449	,019
Lingkungan kerja	2,423	,020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS 21.0(2018).

1. Variabel Disiplin (X_1)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} atau $3,441 > 2,019$ dan nilai signifikasinya jauh di bawah tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05 atau $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan dengan kata lain H_{O1} ditolak dan H_{A1} diterima

2 Variabel Motivasi i (X_2)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} atau $2,449 > 2,019$ dan nilai signifikasinya jauh di bawah tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05 atau $0,019 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kata lain H_{O2} ditolak dan H_{A2} diterima

3 Variabel Lingkungan kerja (X_3)

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} atau $2,423 > 2,019$ dan nilai signifikasinya jauh di bawah tingkat kesalahan (alpha) sebesar 0,05 atau $0,020 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kata lain H_{O3} ditolak dan H_{A3} diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 5
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	270,006	3	90,002	16,210	,000 ^b
Residual	227,638	41	5,552		
Total	497,644	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah SPSS 21.0

Berdasarkan tabel 5 di atas diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $16,210 > 2,830$ dan signifikasinya ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu bahwa variabel disiplin, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Variabel disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Variabel disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan sara-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut: Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
 - a. Berdasarkan pembahasan yang penulis lakukan bahwa disiplin menjadi faktor utama yang memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena disiplin lebih dominan dengan nilai thitung sebesar 3,441 dengan nilai signifikasinya sebesar 0,001. Berdasarkan hal tersebut diharapkan karyawan PT Cipta Aneka Air dapat lebih disiplin dalam bekerja.
 - b. Dalam penelitian ini motivasi karyawan dan lingkungan kerja pada PT Cipta Aneka Air menjadi faktor yang memiliki pengaruh di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan kearah yang lebih baik dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman menjadi faktor pendorong karyawan lebih semangat dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Apabila meneliti permasalahan yang sama tentang kinerja karyawan agar menggunakan dan menambah variabel-variabel yang lain.

Daftar Pustaka

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media. Bogor.
- Athoillah. 2010. *Dasar-Dasar Manajemen Edisi Kesatu*. Pustaka Setia. Bandung.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Fachreza, Said Musnaddan M. Shabri Abd Majid. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2 No. 1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM spss 2.1* Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Hartono, Jogiyanto. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hiskia, J. Runtunuwu, Joyce Lapiandan Lucky Dotulog. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Journal EMBA*. Vol. 3 No. 3.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Alfabeta. Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadelidan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta.
- Muhamad, Alwi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV XYZ. *Jurnal Logika*. Vol. XIX No. 1.
- Robbins, Stephen P and Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia. Bandung.
- Sardirman, A.M. 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajagrafindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Reflika Aditama. Bandung.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kauntitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta.
- Suwanto. 2016. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Suci Press. Bandung.