

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga Di Surabaya

Debby Ammar Alfaruq

Mahasiswa, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : dammara04@gmail.com

Tan Evan Tandiyono

Dosen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: tanevan@untag-sby.ac.id

***Abstract.** In terms of improving human resources in the company, it is necessary to evaluate employee performance. By evaluating employee performance, companies have supporting data and information to evaluate human resources to make them even better. Employee performance is important in a company because it will affect the achievement desired by the company. The purpose of this study was to analyze the significant influence of work motivation, work discipline, and work environment simultaneously on the performance of employees in family companies in Surabaya. This study used a quantitative approach using multiple regression analysis because the sample used was a questionnaire with a total of 73 respondents. The results showed that some work motivation, work discipline, and work environment have a significant effect on employee performance. Simultaneously, work motivation, work discipline, and work environment have a significant effect on the performance of employees in family companies in Surabaya.*

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Family Companies

Abstrak. Dalam hal peningkatan sumber daya manusia di perusahaan, perlu dilakukan evaluasi kinerja karyawan. Dengan penilaian kinerja karyawan, perusahaan memiliki data dan informasi pendukung untuk dijadikan evaluasi sumber daya manusia agar lebih baik lagi. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan karena akan mempengaruhi sebuah pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis regresi berganda karena sampel yang digunakan berupa kuesioner dengan jumlah 73 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Perusahaan Keluarga

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dari sebuah bisnis perusahaan karena perannya sebagai subjek implementasi kebijakan Kegiatan usaha perusahaan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti model, metode, dan mesin tidak dapat memberikan hasil terbaik jika tidak ada dukungan SDM yang memenuhi syarat dengan performa terbaik.

Dalam hal peningkatan SDM di perusahaan perlu adanya penilaian terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, perusahaan memiliki data dan informasi penunjang untuk dijadikan evaluasi SDM untuk menjadi lebih baik lagi.

Kinerja karyawan diidentifikasi sebagai hasil kerja seseorang secara keseluruhan yang ditunjukkan dengan bukti secara konkrit. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Sedarmayanti, 2011:260).

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk karyawan agar mampu menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Motivasi kerja juga bagian dari proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2014:121).

Disiplin kerja tidak lepas dari pengaruh kinerja karyawan untuk menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat terpelihara dengan baik serta menjaga loyalitas dan kualitas seorang karyawan. Dari disiplin kerja juga dapat diketahui nilai kualitas kerja dari seorang karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan ini, disiplin sangat penting bagi suatu organisasi, sebab disiplin kerja harus dan akan ditaati oleh karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif (Raharjo, 2012).

Di suatu perusahaan perlu adanya lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan nyaman dan bersemangat dalam bekerja. Lingkungan kerja sendiri diidentifikasi sebagai sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat menunjang keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang, 2015:38). Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, pada aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja, maka akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas (Mangkunegara, 2013:105).

KAJIAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan untuk karyawan agar mampu menjalankan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan (Wilson Bangun, 2012:312). Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan (Samsudin, 2015:281).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu sikap yang dibutuhkan perusahaan pada setiap karyawannya. Di mana dengan adanya disiplin kerja, menunjukkan bahwa suatu perusahaan atau organisasi dapat terpelihara dengan baik serta menjaga loyalitas dan kualitas seorang karyawan. Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan (Agustini, 2019:81). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi (Sutrisno, 2019:86).

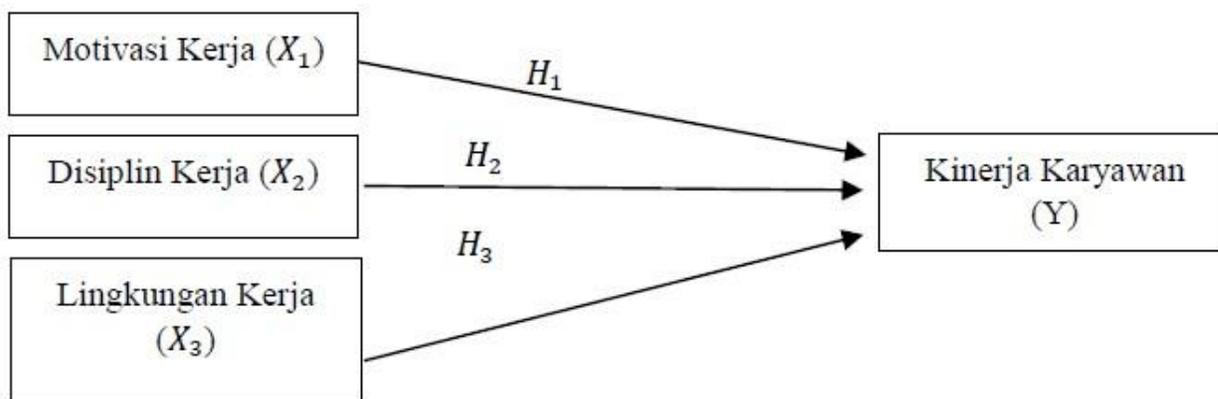
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat menunjang keberhasilan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:66).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan seseorang. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut (Mathis & Jackson, 2017:138). Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang pekerja secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai & Basri, 2017:138).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.

H₃: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan Sampel menggunakan kuisioner. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. sampel penelitian adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018:131).

Penelitian ini dilakukan di PT Mertex Indonesia yang beralamat di Desa Lengkong, Kec. Mojoanyar, Kab. Mojokerto, Jawa Timur. Waktu pelaksanaan yang dilakukan untuk peneloitian ini selama 3 Bulan terhitung mulai di bulan Oktober sampai dengan bulan Desember, dengan menggunakan metode sampling yang dimulai dari survey, pengumpulan data, olah/analisa data dan penyusunan laporan akhir.

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT Mertex Indonesia. Untuk populasi dari Karyawan produksi di PT Mertex Indonesia sendiri berjumlah 273. Responden dari penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT Mertex dengan total sampel yang akan di ambil sebanyak 73 karyawan.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi Karakteristik Responden		
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	65	89.04%
Perempuan	8	10.96%
Total	73	100.00%
Usia	Frekuensi	Persentase
< 20 Tahun	2	2.74%
21-30 Tahun	12	16.44%
31-40 Tahun	16	21.92%
41-50 Tahun	29	39.73%
50 > Tahun	14	19.18%
Total	73	100.00%
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD/SMP	5	6.85%
SMA/SMK	57	78.08%
Diploma	3	4.11%
Sarjana	8	10.96%
Total	73	100.00%
Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 2 Tahun	4	5.48%
2 - 5 Tahun	10	13.70%
5 - 10 Tahun	12	16.44%
> 10 Tahun	47	64.38%
Total	73	100.00%

Berdasarkan Tabel 1. Maka dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini mayoritas adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65 orang (89,04%), berusia 41-50 tahun sebanyak 29 orang (39,73%), berpendidikan SMA/SMK sebanyak 57 orang (78,08%) dan memiliki masa kerja terlama > 10 tahun sebanyak 47 orang (64,38%).

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item - Total Correlation (r hitung)	r table	Keterangan
Motivasi Kerja (X_1)	X1.1	0,587	0,230	Valid
	X1.2	0,710	0,230	Valid
	X1.3	0,657	0,230	Valid
	X1.4	0,707	0,230	Valid
	X1.5	0,580	0,230	Valid
	X1.6	0,740	0,230	Valid
	X1.7	0,700	0,230	Valid
	X1.8	0,512	0,230	Valid
	X1.9	0,625	0,230	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,879	0,230	Valid
	X2.2	0,565	0,230	Valid
	X2.3	0,868	0,230	Valid
	X2.4	0,243	0,230	Valid
	X2.5	0,848	0,230	Valid
	X2.6	0,768	0,230	Valid
	X2.7	0,789	0,230	Valid
	X2.8	0,800	0,230	Valid
	X2.9	0,869	0,230	Valid
	X2.10	0,928	0,230	Valid
	X2.11	0,811	0,230	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	X3.1	0,843	0,230	Valid
	X3.2	0,852	0,230	Valid
	X3.3	0,782	0,230	Valid
	X3.4	0,811	0,230	Valid
	X3.5	0,698	0,230	Valid
	X3.6	0,776	0,230	Valid
	X3.7	0,880	0,230	Valid
	X3.8	0,705	0,230	Valid
	X3.9	0,582	0,230	Valid
	X3.10	0,519	0,230	Valid
	X3.11	0,858	0,230	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,908	0,230	Valid
	Y1.2	0,885	0,230	Valid
	Y1.3	0,843	0,230	Valid
	Y1.4	0,836	0,230	Valid
	Y1.5	0,758	0,230	Valid
	Y1.6	0,538	0,230	Valid
	Y1.7	0,879	0,230	Valid
	Y1.8	0,847	0,230	Valid
	Y1.9	0,622	0,230	Valid
	Y1.10	0,810	0,230	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 2. Diatas, maka dapat diketahui bahwa r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Sementara jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid. Dari hasil uji SPSS 26 membuktikan bahwa hasil uji validitas dari masing-masing instrument variabel menunjukan semua Variabel telah dinyatakan Valid karena r hitung $>$ r hitung yaitu lebih besar dari 0,230.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistic				Keterangan
Variabel	Nilai Kritis	Number Of Item	Cronbach's Alpha	
Motivasi Kerja (X_1)	0,6	9	0,824	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	0,6	11	0,912	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	0,6	11	0,921	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,6	10	0,929	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 3. Diatas, maka dapat diketahui bahwa variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha $>$ dari 0,6. Setelah melakukan uji reliabilitas menggunakan SPSS 26 dengan uji statistik Cronbach Alpha (A), menunjukan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini reliabel karena nila dari Cronbach's Alpha $>$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

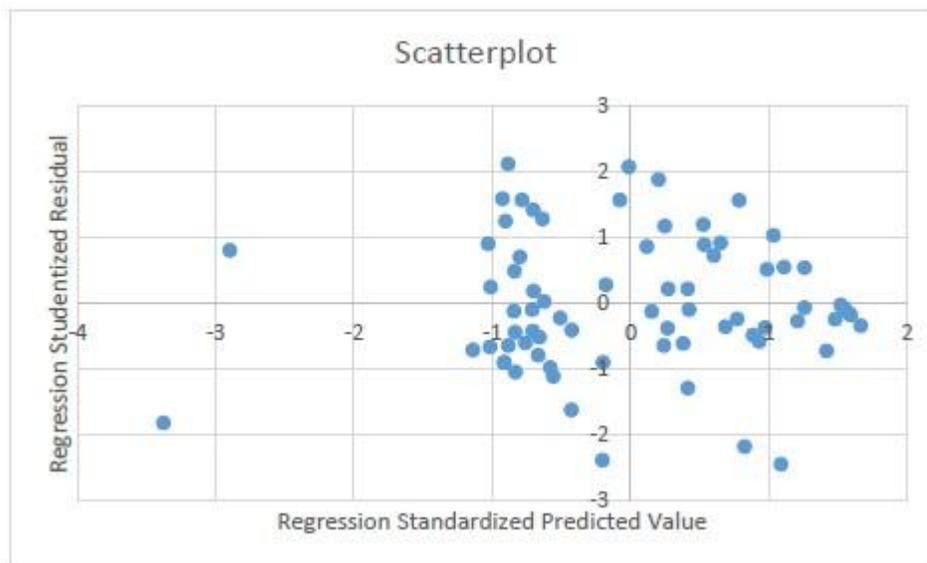
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,289
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,101
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061 ^{c,d}

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Gambar 2. Uji Normalitas Data

Berdasarkan Gambar 2. Diatas, maka dapat diketahui bahwa data tersebut terdistribusi normal atau tidak adalah Apabila nilai probabilitas lebih besar ($>$) dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal. Apabila nilai probabilitas lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka data tidak terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini Uji Normalitas memiliki asymp sig sebesar 0,061 karena asymp sig lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi Normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3. Diatas, maka dapat diketahui hasil Uji terhadap adanya Heteroskedastisitas. Dapat diketahui bahwa grafik diatas dimana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Variable	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X_1)	0,197	5,076
Disiplin Kerja (X_2)	0,217	4,604
Lingkungan Kerja (X_3)	0,648	1,543

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Pada Tabel 4. Diatas, menunjukan bahwa Variabel X_1 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,197 dan VIF sebesar 5,076. Pada penelitian ini Variabel X_2 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,217 dan VIF sebesar 4,604 sedangkan Variabel X_3 memiliki nilai Tolerance sebesar 0,648 dan VIF sebesar 1,543. Dari ketiga variabel diketahui bahwa nilai Tolerance berada di atas 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas.

Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,650	2,388		-0,272	0,786
	Motivasi Kerja (X_1)	0,171	0,075	0,144	2,287	0,025
	Disiplin Kerja (X_2)	0,471	0,111	0,486	4,246	0,000
	Lingkungan Kerja (X_2)	0,330	0,102	0,352	3,232	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 5. diatas, dari analisis regresi linier berganda maka didapat hasil adalah sebagai berikut:

1. Konstanta mempunyai nilai sebesar -0,650 bernilai negatif menunjukkan bahwa jika variabel bebas Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja bernilai tetap atau konstan, maka nilai variabel terkait kinerja karyawan cenderung negatif sebesar -0,650.
2. Nilai koefisien regensi Motivasi Kerja (X_1) menunjukkan nilai sebesar 0,171 yang berarti bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), apabila variabel Motivasi Kerja (X_1) naik satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,171 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien regensi Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan nilai sebesar 0,471 yang berarti bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), apabila variabel Disiplin Kerja (X_2) naik satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,471 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

4. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) menunjukkan nilai sebesar 0,330 yang berarti bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), apabila variabel Lingkungan Kerja (X_3) naik satuan maka Kinerja Karyawan naik sebesar 0,330 dengan asumsi variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keluarga di Surabaya.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Koefisien Determinasi R^2

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.814	3,360
a. Predictors: (Constant), X_1 , X_2 , X_3				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Pada Tabel 6. diatas maka dapat disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,814 yang berarti bahwa sebesar 81,4%. Kinerja Karawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) sedangkan 18,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model yang di teliti.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3592,924	3	1197,641	106,104	.000 ^b
	Residual	778,830	70	11,287		
	Total	4371,753	73			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant) Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Pada Tabel 7. Diatas maka dapat disimpulkan hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi adalah 0.00 yang berarti $< 0,05$ dan Nilai f hitung $106,104 > f$ tabel $2,737$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis peneliti teruji kebenarannya.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8. Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,650	2,388		-0,272	0,786
	Motivasi Kerja (X_1)	0,171	0,075	0,144	2,287	0,025
	Disiplin Kerja (X_2)	0,471	0,111	0,486	4,246	0,000
	Lingkungan Kerja (X_3)	0,330	0,102	0,352	3,232	0,002
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Data Primer yang diolah, SPSS 26, 2022

Berdasarkan Tabel 8. diatas, dari uji t (uji parsial) maka didapat hasil adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t parsial menunjukan besarnya nilai signifikan Motivasi Kerja sebesar $0,025 < 0,05$ sedangkan t hitung $2,287 > 1,990$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis (H_1) di terima dimana berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t parsial menunjukan besarnya nilai signifikan Disiplin Kerja sebesar $0,000 < 0,05$ sedangkan t hitung $4,246 > 1,990$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis (H_2) di terima dimana berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji t parsial menunjukan besarnya nilai signifikan Lingkungan Kerja sebesar $0,002 < 0,05$ sedangkan t hitung $3,232 > 1,990$ dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis (H_3) di terima dimana berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu, dengan memiliki motivasi yang tinggi maka diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki guru (Robbins, 2002:55). Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan, karena dengan kinerja karyawan yang optimal akan membantu tercapainya tujuan perusahaan. Pada variabel motivasi kerja menunjukkan besarnya t hitung $2,287 > 1,990$ dari t tabel. Sedangkan nilai signifikan Motivasi Kerja menunjukkan sebesar $0,025 < 0,05$ (lebih kecil dari $0,05$) Hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Natalia Susanto pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Divisi Penjualan PT Rembaka.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari para karyawan pun akan dapat diketahui. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki keterhubungan, sesuai dengan penjelasan yang mengemukakan bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja karyawan, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai (Trahan dan Steiner, 1998:129). Pada variabel disiplin kerja menunjukkan besarnya t hitung $4,246 > 1,990$ dari t tabel. Sedangkan nilai signifikan Motivasi Kerja menunjukkan sebesar $0,000 < 0,05$ (lebih kecil dari $0,05$) Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferisman Gulo pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Cabang Tuasan. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan Hasil dari penelitian tersebut adalah Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 36,3% dapat di lihat pada tabel koefisien determinasi sedangkan 63,7 dipengaruhi oleh variabel lain. Berdasarkan hasil uji T terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018:65). Pada variabel lingkungan kerja menunjukan besarnya t hitung $3,232 > 1,990$ dari t tabel. Sedangkan nilai signifikan Motivasi Kerja menunjukkan sebesar $0,002 < 0,05$ (lebih kecil dari 0,05) Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil peneleitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Adi Suwandana dan Desak Nyoman Werdiasih pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Bening Big Tree Farm di Desa Sibang Bandung. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa Lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Bening Big Tree Farm Di Desa Sibang Badung.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan pada pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada bagian produksi PT Mertex Indonesia. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Hipotesis (H_1) di terima dimana berarti bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Hipotesis (H_2) di terima dimana berarti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa Hipotesis (H_3) di terima dimana berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis (H_4) peneliti teruji kebenarannya.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang menyatakan adanya pengaruh dari variabel Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih besar dan luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih riil tentang kinerja karyawan.
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya dapat menambah variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang digunakan misalnya seperti variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi kerja, dll agar hasilnya dapat terdefinisi dengan lebih sempurna, atau bisa juga menambahkan variabel moderating atau intervening.
3. Mempertahankan apa yang sudah ada dan meningkatkan lagi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap para Karyawannya, agar dapat lebih memberikan

peningkatan kualitas kinerja bagi Karyawan PT Mertex Indonesia Khususnya bagian Porduksi.

REFERENSI

- Beno, J. & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*. 19(1). Hal 61-74.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13(1). Hal 1-13.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*. 5(1).
- Ghodang, H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar dan Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS)*. Penerbit Mitra Grup.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*. 2(1). Hal 79-98.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10(1). Hal 81.
- Imron, I. (2019). Analisa pengaruh kualitas produk terhadap kepuasan konsumen menggunakan metode kuantitatif pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*. 5(1). Hal 19-28.
- Murti, H. & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*. 1(1). Hal 10-17.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S. & Prihatini, D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 12(2). Hal 204-211.
- Rinaldi, M., Prayudyanto, M. N. & Syaiful, S. (2021). Persepsi Masyarakat terhadap Tingkat Kepuasan Pelayanan Bus Transjabodetabek dengan Metode Uji Asumsi Klasik dan Uji Regresi Linear Berganda. *Seminar Nasional Ketekniksipilan, Infrastruktur dan Industri Jasa Konstruksi (KIIJK)*. 1(1). Hal 309-315.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1(4). Hal 1245-1253.

Student Scientific Creativity Journal (SSCJ)

Vol.1, No.1 Januari 2023

e-ISSN: 2985-3753; p-ISSN: 2985-3761, Hal 46-64

- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *AGORA*. 7(1).
- Suwondo, D. I. & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*. 17(2). Hal 145-154.
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*. 8(4). Hal 1-12.
- Tyas, R. D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) RU IV Cilacap). Doctoral dissertation. Universitas Brawijaya.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*. 7(1).
- Trisenda, R. D. A. S. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Konstruktivisme Terhadap Efektivitas Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Perbankan Di Smk Bina Warga Bandung. Doctoral dissertation. FKIP UNPAS.