

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Rafi Muhammad Farhan¹⁾, Kis Indriyaningrum²⁾

Program Studi Manajemen, Universitas Stikubank Semarang^{1),2)}

Corresponden author: kis.indriyaningrum@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline, work motivation and work environment on the performance of employees of PT. Dekael Semarang. The population in PT. Dekael Semarang consisted of 167 employees but only 118 employees were taken as a sample. The method used in determining the sample uses the Slovin formula with a sig error rate of 5%. The sampling technique in this study used probability sampling, which is a sampling technique that provides equal opportunities for all members of the population. The data used in this study is primary data, with a questionnaire as a research instrument with a Likert scale of 5. The tools used in analyzing the data are multiple linear regression, Instrument Test (validity test and reliability test), Model Feasibility Test (F test and coefficient test determination (R^2) and hypothesis testing (t test). The results of this study indicate that work discipline, work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Work Discipline; Work Motivation; Work Environment; Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Dekael Semarang. Populasi yang ada didalam PT. Dekael Semarang sebanyak 167 karyawan namun hanya diambil sebagai sampel sebanyak 118 karyawan. Metode yang digunakan dalam menentukan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat sig Error sebesar 5%. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel dengan memberikan peluang yang sama terhadap seluruh anggota populasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer, dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian dengan skala likert 5. Alat yang digunakan dalam menganalisis data yaitu regresi linier berganda, Uji Instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), Uji Kelayakan Model (uji F dan uji koefisien determinasi (R^2) dan Uji Hipotesis (uji t). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Covid-19 merupakan pandemi yang sangat berpengaruh terhadap ekonomi dunia dan Indonesia merupakan negara yang juga terdampak dari perubahan ekonomi yang terjadi. *Lockdown* yang

dilakukan pemerintah untuk mencegah penyebaran Covid-19 berdampak pada berhentinya proses produksi dari setiap perusahaan dan organisasi, dalam menghadapi hal tersebut perusahaan harus memiliki manajemen yang baik tidak terlepas dari manajemen sumber daya

manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu instrumen yang penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Dalam prosesnya sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi di dalam perusahaan maupun organisasi. Setiap perusahaan dituntut untuk selalu mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia salah satu instrumennya ialah pegawai. Pegawai atau tenaga kerja merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang sangat strategis karena dalam kegiatannya tenaga kerja sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

PT. Dekael Semarang merupakan salah satu perusahaan yang terkena akan dampak Covid-19, tercatat saat adanya pandemi ada pengurangan tenaga kerja yang signifikan yaitu sebesar 50%. Pengurangan tenaga kerja akan berdampak pada kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh banyak faktor, terbukti dari tingkat penyelesaian produksi yang turun dibandingkan sebelum terdampak pandemi. Masalah tersebut terus berlanjut hingga awal tahun 2021 dengan banyaknya karyawan yang keluar masuk diakibatkan dengan tekanan kerja untuk mengejar penyelesaian produksi, hingga pada kuartal ketiga tahun 2021 kinerja karyawan mulai membaik seiring dengan jumlah karyawan yang mulai sesuai dengan proses produksi. Kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Dekael Semarang dipengaruhi oleh banyak hal, dalam masa pandemi sangat terlihat bahwa pengaruh yang paling utama ialah disiplin kerja dan motivasi karyawan yang rendah.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang diungkapkan oleh Kasmir (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui hasil maupun perilaku ialah : kepuasan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, terdapat tiga faktor

yang menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Faktor Disiplin kerja merupakan usaha karyawan dalam menjalankan kegiatan di lingkungan kerja secara sungguh-sungguh dan tepat waktu, karyawan yang disiplin mampu untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor motivasi merupakan suatu kondisi dimana karyawan mampu untuk mengerahkan daya dan potensi yang dimiliki untuk bekerja lebih produktif demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang mampu berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu faktornya ialah disiplin kerja. Menurut Afandi (2018) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para manajer untuk mengubah perilaku dan dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam mentaati peraturan dan norma-norma perusahaan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Cleopatra, Lie, Efendi dan Wijaya (2018); Tambuwun, Manoppo dan Keles (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun ditemukan ketidaksamaan hasil penelitian yang menjadi *gap research* yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022); Andriyani, Hamzah dan Siagan (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya tingkat disiplin kerja tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan tentu perusahaan harus mampu meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dengan berbagai cara, salah satu caranya ialah membangun motivasi kerja karyawan. Hartatik (2019) motivasi merupakan suatu hal yang mampu

menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia untuk bekerja lebih giat dengan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dikuatkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ma'rif dan Chair (2020); Wulandari dan Bagia (2021), yang menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian sebelumnya yang lain memiliki ketidaksamaan hasil penelitian sehingga menjadi *gap research*, yang dilakukan oleh Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019); Abdullah (2018) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, yang artinya tingkat motivasi kerja tidak akan berdampak pada kinerja karyawan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan rasa aman dan nyaman dalam melakukan tugas dan kewajibannya. Perasaan nyaman didapatkan dari lingkungan kerja yang memadai sehingga karyawan akan mampu bekerja lebih maksimal lagi. Menurut Sedarmayanti (2017: 25) lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek yang meliputi alat perkakas maupun bahan-bahan yang digunakan oleh karyawan serta melingkupi lingkungan dimana kegiatan karyawan dilakukan dengan sistem kerja baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mencakup banyak hal seperti kebersihan ruang kerja, sirkulasi udara, pencahayaan di dalam ruang kerja dan lain-lain. Banyak faktor yang mempengaruhi kenyamanan karyawan seperti kondisi pabrik, hubungan karyawan yang harmonis, kepemimpinan yang baik dan sirkulasi udara yang baik akan menciptakan perasaan nyaman dan tenang ketika di dalam area perusahaan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestary

dan Harmon (2017); Rosminah (2021), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif artinya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan semakin membaik. Namun ditemukan ketidaksamaan hasil penelitian yang menjadi *gap research*, yang dilakukan oleh Veronica (2015); Fatari dan Firmansyah (2021) yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan dan menulis laporan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi karyawan PT. Dekael Semarang)”**

MATERI DAN METODE

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan dengan berdasarkan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2016). Sedangkan Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan yang berupa kualitas dan kuantitas yang dihasilkan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja merupakan hasil kerja karyawan, sebuah proses manajemen secara keseluruhan yang dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja merupakan sebuah penggambaran dari tingkat penyelesaian program kegiatan atau kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan terhadap norma dan etika yang ada.

Afandi (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ialah : Kemampuan; Kejelasan dan penerimaan karyawan; Tingkat motivasi pekerja; Kompetensi; Fasilitas kerja; Budaya organisasi; Kepemimpinan; Disiplin kerja.

Menurut Widodo (2015) penilaian kinerja merupakan evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang dan membandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan, guna bahan pertimbangan dalam menentukan promosi, kompensasi, dan menentukan perlunya pelatihan atau pengembangan serta pemberhentian karyawan. Dalam penilaian kinerja menurut Zainal (2015) harus memperhatikan dua aspek yaitu standar kinerja dan ukuran kinerja.

Dalam mengukur kinerja karyawan dibutuhkan dimensi dan indikatornya, menurut Afandi (2018) berikut dimensi dan indikator kinerja karyawan : Dimensi hasil kerja terdiri dari 3 indikator yaitu kuantitas, kualitas dan efektifitas; Dimensi Perilaku kerja terdiri dari 3 indikator yaitu Disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian; Dimensi sifat pribadi terdiri dari 3 indikator yaitu kepemimpinan, kejujuran dan kreatifitas.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran yang dimiliki seseorang dalam menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Sutrisno (2019) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan karyawan dalam menaati dan mematuhi

seluruh peraturan yang berlaku di perusahaan. Salah satu dari upaya untuk mengatasi tindakan *indisipliner* dengan cara memotivasi karyawan agar mampu mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok dengan maksud agar organisasi mampu berkembang. Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman perusahaan. Afandi (2018) juga menyebutkan bahwa disiplin kerja sebagai alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja memiliki tiga macam bentuk yaitu disiplin Preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Afandi (2018) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor kepemimpinan, faktor sistem penghargaan, faktor kemampuan, faktor balas jasa, faktor keadilan, faktor pengawasan melekat, faktor sanksi hukuman, faktor ketegasan dan faktor hubungan manusia.

Dalam mengukur disiplin kerja dapat dilakukan melalui dimensi dan indikatornya, menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut : Dimensi Ketepatan waktu yang memiliki indikator yaitu masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu, absensi; Dimensi tanggung jawab yang memiliki indikator yaitu mematuhi aturan, target pekerjaan dan laporan kerja.

Motivasi Kerja

menurut Mangkunegara (2017) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan sehingga mampu bekerja secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Sinungan (2018) motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan

sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan maupun gerakan sehingga mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan. Robbins (2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi merupakan akibat dari interaksi yang dilakukan oleh seseorang dengan situasi tertentu sehingga terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dalam waktu yang berbeda juga.

Terdapat teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli namun ada beberapa teori yang cukup terkenal, seperti yang ditulis oleh siagian berikut beberapa teori mengenai motivasi yaitu :

1. Teori Maslow, "*Motivation and Personality*" merupakan buku yang menjadi hasil pemikiran dari Abraham H. Maslow sehingga banyak dikenal dengan teori motivasi Maslow. Dalam buku tersebut tertulis bahwa kebutuhan-kebutuhan digolongkan sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan kebutuhan sekunder.
2. Teori Alderfer, Teori yang dikemukakan oleh Alderfer biasa disebut dengan "ERG". Akronim dari teori "ERG" merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah *Existence*, *Relatedness* dan *Growth*.
3. Teori Herzberg, Teori yang dikembangkan oleh Herzberg dikenal dengan "Model dua faktor" dari motivasi, dua faktor tersebut adalah faktor motivasional dan faktor hygiene atau pemeliharaan.

4. Teori Harapan, Teori harapan menyatakan bahwa jika seseorang memiliki sebuah tujuan dan harapan untuk mencapainya sangat besar maka usaha yang dihasilkan akan bertambah besar.
5. Teori penguatan dan Modifikasi perilaku, Dalam organisasi perilaku dan tindakan ditentukan oleh berbagai faktor termasuk faktor eksternal dan mampu menjadi penentu dan bahkan mengubah perilaku seseorang.
6. Teori Keadilan, Dalam teori keadilan memiliki pandangan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dihasilkan dalam bekerja dengan imbalan yang diterima.

Menurut Sutrisno (2019) menyebutkan bahwa motivasi dipengaruhi oleh faktor intern dan faktor ekstern. Dalam faktor intern ada beberapa aspek yang muncul yaitu keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki, keinginan memperoleh penghargaan dan keinginan memperoleh pengakuan. Sedangkan dari faktor ekstern aspek yang muncul yaitu kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, atasan yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status / tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Dimensi dan indikator motivasi kerja yang mengacu pada teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow (Mangkunegara, 2017) yaitu :

1. Dimensi Kebutuhan Fisiologi, memiliki indikator yaitu gaji / pendapatan dan waktu istirahat.
2. Dimensi Kebutuhan rasa aman, memiliki indikator yaitu alat-alat keamanan, asuransi kesehatan dan asuransi kecelakaan.
3. Dimensi kebutuhan merasa memiliki, memiliki indikator yaitu hubungan antar pekerja dan kerjasama antar pekerja.
4. Dimensi kebutuhan akan dihargai, memiliki indikator yaitu pujian atasan terhadap prestasi dan penghargaan terhadap prestasi.

5. Dimensi kebutuhan mengaktualisasi diri, memiliki indikator yaitu kesempatan dalam menyampaikan gagasan / ide dan mendapat pelatihan dari perusahaan.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kerja yang memadai atau tidak. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dipakai serta melingkupi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja dengan metode kerja serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lebih jelasnya Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik terbagi lagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan yang langsung terhubung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau umum. Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan seluruh karyawan juga termasuk dengan bawahan, sedangkan Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan seluruh karyawan juga termasuk dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan dipengaruhi oleh faktor-faktor

sebagai berikut : penerangan, temperatur di tempat kerja, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau, tata warna, dekorasi / tata letak, musik dan keamanan.

Dalam mengukur lingkungan kerja terdapat dimensi dan indikator sebagai alat ukurnya, menurut Sedarmayanti (2017) terdapat dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, indikator yang terdapat dari masing-masing dimensi sebagai berikut : Lingkungan kerja fisik indikatornya yaitu pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, penggunaan warna, fasilitas dan keamanan kerja; Lingkungan kerja non fisik indikatornya yaitu hubungan kerja dan suasana kerja.

Model Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian ialah karyawan PT. Depot Kayu Lestari Semarang atau PT. Dekael Semarang yang berlokasi di Jl. Walisongo No.203, Karanganyar, Kec. Tugu, Kota Semarang, Jawa Tengah 50185. Populasi yang diambil dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Dekael Semarang yang berjumlah 167 karyawan tidak termasuk direksi. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin* dan tingkat *sig. Error* sebesar 5% Maka sampel pada penelitian ini diambil sebanyak 118 orang responden. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis sampel menggunakan *simple random sampling* (Sugiyono, 2019) Metode kuantitatif digunakan peneliti dalam melakukan penelitian ini dengan kuesioner sebagai data primer dengan alat analisis menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), analisis regresi berganda, uji kelayakan model (Uji F dan Uji koefisien Determinasi) dan Uji hipotesis dengan menggunakan Uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas

Variabel	KMO
Disiplin Kerja (X1)	0,539
Motivasi Kerja (X2)	0,69
Lingkungan Kerja (X3)	0,758
Kinerja Karyawan (Y)	0,742

Sumber. Data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai KMO > 0,5 artinya kecukupan sampel memenuhi. Hasil KMO yang diperoleh lebih memperkuat pernyataan pada loading factor sebelumnya yakni bahwa keseluruhan pertanyaan kuesioner pada

masing-masing variabel dinilai telah valid. Sehingga dapat diartikan bahwa alat ukur yang dipakai dapat mengukur apa yang akan diukur yaitu disiplin kerja, motivasi kerja lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin kerja (X1)	0,711
Motivasi Kerja (X2)	0,829
Lingkungan kerja (X3)	0,883
Kinerja Karyawan (Y)	0,86

Sumber. Data Primer yang diolah, 2022

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70 dapat

disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliable artinya indikator dari variabel tersebut konsisten dari waktu ke waktu

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficient^a

Model	Standardized Coefficients		Sign.	Keterangan
	Beta			
1 (Constant)			0,045	
Disiplin Kerja (X1)		0,297	0,000	H ₁ diterima
Motivasi Kerja (X2)		0,200	0,027	H ₂ diterima
Lingkungan Kerja (X3)		0,279	0,003	H ₃ Diterima

Pada tabel diatas dapat dituliskan persamaan regresi sebagai berikut, $Y = 0,297 X_1 + 0,200 X_2 + 0,279 X_3 + e$,

berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat disimpulkan bahwa jika perusahaan mampu mendorong disiplin kerja karyawan dan motivasi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat.

Uji F

Berdasarkan hasil perhitungan hasil regresi F sebesar 23,239 dan diperoleh sig $\alpha = 0,000^b$ lebih kecil dari nilai 0,05 sehingga mampu dikatakan bahwa model penelitian layak (fit) sehingga model dapat dianalisis lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi (R^2) besarnya nilai Adjusted R^2 adalah $0,363 = 36,3\%$. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,3% sedangkan sisanya sebesar 63,7% merupakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Hipotesis

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (kurang dari $< 0,05$) dan β sebesar 0,297 H_1 diterima. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 (kurang dari $< 0,05$) dan β sebesar 0,200 H_2 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,027 (kurang dari $< 0,05$) dan β sebesar 0,200 H_2 diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dekael Semarang, hasil tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian parsial (Uji t) bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki hasil sebesar 0,297, yang artinya jika disiplin kerja dinaikan atau ditingkatkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja akan meningkat 0,297 kali dari kondisi sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurhuda, dkk (2019), Sulila (2020) dan soelton (2018), dengan hasil pengujian hipotesis yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dekael Semarang, hasil tersebut dapat dilihat dari pengujian hipotesis parsial (Uji t) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,200, artinya jika motivasi kerja dinaikan atau ditingkatkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja akan meningkat 0,200 kali dari kondisi sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh sukmayuda, dkk (2019); Nurhuda, dkk (2019); Marlapa dan Mulyana (2020), dengan hasil pengujian hipotesis yaitu motivasi

- kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Dekael Semarang, hasil tersebut dapat dilihat dari pengujian hipotesis persial (Uji t) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,279, artinya jika lingkungan kerja dinaikan atau ditingkatkan 1 kali dari kondisi sebelumnya, maka nilai kinerja akan meningkat 0,279 kali dari kondisi sebelumnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roni, dkk (2018); Ramli (2019); Idris, dkk (2020), dengan hasil pengujian hipotesis yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan signifikan. Maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dekael Semarang. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin karyawan yang ada di perusahaan maka semakin meningkat juga kinerja karyawan PT. Dekael Semarang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dekael Semarang. Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan untuk bekerja maka semakin meningkat juga kinerja karyawan PT. Dekael Semarang.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Dekael Semarang. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Dekael Semarang.

Implikasi Penelitian

Pada hasil penelitian ini terdapat implikasi kebijakan yang dapat dijadikan masukan bagi pihak manajemen PT. Dekael Semarang terkait pengelolaan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masukan tersebut antara lain :

1. Pimpinan perusahaan harus lebih mendorong disiplin karyawan untuk lebih baik lagi sehingga dalam kegiatannya menciptakan kinerja karyawan karyawan yang tinggi, hal tersebut dapat diupayakan melalui kebiasaan karyawan yang selalu melaporkan tugas-tugasnya yang sudah selesai, terbiasa memakai pakaian yang rapi dan terbiasa menggunakan alat kerja yang sesuai dan menaati peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan harus lebih meningkatkan dan mendorong motivasi karyawan sehingga pekerjaan yang mereka lakukan akan lebih baik lagi dan menciptakan kinerja yang tinggi. Hal tersebut dapat dilakukan dengan meningkatkan keamanan di dalam lingkungan kerja sehingga karyawan mampu bekerja dengan aman serta menciptakan kerja sama dan hubungan yang baik di dalam lingkungan kerja.
3. Pimpinan perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan baik secara suasana dalam kerja maupun fasilitas dan kondisi ruang kerja yang memadai sehingga karyawan mampu bekerja secara maksimal guna meningkatnya kinerja karyawan. Upaya dalam memperbaiki lingkungan kerja dengan

cara meningkatkan fasilitas yang ada di dalam lingkungan kerja sehingga mampu memudahkan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka dan mengupayakan ruang kerja dengan tingkat pencahayaan yang sesuai agar tidak mengganggu pekerjaan karyawan sehingga meningkatkan fokus dari karyawan.

4.

Saran

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki persentase yang kecil dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan dengan penelitian ini perusahaan lebih memperhatikan lagi disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik ditunjang dengan lingkungan kerja yang mendukung sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *Journal of Business and Innovation Management*, 1(1), 82–94.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2018). Human Resource Management (Theory, Concepts and Indicators). *Riau: Zanafa Publishing*, 5, 12–18.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(01), 24–32.
- Aprillia, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomulti Plasindo Di Kota Semarang. *E-Journal*, 1–12.
- Cleopatra, C., Lie, D., Efendi, E., & Wijaya, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v3i1.38>
- DeCenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). *Fundamentals of human resource management*. John Wiley & Sons.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fatari, F., & Firmansyah, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Polyplex Films Indonesia. *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)*, 1(1), 114–125. <https://doi.org/10.46306/ncabet.v1i1.10>
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cet.2*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2016). *DRS H MALAYU S.P. HASIBUAN, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, edisi revisi .intro (PDFDrive).pdf. *PT. Bumi Aksara*.
- Idris, I., Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset*

- Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Ma'ruf, & Chair, U. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. nirha jaya tehnik makassar. *Jurnal Brand*, 2(1), 99–108. Diambil dari <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marlapa, E., & Mulyana, B. (2020). International Review of Management and Marketing The Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Productivity with Competence as Interviening Variables. *International Review of Management and Marketing* |, 10(3), 54–63.
<https://doi.org/10.32479/irmm.9922>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesyra*, 5(2), 1119–1130.
<https://doi.org/10.36778/jesyra.v5i2.652>
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., ... Yahya, D. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1), 012288.
<https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012288>
- Ramli, A. H. (2019). WORK ENVIRONMENT, JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE IN HEALTH SERVICES. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29–42.
<https://doi.org/10.25105/BER.V19I1.5343>
- Roni, K. A., & Moein, A. (2018). International Review of Management and Marketing Determination of Work Motivation and its Implication on Employee Performance Secretariat of Kpu Se-Province Jambi. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 72–77.
<https://doi.org/10.32479/irmm.7166>
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, (April), 1–12. Diambil dari <http://eprints.unm.ac.id/20118/>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinungan, N. (2018). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, XXI(4), 378–385.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&d dan Penelitian Pendidikan). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Sukmayuda, D. N., Moeins, A., & Cahyono, Y. (2019). International Review of Management and Marketing Analysis on some Factors Influencing Employees Motivation and its Implication on Employees Performance in Packaging Company in International Review of Management and Marketing Analysis on some Factors Influencing Employees Motivation and its Implication on Employees Performance in Packaging Company in Tangerang. *International Review of Management and Marketing*, 9(1),

- 117–122.
<https://doi.org/10.32479/irmm.7461>
- Sulila, I. (2020). The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo. *ARTIKEL*, 1(4666). Diambil dari <https://repository.ung.ac.id/en/karyailmiah/show/4666/the-effect-of-discipline-and-work-motivation-on-employee-performance-btpn-gorontalo.html>
- Tambuwun, J. A., Manoppo, W., & Keles, D. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. *Productivity*, 2(3), 224–227.
- Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>
- Zainal, V. R., Basri, Y. Z., Gunawan, I. D., & Mardiwasisto, G. (2015). Manajemen Kinerja Untuk Perusahaan Dan Organisasi (Cara Tepat Dan Mudah Menilai Kinerja Dari Teori Ke Praktik). *Yogyakarta: BPFE*.