

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. X

FARAH NADIYAH APRILIANY  
WAWA SANTOSO

*Trisakti School of Management*  
Jl. Kyai Tapa No. 20, Jakarta, Indonesia  
farahnadiyah23@gmail.com

**ABSTRACT:** *The research's purpose of this study was to examine the influence of the independent variables of work motivation, work discipline and work environment on the dependent variable, employee performance at PT. Century Mitra Sukses Sejati. The object in this research is PT. Century Mitra Sukses Sejati located in the Cikupa industrial area, Tangerang. The sampling technique is by saturation sampling with a total of 126 employees. Data acquisition was carried out by distributing questionnaires. The data analysis method used in this study was multiple linear regression analysis*

**Keywords :** *Work Motivation, Work Discipline, Work Environment*

**ABSTRAK :** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh antara variabel independen Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan pada PT. Century Mitra Sukses Sejati. Objek dalam penelitian ini adalah PT. Century Mitra Sukses Sejati yang berlokasi di kawasan industri Cikupa, Tangerang. Teknik sampling memanfaatkan sampel jenuh dengan jumlah 126 karyawan. Pemerolehan data dilakukan dengan penyebaran angket/kuesioner. Data dianalisis melalui metode analisis regresi linear berganda.

**Kata Kunci :** Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal. Salah satu faktor pendukung kemajuan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Peran dari SDM ini sangatlah krusial dan juga merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu tenaga kerja perlu dipacu untuk bisa mengoptimalkan kinerjanya. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja.

Di dalam penelitian ini ditemukan fenomena yang terjadi pada PT. Century Mitra Sukses Sejati. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Human Resource Department (HRD) PT. Century Mitra Sukses Sejati terdapat penurunan kinerja karyawan pada 3 tahun terakhir ditandai dengan bertambahnya karyawan yang memiliki kategori kurang dalam penilaian kinerja di setiap tahunnya. Tingkat kedisiplinan karyawan yang masih kurang baik, yang bisa ditinjau berdasarkan absensi karyawan di mana masih ada beberapa karyawan yang terlambat datang, bahkan tidak hadir tanpa disertai keterangan. Berdasarkan

observasi di lokasi penelitian, lingkungan kerja khususnya dari aspek kebisingan memiliki kondisi yang kurang baik di mana karyawan masih bisa mendengar suara dari luar ruangan yang artinya ruangan tidak cukup kedap untuk karyawan dapat bekerja dengan nyaman.

### **Motivasi Kerja**

Definisi dari motivasi yakni sebuah proses yang mengungkapkan ketekunan, arah, serta intensitas seseorang dalam tercapai tujuan yang diinginkan Robbins dan Judge (2019,217). Dalam buku (Darft 2015,226) Motivasi diartikan sebagai kekuatan individu, baik dari luar ataupun dalam diri yang memacu kegigihan dan semangat untuk mengejar suatu tindakan.

Sedangkan Menurut (Rivai 2011,455 dalam Luthfi dan Wihara 2021) memberikan pemaparan bahwa yang dimaksud motivasi kerja yakni suatu rangkaian nilai-nilai dan sikap yang berpengaruh terhadap seseorang dalam pencapaian suatu hal yang sifatnya spesifik sesuai tujuan yang diinginkan. Adapun tujuan motivasi diantaranya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, menjaga kestabilan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan juga moral karyawan, serta sebagainya. Menurut (Robbins dan Judge 2019,218) teori motivasi dari beberapa ahli yaitu diantaranya Hierarchy of needs theory yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, dalam teorinya ia mengatakan manusia dapat termotivasi dengan berbagai macam kebutuhan yaitu, physiological needs yang merupakan kebutuhan mendasar setiap manusia seperti makan, minum, tempat tinggal, Safety security need, kebutuhan akan rasa aman dari segala macam bentuk ancaman, kekerasan dan penyakit, social-belongingness need kebutuhan akan akan kasih sayang dapat diterima dengan baik di lingkungannya, esteem needs, kebutuhan pengakuan, penghargaan atas pencapaian serta self actualization needs

kebutuhan yang paling tinggi atau aktualisasi diri untuk meningkatkan kompetensi, dan pengembangan potensi. Mengacu pemaparan tersebut, bisa didapatkan kesimpulan bahwa definisi dari motivasi kerja yakni daya penggerak atau pendorong untuk bekerja giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan sasaran dan target perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin Kerja merupakan kondisi dimana karyawan harus melakukan aktivitas serta mematuhi setiap peraturan dan keputusan yang sudah diresmikan oleh organisasi/perusahaan. Disiplin merupakan suatu bentuk kebebasan. Kebebasan dari kelesuan dan kemalasan, kebebasan dari ragu, takut, dan kelemahan, serta kebebasan dari tuntutan dan harapan dari orang lain (Dorfman dalam Daft 2014,145), Disiplin kerja juga adalah sikap menghargai,, kepatuhan atas aturan yang ada, baik itu aturan yang tertulis ataupun tidak, serta mampu melaksanakannya juga tidak menghindar akan sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap wewenang dan tugas yang ada (Arenofsky 2017) dalam Razak *et al* (2018), sedangkan (Simamora 2006 dalam wahyudi 2019) memberikan definisi dari disiplin sebagai bentuk sistem kerja yang mempermudah pimpinan dalam menindak pelanggaran, mengoreksi kesalahan, serta mengorganisasikan pegawai, sehingga bisa tetap menjaga efektivitas kerja, dari pendapat diatas dapat disimpulkan disiplin merupakan sikap yang dapat berkembang dala diri seseorang untuk bisa mentaati serta menjalankan aturan yang telah disepakati dan ditentukan perusahaan, jika melanggar peraturan yang ada maka terdapat sanksi yang akan diberikan kepada karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja termasuk sesuatu yang sifatnya krusial dalam menunjang kinerja

karyawan, jika lingkungan kerja baik maka kondisi kerja yang nyaman akan terbentuk, sehingga akan menjadikan kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja meliputi terjalinnya hubungan kerja antar sesama karyawan serta antara atasan dengan bawahan dan fisik lingkungan tempat kerja (Victoria & Ortigosa, 2020). Lingkungan kerja bisa membantu pembentukan hubungan kerja yang mengikat antar individu di dalamnya (Kusuma *et al* 2021), sedangkan menurut (Afandi 2018,65 dalam Zaidin 2019), menyatakan bahwa Lingkungan kerja yaitu seluruh hal disekitar karyawan serta bisa berpengaruh dalam pelaksanaan tugas, contohnya penerangan yang memadai, terdapatnya AC (air conditioner), serta lainnya. Berdasarkan pembahasan tersebut, bisa didapatkan kesimpulan lingkungan kerja merupakan sesuatu di sekitar karyawan baik berupa lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang akan mempengaruhi karyawan saat bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Secara ringkas yang dimaksud dengan kinerja karyawan yakni hasil kerja karyawan secara kuantitas dan kualitas sebagaimana standar yang telah ditentukan dengan didasarkan pada tanggung jawab yang ada. Kinerja karyawan mengacu penjelasan dari (Robbins dan Coulter 2018) yaitu hasil akhir dari suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. (Daft 2014,124) memberikan definisi dari penilaian kinerja sebagai suatu proses mengamati serta mengevaluasi kinerja pegawai, pemberian umpan balik, serta pencatatan penilaian karyawan.

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan mempunyai pengaruh dalam kaitannya dengan penyelesaian seluruh tugas yang ada, sehingga ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, kinerja akan meningkat dengan lingkungan yang baik, serta kebalikannya jika kurang tenang lingkungan kerja yang ada, maka akan

mampu meningkatkan tingkat kekeliruan (Cassely *et al.* 2020). Menurut beberapa teori yang sudah dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yakni hasil dari pekerjaan karyawan dari tugas serta kewajiban yang diembannya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Masalah penelitian ini, antara lain: 1) apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Century MSS? 2) apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century MSS? 3) apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century MSS?

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, terdapat tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui: 1) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century MSS 2) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century MSS 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century MSS

Mengacu pemaparan tersebut, peneliti memiliki ketertarikan untuk mengadakan penelitian lanjutan yang merupakan pengulangan (replikasi) dari penelitian sebelumnya, terdapat perbedaan dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan pada karyawan kantor kecamatan Semen Kediri, sedangkan penelitian ini dilakukan pada PT. Century Mitra Sukses Sejati

Luthfi dan Wihara (2021) dalam penelitiannya didapatkan hasil yakni motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh, sedangkan dalam penelitian, namun Hidayat (2021) dalam penelitiannya menunjukkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh.

Ha1 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Luthfi, Wihara (2021) dalam penelitiannya didapatkan hasil yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh, sedangkan dalam penelitian (Setiawan 2018) menunjukkan

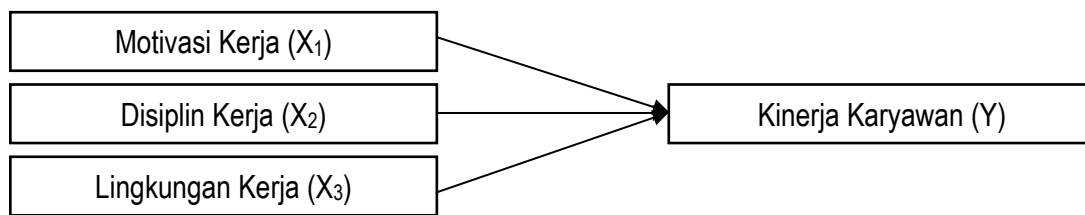
disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh.

Ha2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Luthfi dan Wihara (2021) dalam penelitiannya didapatkan hasil yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh hal

sedangkan dalam penelitian, namun hasil penelitian (Nabawi 2019) menunjukkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan.

Ha3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan



**Gambar 1 Model Penelitian**

Keterangan :

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

## METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini adalah deskriptif dan kausalitas untuk mengetahui dan menerangkan hubungan antar variabelnya. Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) PT . Century Mitra Sukses Sejati adalah variabel yang digunakan pada konteks penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non probability sampling yaitu sampling jenuh, Sampel Jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. (Sugiyono 2019,85). Dalam penelitian ini menggunakan

sejumlah 126 karyawan diluar direksi sebagai sampel dalam penelitian ini.

Untuk pengambilan data yang diperoleh menggunakan kuesioner/angket sebagai alat pengambilan data. Untuk menjawab pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala likert yaitu skala 1 sampai 5. Mengacu analisis data dari hasil uji validitas, didapatkan r hitung dari seluruh variabel independen memiliki nilai melampaui r tabel sementara nilai cronbach alpha pada untuk uji reliabilitas untuk seluruh variabelnya bernilai melampaui 0,6, maka dari hal tersebut data bisa dikatakan reliabel yang artinya kuisisioner bisa dipergunakan untuk penelitian.

## ANALISIS PEMBAHASAN

**Tabel 1 Karakteristik Responden**

Variabel	Klasifikasi	jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	70	55,6
	Wanita	26	44,4
Usia	<25 tahun	41	32,5
	25-30 tahun	50	39,5
	30-40 tahun	25	19,8
	>40 tahun	10	7,9
Lama Bekerja	>5 tahun	44	28,1
	1-5 tahun	74	58,7
	<1 tahun	4	3,2
Posisi	Staff	47	37,3
	Karyawan	79	62,7
	Produksi		

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah responden berjenis kelamin pria berjumlah 70 orang dengan persentase 55,6%. Rata-rata dari banyaknya karyawan yang bekerja di PT. Century Mitra Sukses Sejati berusia 25-30 tahun yang berjumlah 50 orang dengan persentase 39,5%. Berdasarkan lamanya bekerja

menunjukkan rata-rata karyawan pada PT. Century Mitra Sukses Sejati adalah 1-5 tahun dengan persentase 58,7% dan berdasarkan posisi menunjukkan bahwa karyawan produksi berjumlah 79 orang dengan persentase 62,7%.

**Tabel 2 Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0,881	0,1750	Valid
	MK2	0,917	0,1750	Valid
	MK3	0,904	0,1750	Valid
	MK4	0,800	0,1750	Valid
	MK5	0,881	0,1750	Valid
	MK6	0,923	0,1750	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0,812	0,1750	Valid
	DK2	0,679	0,1750	Valid
	DK3	0,488	0,1750	Valid

	DK4	0,800	0,1750	Valid
	DK5	0,704	0,1750	Valid
	DK6	0,730	0,1750	Valid
	LK1	0,581	0,1750	Valid
	LK2	0,730	0,1750	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK3	0,762	0,1750	Valid
	LK4	0,831	0,1750	Valid
	LK5	0,822	0,1750	Valid
	LK6	0,791	0,1750	Valid
	KK1	0,636	0,1750	Valid
		KK2	0,839	0,1750
Kinerja Karyawan (Y)	KK3	0,802	0,1750	Valid
	KK4	0,441	0,1750	Valid
	KK5	0,636	0,1750	Valid
	KK6	0,772	0,1750	Valid

*Sumber : Pengolahan Data Statistik*

Mengacu data tersebut, dapat disimpulkan bahwa  $r$  hitung seluruh indikator dari variabel penelitian ini didapatkan nilai yang positif serta  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, oleh karenanya

menggambarkan seluruh indikator atau pernyataan pada variabel adalah valid serta bisa dipergunakan untuk penelitian ini.

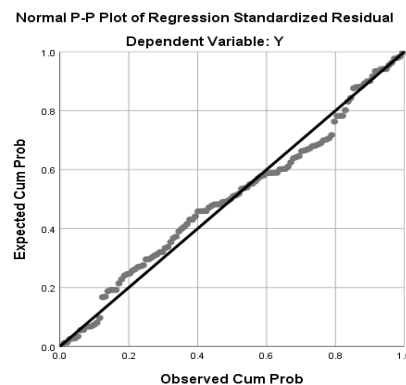
**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

Variabel	Batas Cronbach Alpha	Cronbach Alpha
Motivasi Kerja (X1)	0,60	0,941
Disiplin Kerja (X2)	0,60	0,793
Lingkungan Kerja (X3)	0,60	0,849
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,770

*Sumber : Pengolahan Data Statistik*

*Cronbach alpha* seluruh variabel bernilai  $> 0,60$  diartikan data reliabel. yaitu disiplin kerja  $0,793 > 0,60$ , motivasi kerja  $0,941 > 0,60$ , lingkungan kerja  $0,849 > 0,60$  dan kinerja karyawan  $0,770 >$

$0,60$ . Dengan ini dapat disimpulkan bahwa data reliabel atau instrumen dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu.



**Gambar 2 Uji Normalitas Metode Grafik**

Sumber : *Pengolahan Data Statistik*

Berdasarkan hasil dari p-plot, menyebar disekitar garis diagonal yang menandakan bahwa data dapat dikatakan berdistribusi normal

**Tabel 4 Uji Normalitas Metode Non-Grafik**

Asymp.Sig	Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
0,062	0,05	Normal

Sumber : *Pengolahan Data Statistik*

Uji normalitas metode non grafik dapat dilakukan dengan pengujian *Kolmogrov Smirnov*. Apabila signifikansi yang didapatkan bernilai  $> 0,05$ , maka adalah normal distribusi data tersebut, namun sebaliknya, bila signifikansi yang didapatkan bernilai  $< 0,05$

maka tidak normal distribusi data yang ada. Dapat dilihat pada tabel hasil pengolahan data statistik menggambarkan bahwa data adalah normal distribusi data sebab signifikansi didapatkan senilai  $0,062 > 0,05$ .

**Tabel 5 Uji Autokorelasi Durbin Watson**

Model	Durbin Watson
1	1,583

Sumber : *Pengolahan Data Statistik*

Mengacu hasil dari uji durbin watson terdapat autokorelasi, terdapat durbin watson

dengan nilai 1, 583, dimana nilai ini dapat diperbandingkan dengan melihat tabel Durbin

Watson dengan Sampel ( $n$ ) = 126, jumlah variabel independen ( $k$ ) = 3, serta nilai signifikansi sebesar 0,05, dengan demikian menghasilkan nilai DL 1,6608 dan nilai DU = 1,7582. Oleh karenanya, bisa didapatkan kesimpulan yaitu dalam model regresi muncul

autokorelasi Positif, sebab Durbin Watson bernilai di bawah DL yaitu ( $1,583 < 1,6608$ ). sehingga harus menggunakan pengujian lain untuk mengetahui munculnya autokorelasi melalui uji Breusch-Godfrey.

**Tabel 6 Uji Autokorelasi Breusch-Godfrey**

Model	Sig
1	0,730

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Berdasarkan data uji *Breusch-Godfrey* bisa didapatkan sig senilai 0,730 > 0,05, dimana bermakna model regresi tidak timbul

autokorelasi, karena nilai sig > dari  $\alpha$  (0.05). Sehingga baik digunakan pada model regresi.

**Tabel 7 Uji Multikolinearitas**

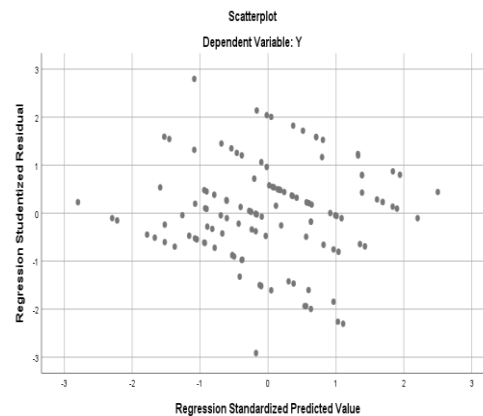
variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,891	1,122
Disiplin Kerja	0,885	1,131
Lingkungan Kerja	0,990	1,010

Sumber : Pengolahan Data Statistik

Mengacu data pada tabel 7, bisa dinyatakan seluruh variabel bebas penelitian mempunyai *tolerance* dengan nilai > 0,1 serta

VIF dengan nilai <10. maka bisa didapatkan kesimpulan yaitu, tidak terdapat multikolinearitas dalam model penelitian ini.



**Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas Metode Grafik***Sumber : Pengolahan Data Statistik*

Bisa dilihat dari gambar grafik *scatterplot*, sebaran titik pada sumbu X dan sumbu Y di atas danau bawah angka 0, dan

tidak ada kejelasan pola, dengan demikian bisa diartikan bahwa heteroskedastisitas tidak muncul pada model.

**Tabel 8 Uji Heteroskedastisitas Metode Non-Grafik (Uji Glejser)**

Variabel	Sig
Motivasi Kerja	0,126
Disiplin Kerja	0,527
Lingkungan kerja	0,777

*Sumber : Pengolahan Data Statistik*

Mengacu data tersebut bisa diketahui sig setiap variabel bebas melampaui  $\alpha$  (0,05). Oleh karenanya didapatkan kesimpulan

bahwa heteroskedastisitas tidak ditemukan dalam model, dengan demikian bisa dipergunakan untuk penelitian.

**Tabel 9 Hasil Koefisien korelasi (R)**

Model	R	Adjusted R Square
1	0,542	0,277

*Sumber : Pengolahan Data Statistik*

Mengacu data tersebut, bisa diketahui R senilai 0,542. maka variabel independen penelitian ini mempunyai korelasi yang sedang dan positif dengan variabel Y yaitu Kinerja karyawan.

**Koefisien Determinasi**

Mengacu data pada tabel 10 bisa diketahui Adjusted R<sup>2</sup> didapatkan senilai 0,277, dimana artinya sejumlah 27,7% variabel Kinerja Karyawan bisa diterangkan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan

kerja sementara 72,3% sebagiannya lagi berasal dari variabel di luar penelitian ini.

**Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	<i>Unstandardized coefficient</i>
	B
(constant)	9,610
Motivasi Kerja (X1)	0,242
Disiplin Kerja (X2)	0,267
Lingkungan Kerja (X3)	0,131

*Sumber : Pengolahan Data Statistik*

Mengacu tabel 11 didapati persamaan regresi  $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$  yaitu  $Y = 9,610 + 0,242 X_1 + 0,267 X_2 + 0,131 X_3 + e$ . Dimana bermakna Konstanta senilai 9,610 memiliki arti bila bernilai 0 untuk variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, maka adalah 9,610 untuk nilai variabel kinerja karyawan. Motivasi kerja ( $X_1$ ) = 0,242, bermakna tiap variabel Motivasi kerja naik 1, maka dapat menaikkan sebesar 0,242 untuk variabel kinerja karyawan dimana diasumsikan variabel lainnya dinilai konstan. Disiplin Kerja

( $X_2$ ) = 0,267 bermakna tiap satu variabel disiplin kerja dapat menaikkan sejumlah 0.267 untuk variabel kinerja karyawan dimana diasumsikan variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap tetap atau konstan. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) = 0,131 Artinya setiap kenaikan satu variabel Lingkungan kerja maka akan menaikkan variabel kinerja karyawan sejumlah 0,131 dimana diasumsikan variabel lainnya bernilai konstan.

**Tabel 11 Uji F (Goodness of Fit)**

Model	F	Sig
1	16,951	0,000

*Sumber : Pengolahan Data Statistik*

Mengacu hasil pengolahan data statistik dalam tabel 12 diperoleh signifikansi senilai  $0,000 < 0,05$  atau dapat melihat dari F hitung sebesar  $16,951 > 2,68$  (F tabel). Maka

berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa model yang diuji adalah model fit untuk pengujian hipotesis.

Tabel 12 Uji Hipotesis (uji t)

Model	t	Sig
(Constant)	4,327	0,000
Motivasi Kerja	4,140	0,000
Disiplin Kerja	3,552	0,001
Lingkungan kerja	2,272	0,025

Sumber : Pengolahan Data Statistik

## HASIL PENELITIAN

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan variabel motivasi kerja yang memiliki signifikansi dengan nilai  $0,000 < 0,05$  serta t hitung dengan nilai  $4,140 > 1,9796$  (t tabel), dengan demikian diterimanya hipotesis  $H_a$ . Ini sejalan akan penelitian dari Luthfi dan Wihara (2021) dengan hasil Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan pada uji t di mana nilai t hitung dalam variabel ini sejumlah 0,001 serta t hitung dengan nilai 3,552, maka dari hal tersebut hipotesis  $H_a$  diterima. Semakin meningkatnya kedisiplinan karyawan maka akan meningkat pula prestasi kerja mereka dan akan memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Ini sejalan akan penelitian dari Wahyudi (2019) dengan hasil yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. ditunjukkan dari hasil memiliki signifikan dengan nilai  $0,025 < 0,05$  serta t hitung dengan nilai  $2.272 > 1.9796$  (t tabel), sehingga diterima  $H_a$ . Bertambah baiknya lingkungan

kerja maka kinerja karyawan akan pula bertambah baik dan kebalikannya bila kurang baik lingkungan kerja maka juga akan memberi pengaruh buruk bagi kinerja karyawan. Ini selaras akan penelitian dari Majid dan Talkah (2020) dengan hasil yaitu variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Adapun didapatkan pengaruh secara serempak antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini didapatkan melalui analisis data sebelumnya, dimana hasil tersebut digunakan untuk menjawab masalah penelitian berikut :

1.  $H_{a1}$  diterima, terdapat pengaruh positif signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century Mitra Sukses Sejati. Sehingga apabila Motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan Kinerja karyawan secara signifikan. Hasil ini ditunjukkan dari nilai p-value lebih kecil dari  $\alpha(0,05)$  yaitu  $0,000 < 0,05$  dan critical value dimana diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar  $4,140 > 1,9796$ . Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthfi dan Wihara (2021) hasil ini konsisten atau tidak berbeda dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Ha2 diterima, terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century Mitra Sukses Sejati. Artinya apabila disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini ditunjukkan dari nilai p-value lebih kecil dari  $\alpha(0,05)$  yaitu  $0,001 < 0,05$  dan nilai critical value dimana diperoleh nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar  $3,552 > 1,9796$ . Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthfi dan Wihara (2021) hasil ini konsisten atau tidak berbeda dimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Ha3 diterima, terdapat pengaruh positif Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Century Mitra Sukses Sejati. Artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan dari nilai p-value lebih kecil dari  $\alpha(0,05)$  yaitu  $0,025 < 0,05$  dan nilai critical value dimana diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja sebesar  $4,140 > 1,9796$ . Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Luthfi dan Wihara (2021) hasil ini konsisten atau tidak berbeda dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dari penelitian ini, di antaranya:

1. Terdapat berbagai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tiga variabel saja yaitu meliputi motivasi kerja (X1), Disiplin kerja (X2) serta lingkungan kerja (X3). Oleh sebab itu penelitian ini belum mencakup semua aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Terbatasnya data perusahaan yang diterima, sebab bersifat rahasia.

### **Rekomendasi Penelitian**

Bagi Peneliti berikutnya:

1. Agar dapat memperbanyak jumlah variabel selain variabel dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan.
2. Diharapkan untuk melakukan penelitian tidak hanya pada PT. Century Mitra Sukses Sejati saja, namun pada perusahaan lainnya yang beroperasi di sektor yang lainnya.

Bagi Perusahaan

1. Perusahaan dapat meningkatkan dan mempertahankan faktor motivasi kerja dengan memperhatikan pemberian rewards pada karyawan yang tekun, promosi jabatan dll, pada karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan serta mempertahankan kinerja mereka.
2. Perusahaan untuk lebih memperhatikan kembali faktor terkait dengan disiplin kerja seperti absensi, tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan misalnya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, memberikan punishment yang setimpal, memperhatikan penghargaan atau reward yang diberikan untuk karyawan untuk mengurangi tingkat absensi dan ketidakhadiran tanpa keterangan pada karyawan di perusahaan dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga tercapainya tujuan perusahaan tersebut.
3. Perusahaan dapat lebih

memperhatikan lingkungan kerja untuk karyawannya, untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang

nyaman dan kondusif agar kinerja karyawan dapat lebih optimal.

## REFERENCES

- Daft, Richard L. 2014. *The Leadership Experience*: 6<sup>th</sup> Edition, Canada: Cengage Learning
- Wahyudi.2019. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*.Scientific Journal of Reflection.Vol.2,No.3,July,2019
- Sunarsi *Et al.* 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mentari Persada di Jakarta*.Seminar Nasional Manajemen,Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri.566 v12
- Majid, Talkah.2021.*Analisis Motivasi Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jombang*. Jurnal Otonomi.Vol. 21 Nomor 2 Edisi Oktober 2021
- Nabawi,Rizal.2019.*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183. ISSN 2623-2634 (online) DOI: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Robbins, Stephen p, dan Timothy A. Judge.2019. *Organizational Behavior: 18<sup>th</sup> Edition*. New York;Pearson Education.
- Kusuma, Arta Adi .2021. *The Effect of Motivation and Work Environment on The Performance of Hotel Employees, muria Semarang*. Sean Institute Economic Journal. Volume 10, No 02 December 2021 ISSN: 2301-6280 (print) ISSN: 2721-9879
- Simbolon, Oktafien. 2021. *Effect of Work Discipline and The Work Environment on Employee Performance CV. Bolon Tua*. Technium Social Sciences Journal Vol. 20, 704-725, June, 2021 ISSN: 2668-7798 [www.techniumscience.com](http://www.techniumscience.com).
- Domingcil et al. 2021. *Work Environment and work Engagement of Employees of the Catholic Colleges in the Ilocos Region, Philippines*. Technium Social Sciences Journal Vol. 19, 439-464, May, 2021 ISSN: 2668-7798 [www.techniumscience.com](http://www.techniumscience.com)
- Lombok, Masengei,Pangkey.2021. *The Effect of Inherent Supervision and Work Environment on Employee Work Discipline at the Manado State University Head Office*. Technium Social Sciences Journal Vol. 21, 158-166, July, 2021 ISSN: 2668-7798 [www.techniumscience.com](http://www.techniumscience.com)
- Setiawan, Agung.2018. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM). Vol 1, No 4 (2018)
- Sutrisno,Sunarsi.2019.*The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT. Anugerah Agung in Jakarta*.Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Vol. 6, No. 2, july-December 2019, Page 187-196

