

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ISKANDAR INDAH PRINTING TEXTILE SURAKARTA

Dwi Rini Setianingrum <sup>1)</sup>

Djumali <sup>2)</sup>

Sri Hartono <sup>3)</sup>

<sup>1, 2, 3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta  
e-mail: <sup>1)</sup> dwirinni6@gmail.com

## ABSTRACT

*This research aims to determine the influence of work environment, discipline, and motivation simultaneously on employee performance at PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. To determine the influence of work environment on employee performance at PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. To determine the influence of discipline on employee performance at PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. To determine the influence of motivation on employee performance at PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. The population in this research is all employees of PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta amounted to 957 employees and samples amounted 100 respondents. Technique of data analysis used validity test, reliability test, test the assumption classical, t-test, F-test, and the coefficient of determination. Simultaneously work environment, discipline, and motivation have positive and significant effect to employee performance of PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Using t-test work environment (X1) have positive and significant effect to employee performance of PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. The discipline variable has a positive and significant effect to the employee's performance of PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Motivation variable have positive and significant effect to employee performance of PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.*

**Keywords:** *work environment, discipline, motivation, performance of employees.*

## PENDAHULUAN

Aset terpenting dalam perusahaan adalah sumber daya manusia yang harus dijaga untuk mencapai tujuan. Walaupun di zaman sekarang ini banyak sekali teknologi yang dapat menggantikan sumber daya manusia, namun peranannya tetap merupakan unsur terpenting untuk menunjang manjunya suatu perusahaan dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan (Opasma *et al*, 2013). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung dari sumber daya manusia dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat diperusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia harus dikelola secara professional agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkeahlian dan berkompetensi.

Tercapainya tujuan perusahaan harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik

dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan selama periode tertentu. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila didukung dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif. Bentar *et al*. (2017) lingkungan kerja adalah keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari di perusahaan atau tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang sehat dan aman akan memberikan kelancaran, keselamatan, rasa nyaman, dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja diperusahaan terdiri dari lingkungan fisik seperti ventilasi, penerangan yang cukup, tata ruang yang baik serta lengkapnya fasilitas dari perusahaan dan lingkungan kerja non fisik seperti sikap ramah karyawan, hubungan yang baik

antar sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan. Pengelolaan lingkungan kerja sangatlah penting agar karyawan dapat melaksanakan aktivitas perusahaan secara optimal.

Mendisiplinkan karyawan merupakan hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dalam bekerja berjalan sesuai rencana. Menurut Sutrisno (2009: 87) mendefinisikan disiplin kerja adalah sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang menyebabkan ia dengan sukarela untuk menyesuaikan diri terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin karyawan yang baik akan mendapatkan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan. Bagi perusahaan disiplin kerja yang baik maka akan mendapat kelancaran dalam melaksanakan tugas sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal sedangkan bagi karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan dan tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan sikap dan tanggung jawab karyawan terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan serta bersungguh-sungguh dalam mengerjakannya dan tidak mengabaikan pekerjaan tersebut.

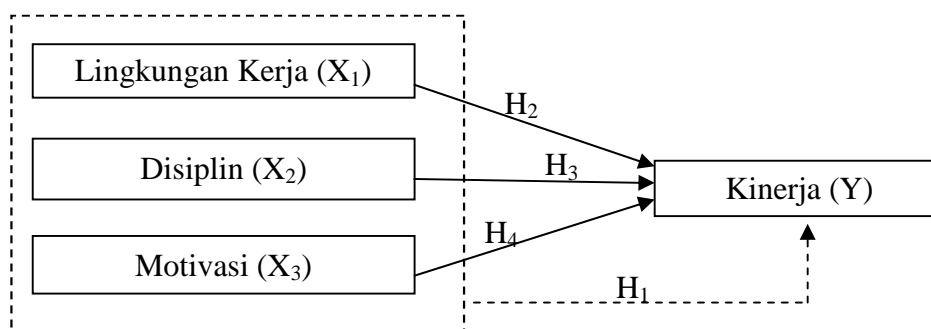
Sangat perlu dipahami bahwa seorang karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal tanpa adanya motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dari

dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila perusahaan dapat memberikan motivasi yang memadai dalam memenuhi kebutuhan eksternal seperti sandang, pangan, papan, dan kebutuhan internal seperti keinginan karyawan untuk dapat mengembangkan karier dan mendapat jabatan sesuai dengan yang diinginkannya maka karyawan akan memberikan timbal balik kepada perusahaan dengan bekerja lebih giat lagi.

PT Iskandar Indah Printing Textile merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan yang bergerak dalam bidang *manufacture* di Solo. Perusahaan ini memproduksi kain *grey* yang berbahan dasar dari benang. Agar karyawan dapat bekerja dengan baik maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik dengan tujuan agar karyawan merasa nyaman, tenang, dan senang dalam melakukan pekerjaan. Meningkatkan disiplin kerja karyawan agar karyawan taat dan patuh terhadap seluruh peraturan perusahaan dan memberikan motivasi secara terus-menerus kepada karyawan agar karyawan yang merupakan aset perusahaan dapat memberikan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan.

### Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran**

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat dua variabel, yaitu:

1. Variabel bebas  
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi.
2. Variabel terikat  
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

## LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Imran (2015) kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai atau karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Sari *et al.* (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kasmir (2016: 189) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun hasil kerja yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, pengetahuan yang dimiliki seseorang, rancangan kerja yang baik, kepribadian atau karakter yang dimiliki, motivasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja yang ada diperusahaan, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dalam penelitian ini ada tiga faktor yang diteliti yaitu lingkungan kerja adalah keadaan yang ada di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap hormat dan patuh seorang karyawan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan. Motivasi adalah dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H1: Secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

### 2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada di sekitar karyawan yang dapat berdampak pada kinerja karya-

wan. Napitupulu dan Ade (2016) bahwa lingkungan kerja adalah gambaran lokasi, tempat, atau suasana baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kenyamanan dan ketenangan secara emosional oleh setiap karyawan sehingga dalam melakukan pekerjaannya merasakan kemudahan dan akan berdampak pada kualitas kinerja semakin baik. Lingkungan kerja yang ada diperusahaan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Sidanti (2015) lingkungan kerja fisik merupakan kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja yang terdiri dari tata ruang kerja yang tepat, cahaya dalam ruangan, suhu dan kelembapan udara yang tepat, suasana kerja, dan keamanan kerja karyawan sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Shalahudin (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H2: Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

### 3. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Hasibuan (2009: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja dapat berupa sikap patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku, tepat waktu dalam mengerjakan setiap tugas yang diberikan, datang dan pulang sesuai dengan jam kerja perusahaan, selalu berhati-hati dalam mengerjakan tugasnya, dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H3: Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

#### 4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan dorongan dari dalam atau luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Hasibuan (2009: 141) motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Aini (2013) menyebutkan bahwa motivasi dibagi ke dalam dua jenis yaitu, motivasi internal adalah motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri, di mana karyawan dapat bekerja karena merasa senang dengan pekerjaannya, rasa puas, dan bahagia dalam dirinya seperti kebutuhan, keinginan, kerja sama, kesenangan kerja, kondisi karyawan, dan dorongan sedangkan motivasi eksternal merupakan motivasi yang berasal dari luar diri seseorang, seperti imbalan yang berupa upah atau gaji, harapan seseorang untuk memnuhi kebutuhan dengan kemampuan dan potensi yang dimiliki, dan insentif yang berupa bonus atau upah lembur. Hal tersebut didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H4: Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Iskandar Indah Printing Textile sebanyak 957 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 100 karyawan. Me-

tode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner, wawancara, dan dokumentasi.

Definisi operasional variabel dan pengukurannya adalah sebagai berikut:

### 1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan di tempat kerja baik fisik maupun nonfisik yang dapat berdampak pada kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- Penerangan yang cukup
- Suara bising
- Perlengkapan kerja
- Hubungan rekan kerja
- Tersedianya fasilitas kerja

### 2. Disiplin

Disiplin adalah sikap seseorang dalam mematuhi dan menjalankan peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Variabel disiplin diukur dengan menggunakan skala Likert. Indikator disiplin sebagai berikut:

- Peraturan perusahaan
- Tanggung jawab terhadap tugas
- Sanksi kepada karyawan yang melanggar
- Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
- Kesadaran dan kepedulian

### 3. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri dalam atau luar diri individu untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Variabel motivasi diukur dengan menggunakan skala *Likert*. Indikator motivasi sebagai berikut:

- Penghargaan
- Rasa nyaman dan senang yang diberikan oleh perusahaan
- Hubungan yang terjalin antar sesama karyawan
- Promosi jabatan
- Pengembangan karier

Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer yang merupakan data yang didapat secara langsung dari responden melalui jawaban kuesioner. Teknik pengumpulan data menggunakan skala *Likert*

dengan cara penilainnya yaitu, Sangat Setuju (SS = 5); Setuju (S = 4); Netral (N = 3); Tidak Setuju (TS = 2); Sangat Tidak Setuju (STS = 1). Pengujian validitas instrument dengan menggunakan rumus *product moment correlation*, kriteria pengujiannya menggunakan tingkat signifikansi = 0,05. Setiap item pertanyaan pada instrumen dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid. Pengujian reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha* dengan kriteria pengujian apabila *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dinyatakan reliabel sebaliknya jika *Cronbach Alpha* < 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan adalah

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan SPSS *versi 23* yang terdiri dari uji normalitas dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov-test*. Uji multikolinearitas dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF*, apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < dari 10 maka model regresi tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan meregres nilai absolute residual terhadap variabel independen. Tingkat signifikannya yang digunakan pada uji *Glejser* yaitu 5% atau 0,05. Apabila nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 2. Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

### HASIL PENELITIAN

#### 1. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel penelitian ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut:

#### 2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

Hasil uji validitas instrumen mengenai variabel lingkungan kerja, disiplin, motivasi, dan kinerja ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Hasil uji validitas mengenai variabel yaitu lingkungan kerja sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , disiplin sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , motivasi sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan kinerja sebanyak 5 item kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Hasil uji reliabilitas mengenai variabel lingkungan kerja, sebesar 0,741, disiplin sebesar 0,710, motivasi sebesar 0,788, dan kinerja sebesar 0,800 menunjukkan nilai yang reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* > 0,60.

**Tabel 1. Gambaran Umum Karakteristik Responden**

Karakteristik	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - laki	41	41
	Perempuan	59	59
	Jumlah	100	100
Usia	< 19	29	29
	20 – 29	39	39
	30 – 39	18	18
	> 40	14	14
	Jumlah	100	100
Tingkat Pendidikan	SD	3	3
	SMP	25	25
	SMA	71	71
	S1	1	1
	Jumlah	100	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Tabel 2. Uji Instrumen Penelitian**

Variabel	No. Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Uji Validitas	Uji Reliabilitas	
				Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja	1.	0,649	0,361	Valid	0,741	Reliabel
	2.	0,646	0,361	Valid		
	3.	0,786	0,361	Valid		
	4.	0,706	0,361	Valid		
	5.	0,714	0,361	Valid		
Disiplin	1.	0,658	0,361	Valid	0,710	Reliabel
	2.	0,758	0,361	Valid		
	3.	0,721	0,361	Valid		
	4.	0,798	0,361	Valid		
	5.	0,552	0,361	Valid		
Motivasi	1.	0,764	0,361	Valid	0,788	Reliabel
	2.	0,755	0,361	Valid		
	3.	0,765	0,361	Valid		
	4.	0,624	0,361	Valid		
	5.	0,808	0,361	Valid		
Kinerja	1.	0,750	0,361	Valid	0,800	Reliabel
	2.	0,560	0,361	Valid		
	3.	0,781	0,361	Valid		
	4.	0,827	0,361	Valid		
	5.	0,803	0,361	Valid		

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

**Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji normalitas	P: 0,118 > 0,05	Residual berdistribusi normal
Uji multikolinearitas	Tolerance: 0,416; 0,471; 0,481 > 0,10 VIF : 2,402; 2,124; 2,078 < 10	Tidak ada multikolinearitas
Uji heteroskedastisitas	p: 0,323; 0,173; 0,783 > 0,05	Tidak ada heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

### 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Rumus regresi diturunkan dari asumsi-asumsi tertentu, maka data yang akan diregresi harus memenuhi asumsi-asumsi regresi untuk mendapatkan nilai estimasi yang bersifat BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) dilakukan pengujian asumsi klasik dengan hasil seperti tabel 3 di atas:

### 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dari nilai  $\beta_1$ ,  $\beta_2$ ,  $\beta_3$  sebagai berikut:

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
(Constan)	1,658		1,168	0,246
Lingkungan Kerja	0,336	0,321	3,528	0,001
Disiplin	0,205	0,187	2,186	0,031
Motivasi	0,380	0,410	4,845	0,000

Adjusted R Square = 0,658  
F-hitung = 64,653  
Sig. F = 0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan garis regresinya sebagai berikut:

$$Y = 1,658 + 0,336 X_1 + 0,205 X_2 + 0,380 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- = Konstanta (Y) sebesar 1,658, artinya variabel independen lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi nilainya 0 (nol), maka kinerja karyawan nilainya positif sebesar 1,658.
- <sub>1</sub> = Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) memiliki koefisien sebesar 0,336, artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,336 dengan asumsi disiplin dan motivasi dianggap tetap.
- <sub>2</sub> = Variabel disiplin ( $X_2$ ) memiliki koefisien sebesar 0,205, artinya jika disiplin mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,205 dengan asumsi lingkungan kerja dan motivasi dianggap tetap.
- <sub>3</sub> = Variabel motivasi ( $X_3$ ) memiliki koefisien sebesar 0,380, artinya jika motivasi mengalami kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,380 dengan asumsi lingkungan kerja dan disiplin dianggap tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat besarnya nilai *Standardized Beta* <sub>1</sub> sebesar 0,336, nilai

*Standardized Beta* <sub>2</sub> sebesar 0,205, dan nilai *Standardized Beta* <sub>3</sub> sebesar 0,380.

## 5. Uji F

Hasil analisis diperoleh nilai F hitung > F tabel (64,563 > 2,70) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak berarti dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan “Secara simultan ada pengaruh yang positif antara lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan” diterima dan terbukti kebenarannya.

## 6. Uji t

- a. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)  
Hasil analisis diperoleh hasil nilai  $t_{hitung}$  (3,528) >  $t_{tabel}$  (1,984) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 yang artinya  $H_0$  ditolak sehingga secara parsial lingkungan kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan “Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” diterima dan terbukti kebenarannya.

- b. Pengaruh disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )

Hasil analisis diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} (2,186) > t_{tabel} (1,984)$  dengan nilai signifikansi  $0,031 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak sehingga secara parsial disiplin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan “Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” diterima dan terbukti kebenarannya.

- c. Hasil analisis diperoleh hasil nilai  $t_{hitung} (4,845) > t_{tabel} (1,984)$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak sehingga secara parsial motivasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan “Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” diterima dan terbukti kebenarannya.

## 7. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan diperoleh nilai *Adjusted R Square* = 0,658 berarti 65,8% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi sedangkan sisanya 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misalnya kepemimpinan, komunikasi, budaya organisasi dan lain sebagainya.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, dan Motivasi secara Simultan terhadap Kinerja karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai  $F$  hitung  $64,653 > F$  tabel 2,70 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak, yang artinya bah-

wa lingkungan kerja ( $X_1$ ), disiplin ( $X_2$ ), dan motivasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan bahwa “Secara simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”, diterima dan terbukti kebenarannya.

Hal ini sesuai dengan pendapatnya Kasmir (2016: 189) bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Penting bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar karyawan tidak mengabaikan pekerjaan yang diberikan, pemberian motivasi yang tepat dan terus-menerus untuk memberikan dorongan agar karyawan lebih giat lagi dalam bekerja serta menciptakan lingkungan fisik dan non fisik yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Jika semua hal tersebut dapat dipenuhi, maka karyawan juga akan memberikan tenaga dan pikirannya untuk perusahaan sehingga mudah dalam mencapai tujuan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh  $t_{hitung} 3,528 > t_{tabel} 1,984$  dan nilai signifikan  $p$  value  $0,001 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta” diterima dan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pe-



ngaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja yang ada diperusahaannya nyaman, aman, dan kondusif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan atau antara atasan dengan bawahan yang baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan fisik seperti adanya ventilasi yang cukup, tidak bisingnya ruang kerja, serta suhu ruangan yang cukup dan tersedianya fasilitas-fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan karena kenyamanan yang didapat karyawan ditempat kerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mampu mencapai hasil yang maksimal. Maka dari itu perlu adanya pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, terjalinnya hubungan yang baik antar sesama karyawan, antara atasan dan bawahan serta suasana kerja yang menyenangkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan karena didukung dengan lingkungan fisik dan non fisik yang baik. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2017) bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh  $t_{hitung} 2,186 > t_{tabel} 1,984$  dan nilai signifikan  $p\ value 0,031 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak. Berarti terdapat pengaruh variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dengan demikian hipotesis 3 yang menyatakan “Ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”, diterima dan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

artinya jika disiplin karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Disiplin dibentuk dan dibuat agar pegawai mematuhi dan menjalankan segala peraturan dan norma-norma yang ada dengan dilandasi kesadaran. Disiplin merupakan sikap seseorang dalam mematuhi dan menjalankan segala peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan norma-norma yang berlaku. Dengan diterapkannya disiplin kepada seluruh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, tepat waktu dalam mengerjakan pekerjaan, datang dan pulang sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan serta akan selalu berhati-hati dalam melakukan sesuatu ataupun dalam menggunakan mesin dan alat yang ada diperusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sulutondok dan Agus (2015) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung} 4,845 > t_{tabel} 1,984$  dan nilai signifikan  $p\ value 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh variabel motivasi ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan bahwa “Ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar Indah Printing Textile Surakarta”, diterima dan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu agar dapat mencapai keinginannya. Apabila motivasi dapat terpenuhi

seperti kebutuhan dasar, adanya insentif, penghargaan, adanya promosi jabatan, bonus tahunan maka kinerja karyawan akan meningkat. Rasa nyaman yang diberikan perusahaan kepada karyawan ketika bekerja dan adanya kerja sama antar karyawan ketika mengalami kesulitan dalam bekerja juga akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.* (2016) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi yang diberikan perusahaan baik dan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang ada di perusahaan nyaman, aman, dan kondusif, maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan tidak kondusif maka kinerja karyawan juga akan menurun. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebaliknya jika disiplin kerja karyawan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebaliknya jika motivasi yang diberikan perusahaan tidak memadai atau tidak sesuai harapan karyawan maka kinerja karyawan juga akan menurun.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Yulfita. 2013. *Pengaruh Motivasi Internal, Eksternal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Pasir Pangarjan*. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos. Vol. 2 No. 1. Hal. 98-112.
- Bentar, Aidin Murdijanto Purbangkoro, Dewi Prihartini. 2017. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol. 3 No. 1. Hal. 1-17.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Imran. 2015. *Pengaruh Disiplin, Diklat, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan di Propinsi Riau*. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis. Vol. 12 No. 2. Hal. 227-246.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Napitupulu Frida Elisabet dan Ade Parlaungan Nasution. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Amtex Precision Components Batam*. Jurnal Equilibiria. Vol. 3 No. 1. Hal. 1-10.
- Opasma, Meri Risky Natassia, Yosi Eka Putrid. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang*. Journal of Economic and Economic Education. Vol 1 No. 2. Hal. 231-37.
- Sari Vivi Nila, Elfa Fitriani, Ika Nusfita. 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Kereta Api (PERSERO) Divisi Regional II Sumatra Barat*. Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi. Vol. 5 No. 2. Hal. 11-19.
- Shalahuddin. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Paser*. Jurnal Ilmiah Manajemen. Vol. 1 No. 1. Hal. 93-112.

- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sipil Disekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi STIE Asia (JIBEKA). Vol. 9 No. 1. Hal. 44-53.
- Sulutondok Yohanis dan Agus Supandi Soegoto. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*. Jurnal Riser Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA).Vol. 1 No. 3. Hal. 849-862.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.