

Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Adi Polandika

Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang
polandika@gmail.com

Abstract

This study aims to determine: the effect of motivation, discipline and work environment on employee performance at CV. Gino Guruputra Kab. Tangerang and the population used were 52 respondents. And the technique used is using simple random sampling or slovin technique. The data analysis techniques are validity test, reliability test, normality test, descriptive statistical analysis test, simple linear regression test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis, determination test, t test (partial) and f test. The results of the research that have been carried out prove the results of all questions stating Valid and Reliable. This can be proven from rcount which is greater than rtable, namely: 0.354. Research hypothesis The t-test value is greater than ttable, namely: tcount for motivation is 2,957, Discipline is 3,284, Work environment is 3,974 and ttable is 1,676 and significant values of motivation, discipline, and work environment have a positive and significant effect on employee performance at CV. Gino Guruputra Kab. Tangerang, this can be proven through a partial test (t test). The results of the F test have a significant and significant effect on employee performance. It can be seen from the results of the calculated F test of the model that is equal to 65,947 and the probability value is 0.000. So the value of Ftable with a level of = 5% and df = n-k-1 (n is the number of samples, k as a variable) can be obtained the number 2.80 because Fcount > Ftable (65.947 > 2.80) so that Ho is rejected and Ha is accepted. So it can be concluded that motivation, discipline, and work environment have a simultaneous effect on employee performance at CV. Gino Gurupura.

Keywords

Motivation, Discipline, Work Environment, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, MSDM merupakan hal terpenting dalam sebuah perusahaan, Manajer yang dikatakan sukses ialah yang dapat mengelola semua yang ada di dalam dunia bisnis secara baik dan mampu mengembangkan bisnis yang sedang dikelolah di perusahaan tersebut. Sukses sebuah perusahaan dilihat dari hasil kerja yang baik dari para karyawan. (Ilmiah et al. 2022:103) Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kesuksesan pada suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai yang diinginkan. Karena adanya empat faktor ini akan membuat tingkat kesadaran kerja yang tinggi dapat mendukung keberhasilan organisasi maupun perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Jika tingkat kesadaran kerja pekerjaan menurun maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai target yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan maka perusahaan harus lebih peka terhadap karyawannya untuk memberikan motivasi yang lebih agar para karyawan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaanya.

Kinerja berasal dari istilah prestasi kerja atau actual performance. Ini berarti kinerja atau hasil kerja. Kinerja seseorang yang sebenarnya. Kinerja (output kerja) ialah hasil yang telah

diberikan pekerja yang memiliki Kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dilakukan karyawan untuk menjalankan peran mereka Sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (Prasetiyo et al. 2021:3).

Kinerja karyawan di CV. Gino Guruputra belum sepenuhnya memuaskan jika dilihat dari pelayanan yang dilakukan oleh karyawan CV. Gino Guruputa, secara kualitas belum memenuhi apa yang diinginkan oleh konsumen, yang disebabkan kurangnya motivasi yang di berikan oleh atasan, disiplin berkerja yang belum baik yaitu salah satunya disebabkan oleh kurangnya tanggung jawab terhadap para pekerjanya masing-masing, dan kurangnya hal-hal pendukung yang ada di lingkungan kerja pada CV. Gino Guruputra.

Pada suatu perusahaan terdapat motivasi kerja yang harus dimiliki oleh setiap orang atau pekerja dalam ilmu manajemen ketika pekerja memiliki motivasi akan mendorong pekerja lebih bersemangat menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tanggung jawab yang dipegang oleh karyawan akan membuat kinerja karyawan lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Garaika 2020:31). Motivasi sangat penting bagi karyawan karena motivasi dapat mendorong, serta mendukung perilaku karyawan agar bekerja dengan baik serta sungguh sungguh agar mendapat hasil yang optimal. Bahwa motivasi berpengaruh penting bagi seseorang yang memasuki organisasi dan perusahaan agar setiap orang memiliki tingkat percaya diri yang lebih (Hasibuan and Bahri 2018:75).

Pada suatu perusahaan disiplin dalam bekerja merupakan hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja karyawan di perusahaan, karena disiplin dalam bekerja merupakan sebagai bentuk peraturan bagi karyawan dalam menjalankan peraturan di dalam perusahaan karena ketika karyawan disiplin akan membuat produktivitas di perusahaan meningkat (Prasetiyo et al. 2021:23). Harlie dalam (Wahyudi 2019: 74) menjelaskan bahwa disiplin dianggap dapat menjamin kinerja pekerjaan yang berkualitas. Disiplin memberikan kepastian/kejelasan dalam melaksanakan tugas, memberikan keyakinan kepada karyawan atas apa yang di kerjakan karyawan dan apa yang menjadi tujuan karyawan. Disiplin merupakan cara non fisik bagi karyawan agar tetap menjalankan tugas sesuai yang telah diberikan oleh perusahaan yang berfungsi menghindari berbagai risiko atau kesalahan yang merugikan diri sendiri dan perusahaan.

Berdasarkan data dan uraian yang telah di kemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Gino Guruputra Kab. Tangerang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yang juga dikenal sebagai metode penemuan ilmu pengetahuan baru, dengan mengandalkan data numerik yang dikumpulkan dari responden. Menurut Sugiyono (2019:126), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan CV. Ginoguru Putra Kab. Tangerang yang berjumlah 106 orang menjadi objek penelitian. Karena populasi yang besar, peneliti tidak mempelajari seluruh populasi karena keterbatasan waktu, tenaga, dan dana. Oleh karena itu, digunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut dengan menggunakan rumus

Slovin, yang menghasilkan jumlah sampel sebanyak 52 responden. Penelitian ini dilakukan di CV. Ginoguru Putra Kabupaten Tangerang.

Pengumpulan data dilakukan dengan berbagai teknik, termasuk wawancara, kuesioner, dan observasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui Google Form untuk mengumpulkan data. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, serta data sekunder yang diperoleh dari sumber yang ada. Teknik-teknik ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang relevan dan mendalam mengenai topik yang diteliti, serta memastikan validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

CV. Gino Guruputra adalah perusahaan yang fokus pada penerbitan dan distribusi buku mata pelajaran. Berdiri sejak tahun 2018 di Tangerang, perusahaan ini telah menghasilkan banyak buku produktif dan sedang meningkatkan koleksinya dengan mencetak buku-buku muatan wajib dan produktif. Selain sebagai penyedia buku bagi sekolah-sekolah, CV. Gino Guruputra juga berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan siswa di Indonesia dengan buku-buku berkualitas. Perjalanan dan pengalaman perusahaan ini dalam dunia pendidikan memberikan pelajaran berharga, dan mereka terus berupaya meningkatkan konten dan ekspresi buku mereka agar tetap relevan dengan kebutuhan masa depan, dengan nuansa kontemporer yang diperhatikan dalam konten dan presentasi mereka.

A. Analisis Statistik Deskriptif

Sugiyono menyatakan bahwa statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana untuk bermaksud membuat kesimpulan sehingga tidak ada kesalahan generalisasi dari variabel X dan variabel Y.

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
MOTIVASI	52	34	50	45.42	3.847
DISIPLIN	52	30	50	45.02	4.305
LINGKUNGAN	52	39	50	45.79	3.511
KINERJA	52	37	50	45.44	3.723
Valid N (listwise)	52				

Sumber : Diolah Peneliti (2022) SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban minuman Variabel Motivasi sebanyak 34 responden, maximum sebesar 50 responden, dengan nilai rata-rata sebesar 45.42 dan standar deviation sebesar 3.847. Jawaban minimum Variabel Disiplin sebanyak 30 responden, maximum sebesar 50 responden, dengan nilai rata-rata 45.02 dan standar deviation sebesar 4.305. Jawaban minimum Variabel Lingkungan sebanyak 39 responden, serta maximum sebesar 50 responden, dengan nilai rata-rata sebesar 45.79 dan standar deviation sebesar 3.511. Jawaban minimum Variabel kinerja sebanyak 37 responden, serta maximum sebesar 50 responden, dengan nilai rata-rata 45.44 dan standar deviation sebesar 3.723.

B. Hasil Uji Instrumen

I. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji tidak adanya perubahan dan juga untuk melihat apakah hasil yang di uji sudah menandakan sakurat atau belum. Uji Signifikan dilakukan dngan membandingan nilai r hitung dan r tabel degree of freedom (df) = $n - 2$ jika rhitung lebih besar dari rtabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya. Sugiyono, (2016 : 125).

Uji Validitas Motivasi (X1)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi kerja	M.1	0,844	0,354	Valid
	M.2	0,590	0,354	Valid
	M.3	0,617	0,354	Valid
	M.4	0,739	0,354	Valid
	M.5	0,844	0,354	Valid
	M.6	0,570	0,354	Valid
	M.7	0,555	0,354	Valid
	M.8	0,526	0,354	Valid
	M.9	0,587	0,354	Valid
	M.10	0,767	0,354	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2022) SPSS Versi 25

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid karena rhitung lebih besar daripada rtabel sebesar 0,354 karena dari itu variabel Motivasi (X1) dinyatakan valid.

Uji Validitas Disiplin (X2)

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin kerja	D.1	0,808	0,354	Valid
	D.2	0,653	0,354	Valid
	D.3	0,776	0,354	Valid
	D.4	0,721	0,354	Valid
	D.5	0,650	0,354	Valid
	D.6	0,679	0,354	Valid
	D.7	0,730	0,354	Valid
	D.8	0,777	0,354	Valid
	D.9	0,772	0,354	Valid
	D.10	0,569	0,354	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2022) SPSS Versi 25

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Disiplin (X2) dinyatakan valid karena rhitung lebih besar daripada rtabel sebesar 0,354 karena dari itu variabel Disiplin (X2) dinyatakan valid.

Uji Validitas Lingkungan (X3)

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan Valid
Lingkungan kerja	L.1	0,682	0,354	Valid
	L.2	0,444	0,354	Valid
	L.3	0,654	0,354	Valid
	L.4	0,677	0,354	Valid
	L.5	0,620	0,354	Valid
	L.6	0,685	0,354	Valid
	L.7	0,703	0,354	Valid
	L.8	0,751	0,354	Valid
	L.9	0,697	0,354	Valid
	L.10	0,665	0,354	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2022) SPSS Versi 25

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Lingkungan (X3) dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sebesar 0,354 karena dari itu variabel Lingkungan (X3) dinyatakan valid.

Uji Validitas Kinerja (Y)

Variabel	Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan Valid
Kinerja	K.1	0,684	0,354	Valid
	K.2	0,621	0,354	Valid
	K.3	0,762	0,354	Valid
	K.4	0,773	0,354	Valid
	K.5	0,653	0,354	Valid
	K.6	0,707	0,354	Valid
	K.7	0,617	0,354	Valid
	K.8	0,763	0,354	Valid
	K.9	0,546	0,354	Valid
	K.10	0,735	0,354	Valid

Sumber : Diolah Peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar daripada r_{tabel} sebesar 0,354 karena dari itu variabel Lingkungan (Y) dinyatakan valid.

2. Uji Raliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui tidak ada perubahan instrumen yang dipakai. Uji reabilitas dilakukan menggunakan koefisien cronbach alpha sebesar lebih dari 0,6 maka akan dikatakan **reliabel**.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,864	Reliabel
Disiplin Kerja	0,893	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,854	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,873	Reliabel

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52
 Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel X1, X2, X3, DAN Y memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,6 maka dinyatakan reliabel.

C. Analisis Data Statistik Inferensial

I. Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Hipotesis yang dihasilkan kemudian diuji dengan statistik parametrik, meliputi penggunaan uji-t satu sampel, korelasi dan regresi, dan uji-t dua sampel. Jika nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka hasilnya berdistribusi normal, dan jika nilainya tidak lebih besar dari 0,05, maka hasilnya berdistribusi tidak normal.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64500110
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.087
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52
 Berdasarkan hasil penelitian tabel diatas menunjukan bahwa data berdistribusi secara normal. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan 140 lebih besar dari 0,05 yang menandakan berdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk membuktikan ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas lainnya.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
I MOTIVASI	.342	2.928
DISIPLIN	.486	2.059
LINGKUNGAN	.434	2.305

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

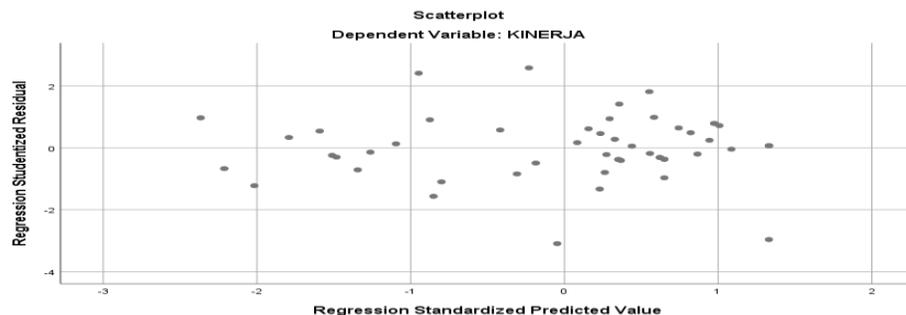
Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa output diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance ketiga variabel > 0,10 dan nilai VIF < 10, Maka dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan populasi yang benar, dengan kata lain jika terdapat pertidaksamaan varians dari residual regresi yang termasuk varians heterogen. Dispersi tidak seragam terjadi ketika polanya bergelombang dan terus menerus atau lebarnya teratur.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
I (Constant)	4.258	3.916		1.087	.282
MOTIVASI	-.097	.602	-.024	-.162	.872
DISIPLIN	-.549	.660	-.124	-.831	.410
LINGKUNGAN	.474	.611	.115	.775	.442

a. Dependent Variable: Abs_RES2



Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

Nilai sign untuk variabel Motivasi sebesar 0,874 dimana lebih besar dari 0,05, variabel Disiplin sebesar 0,410 dimana lebih besar dari 0,05, dan variabel

Lingkungan kerja sebesar 0,442 dimana lebih besar dari 0,05. Hal itu disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik dari gambar pola keduanya bergelombang dan kontinyu melebar teratur sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastitas pada mode regresi.

2. Analisis Regresi linier Sederhana

Regresi Linear Sederhana ialah hubungan antar linier variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). tujuannya untuk menentukan antar hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (apakah ada hubungannya berpengaruh atau tidak) serta menganalisis nilai variabel dependen ketika nilai variabel independen meningkat.

Uji Regresi Sederhana X1 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.314	3.554		2.621	.012
MOTIVASI	.795	.078	.822	10.202	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai constant sebesar 9.314 dan nilai koefisien regresi Motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0.795. dari hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Sederhana X2 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.783	3.583		4.405	.000
DISIPLIN	.659	.079	.762	8.314	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai constant sebesar 15.783 dan nilai koefisien regresi Disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 0.659. dari hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Sederhana X3 Terhadap Y

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.268	4.068		1.541	.130
LINGKUNGAN	.856	.089	.807	9.658	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

Berdasarkan hasil dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai constant sebesar 6.268 dan nilai koefisien regresi Lingkungan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.856. dari hasil tersebut menunjukan bahwa variabel Lingkungan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Regresi Berganda

Uji Analisis regresi berganda merupakan hubungan secara antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Dalam mengkaji penelitian ini rumus yang perlu digunakan dalam uji (Priyono 2008) regresi berganda yaitu:

Uji Analisis regresi berganda

Coefficients-					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.866	3.227		.268	.789
MOTIVASI	.312	.106	.323	2.957	.005
DISIPLIN	.260	.079	.301	3.284	.002
LINGKUNGAN	.408	.103	.385	3.974	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

$$Y = 0.866 + b_1 0.312 + b_2 0.260 + b_3 0.406 + e$$

Sumber : Sugiono (2019 : 207)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

A = Nilai konstanta

b1,b2,b3 = Koefisien regresi

X1 = Variabel Motivasi kerja

X2 = Variabel Disiplin kerja

X3 = Variabel Lingkungan kerja

e = Error

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diketahui :

1. Besar nilai konstanta 0.866 menyimpulkan bahwa jika seluruh variabel independen dianggap konstan yaitu Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja maka besar nilai variabel dependen kinerja karyawan yaitu sebesar 0.866.
2. Nilai koefisien regresi Motivasi kerja sebesar 0.312 berarti jika terjadi peningkatan 1 point variabel Motivasi kerja (Variabel Motivasi Kerja dianggap konstan atau tetap) maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.312.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin kerja sebesar 0.260 berarti jika terjadi peningkatan 1 point variabel Disiplin kerja (Variabel Disiplin Kerja dianggap konstan atau tetap) maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.260.
4. Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 0.408 berarti jika terjadi peningkatan 1 point variabel Lingkungan kerja (Variabel Lingkungan Kerja

dianggap konstan atau tetap) maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0.312.

4. Uji Hipotesis

1) Uji Determinasi

Uji Derterminasi digunakan untuk menganalisis kontribusi variabel independen (X1, X2, dan X3) terhadap variabel dependen Y.

Uji Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897	.805	.793	1.696
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

Berdasarkan penjelasan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa besar nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,793 artinya 79,3% pengaruh variabel independen (X) Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap variabel dependen (Y) Kinerja karyawan silmujtan menjelaskan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar 79,3%. Sedangkan yang 20,7% Dipengaruhi oleh variabel lain diluar Motivasi, Disiplin danLingkungan Kerja.

2) Uji t (Persial)

Uji t ini dilakukan untuk melihat apakah ada pengaruh dalam penelitian variabel dependen Motivasi kerja, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja secara parsial terhadap variabel independen kinerja karyawan dengan taraf signifikan sebesar 5% hipotesis.

Uji t (Persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.866	3.227		.268	.789
	MOTIVASI	.312	.106	.323	2.957	.005
	DISIPLIN	.260	.079	.301	3.284	.002
	LINGKUNGAN	.408	.103	.385	3.974	.000
a. Dependent Variable: KINERJA						

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

a. Uji t Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diliha t hitung Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 2.957. Jika dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,67655, maka t hitung lebih besar daripada t tabel (2.957 > 1,67655). Dengan demikian Ha1 diterimaa, artinya terdapat pengaruh positif

dan signifikan antar Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji t Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diliha t hitung Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 3.284. Jika dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,67655, maka t hitung lebih besar daripada t tabel (3.284 > 1,67655). Dengan demikian Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antar Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Uji Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diliha t hitung Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 3.974. Jika dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,67655, maka t hitung lebih besar daripada t tabel (3.974 > 1,67655). Dengan demikian Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antar Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3) Uji f (Uji Simultan)

Uji f digunakan untuk menguji variabel bebas (independen) apakah mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Untuk menemukan hasil uji t rumus yang digunakan adalah:

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber Sugiono (2016 : 192)

Keterangan :

R = Koefisien kolerasi berganda

K = Jumlah variabel independen

n= Jumlah anggota sampel

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568.819	3	189.606	65.947	.000 ^b
	Residual	138.007	48	2.875		
	Total	706.827	51			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, DISIPLIN, MOTIVASI

Sumber : Diolah peneliti (2022) SPSS Versi 25 responden 52

Berdasarkan penjelasan data tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung dari model yaitu sebesar 65.947 dan nilai probabilitas sebesar 0,000. Jadi besar nilai F tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ dan denumeratin $df = n-k-1$ (n yaitu jumlah sampel, k sebagai variabel) dapat diperoleh angka 2.80 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (65.947 > 2.80) sehingga terdapat Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi bisa disimpulkan bahwa

Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Gino Gurupura.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil hipotesis memperlihatkan variabel Motivasi Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,005. Artinya H_{a1} diterima sehingga bisa dikatakan bahwa penelitian variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena Motivasi kerja akan memberikan semangat bekerja bagi karyawan serta memiliki berdampak positif bagi kinerja karyawan. Serta hasil Uji t yang signifikansi.

Hipotesis penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasibuan and Bahri 2018) yang menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Motivasi kerja yang diberikan dapat memberikan kontribusi terutama dalam hal semangat bekerja yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil hipotesis memperlihatkan variabel Disiplin Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,002. Artinya H_{a2} diterima sehingga bisa dikatakan bahwa penelitian variabel Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena Disiplin kerja akan membuat karyawan lebih sadar atas segala hal yang menjadi tanggung jawabnya seperti pekerjaan dan peraturan yang berlaku di perusahaan tempat karyawan bekerja. Serta hasil Uji t yang memiliki hasil signifikansi.

Hipotesis penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abdul Hanafi 2018) yang menjelaskan bahwa Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi secara simultan dan persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Disiplin kerja yang diberikan dapat memberikan kontribusi terutama dalam hal kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil hipotesis memperlihatkan variabel Lingkungan Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,000. Artinya H_{a3} diterima sehingga bisa dikatakan bahwa penelitian variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, karena Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik serta sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. akan memberikan semangat bekerja bagi karyawan serta memiliki berdampak positif bagi kinerja karyawan. Serta dilihat dari hasil Uji t yang signifikansi.

Hipotesis penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hasibuan and Bahri 2018) yang menjelaskan bahwa Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian Lingkungan kerja baik akan membuat pekerja melakukan pekerjaan dengan baik.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis memperlihatkan variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai tingkat signifikansi sebesar (X1) 0.005, (X2) 0.002, (X3) 0.000. Hal ini dapat diartikan bahwa Ha4 diterima sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Gino Guruputra, karena tingkat nilai signifikansi yang didapat pada variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja sesuai dengan hasil Uji F.

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gino Guruputra. Dilihat dari t hitung Motivasi Kerja memiliki nilai sebesar 2.957. Jika dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,67655, maka t hitung lebih besar daripada t tabel ($2.957 > 1,67655$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antar Motivasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat dikatakan H1 diterima.
2. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gino Guruputra. Dapat dilihat t hitung Disiplin Kerja memiliki nilai sebesar 3.284. Jika dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,67655, maka t hitung lebih besar daripada t tabel ($3.284 > 1,67655$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antar Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat dikatakan H2 diterima.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gino Guruputra. dapat dilihat t hitung Lingkungan Kerja memiliki nilai sebesar 3.974. Jika dibandingkan dengan t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,67655, maka t hitung lebih besar daripada t tabel ($3.974 > 1,67655$). Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antar Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat dikatakan H3 diterima.
4. Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Gino Guruputra Kab. Tangerang. Hal ini dapat sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Gino Guruputra, karena tingkat nilai signifikansi yang didapat pada variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja sesuai dengan hasil Uji F. maka dapat dikatakan H4 diterima.

Daftar Pustaka

- Abdul Hanafi, Zulkifli. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Effect of Work Environment and Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance." *Dimensi* 7(2): 406–22.
- Ainanur, Ainanur, and Satria Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 1–14.

- Ardian, Noni. 2019. "Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja , Motivasi Kerja , Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB." *Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik* 4(2): 119–32.
- Aviyana, C, and D Fatmasari. 2019. "Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Cv. Tirta Makmur Ungaran." *Majalah Ilmiah Inspiratif* 4(7). <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/INSPI/article/viewFile/1218/1185>.
- Bukit, Benjamin, Tasma Malusa, and Abdul Rahmat. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran*,. file:///C:/Users/Smile/Downloads/manajemen sumber daya manusia (PDFDrive.com).pdf.
- Busro, Muhammad. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara: 391*.
- detikfinance. "Karyawan Stres Karena Pandemi, Perusahaan Harusnya Gimana?" https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5794727/karyawan-stres-karena-pandemi-perusahaan-harusnya-gimana?_ga=2.207293715.1229934834.1647346126-2058437019.1647346126 (March 15, 2022).
- Dini, Tezza Ananda, Askar Yuniarto, Institutiprogram Studi Manajemen, and Universitas Stikubank. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." : 978–79.
- Djodjobo, Klinton, Wilfried S. Manoppo, and Joanne V. Mangindaan. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Dealer Honda NSS Manado)." *Jurnal Productivity* 1(1): 89–94.
- Elizar, Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 46–58.
- Fitri Anggreani, Tuti. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Swot: Strategi Pengembangan Sdm, Strategi Bisnis, Dan Strategi Msdm (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2(5): 619–29.
- Garaika, Garaika. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 21(1): 28–41.
- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. 2020. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(1): 120–35.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 71–80.
- Ilmiah, Jurnal et al. 2022. "Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia." 5(2): 274–84.
- Imam Ghozali. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate*. 9th ed. ed. Abadi Tejokosumo. Semarang.

- Jufrizen, and Fadilla Puspita Hadi. 2021. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja." *Jurnal Sains Manajemen* 7(1): 35–54.
- Julianto, Pebi. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Puskesmas Di Kecamatan Depati Vii Kabupaten Kerinci." *Jurnal Administrasi Nusantara* 2(1): 42–58.
- Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2): 170–83.
- Natalia Maringka, Inggrit, Lotje Kawet, and Irvan Trang. 2017. "Hubungan Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 2251–59.
- Nazir, Ahmad, Kata Kunci, and Kinerja dan Karyawan. 2019. "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Surya Mustika Nusantara." *J. Mandiri* 3(1): 150–69.
- Novriani Gultom, Henny, and Nurmaysaroh. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan* 1(2): 191–98.
- Prasetyo, Eko, Farid Riadi, Nenny Rinawati, and Retno Resawati. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Acman: Accounting and Management Journal* 1(2): 61–66.
- Prayogi, Muhammad Andi, and M Nursidin. 2018. "Pemberian Bantuan Kepada Tenaga Yang Diberikanoleh Tenagaprofesionalkepelatihandalam." (November).
- Priyono. 2008. *Metode Peenelitian Kuantitatif*. 1st ed. ed. Teddy Chandra. Sidoarjo: Zifatama publishing.
- Putri, Sinta Herlini, and Onsardi. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Hasil Penelitian FEB UMB* 7(107): 1–43.
- Ressa Farizki, Muchamad. 2017. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 6: 1–16.
- Rizal, Said Muhammad, and Radiman Radiman. 2019. "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 117–28.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 59–70.
- Suciningrum, Fatikhah, Anjelia Zahra Rhamanda, and Mei Handayani. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru." *SSRN Electronic Journal* 4: 2166–72.
- sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. 1st ed. ed. Sutopo. Bandung: Alfabeta.

- Sunarsi, Denok. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Nadi Suwarna Bumi." *JURNAL SeMaRaK* 1(1): 66–82.
- Wahyudi. 2019. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 2(3): 351–60.
- Widiyanti, Wiwik, and Dewi Fitriani. 2017. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Depok." *Cakrawala* XVII(2): 132–38.
- Wuwungan, Ronna Yulia, Rita Taroreh, and Yantje Uhing. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado." *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5(2): 298–307.