



# PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAJU GEMILANG GARMEN

Muhamad Prasetyo<sup>1</sup>, Artha Febriana<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro, Semarang, Indonesia

\*Corresponding Email: artha.febriana@dsn.dinus.ac.id

## ABSTRACT

*Employee performance is a level of success obtained by employees as a whole within a certain time while carrying out work. The factors that can affect employee performance include work discipline, work environment, and motivation. This study aims to analyze and prove the effect of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Forward Resplendent Garment. The sampling technique used was a purposive sample with the criteria of employees in the production section, with a total of 90 respondents. Methods of data analysis in this study using multiple regression. The results showed that (1) work discipline has a positive and significant effect on employee performance, (2) work environment has a positive and significant effect on employee performance, and (3) motivation has a positive and significant effect on employee performance.*

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

## ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan sebuah tingkatan keberhasilan yang diperoleh karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu serta menjalankan pekerjaan. Adapun faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Maju Gemilang Garmen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sample dengan kriteria karyawan bagian produksi yaitu sejumlah 90 responden. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, berbagai organisasi, lembaga, ataupun instansi berlomba untuk meningkatkan kinerja dari sumber daya manusianya. Kinerja karyawan adalah sebuah tingkatan keberhasilan yang diperoleh karyawan secara keseluruhan dalam jangka waktu tertentu dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian atas kualitas serta kuantitas yang telah diperoleh seseorang ketika melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan. Kinerja yang maksimal adalah ketika karyawan dapat bekerja meraih target yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak variabel antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja (Nurjaya, 2021; Saleh, 2018).

Disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk mengikuti seluruh norma perusahaan (Arda, 2017). Disiplin kerja merupakan kesanggupan dan ketulusan dari karyawan ketika mengikuti aturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Disiplin akan mempengaruhi ketaatan dan juga kesetiaan individu maupun kelompok atas peraturan yang sudah dibuat oleh perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, yang diharapkan dengan kedisiplinan dari karyawan dapat meningkatkan produktivitas atau kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Husain (2017); Kumajas et al. (2016); Nurjaya (2021); dan Saleh (2018) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan (Fachreza & Majid, 2018). Lingkungan kerja merupakan tempat atau segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang optimal (Gabiella & Tannady, 2019). Hal ini sesuai dengan riset Hamdiyah *et al.* (2016); Hasibuan dan Bahri (2018); Maisarah dan Bahri (2018); dan Triastuti *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah penggabungan kekuatan internal serta eksternal yang mendorong karyawan dalam mencapai tujuan (Ardhani & Ratnasari, 2019). Motivasi adalah proses yang menjadi penyebab kekuatan, tujuan, dan upaya berulang-ulang dari individu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah proses psikologis yang meningkatkan serta memberikan arah untuk perilaku pada pencapaian tujuan (Inaray *et al.*, 2016). Motivasi kerja umumnya berhubungan dengan kondisi yang bisa memacu seseorang guna mengerjakan suatu pekerjaan maupun kegiatan sehingga dapat mencapai tujuannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Selan *et al.* (2018); dan Supriyanto dan Mukzam (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Objek pada penelitian ini adalah PT. Maju Gemilang Garmen suatu perusahaan garmen yang memproduksi baju dan *underwear*. Menurut data dan wawancara awal (*pra survey*) kepada bagian personalia dan beberapa karyawan PT. Maju Gemilang menunjukkan bahwa kinerja karyawan selama ini belum optimal dan cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dari data pencapaian kinerja PT. Maju Gemilang Garmen pada Tabel 1.

**Tabel 1. Pencapaian Kinerja Karyawan PT Maju Gemilang Garmen (2020-2022)**

No	Bulan	Penilaian Kinerja Rata-Rata	Keterangan
1	Januari-Juni 2020	75	Baik
2	Juli-Desember 2020	68	Cukup Baik
3	Januari-Juni 2021	72	Baik
4	Juli-Desember 2021	65	Cukup baik
5	Januari-Juni 2022	75	Baik
6	Juli-Desember 2022	65	Cukup Baik

Keterangan: <50= Buruk, 60-70= Cukup Baik, 70-80= Baik, >80= Sangat Baik

Sumber: PT Maju Gemilang Garmen

Berdasarkan Tabel 1, skor penilaian kerja rata-rata yang terjadi pada bulan Januari-Juni 2020 bernilai 75 hal ini masuk dalam kategori baik. Sedangkan pada bulan Juli-Desember bernilai 68 yang tercatat pada kategori cukup baik. Pada tahun 2021 bulan Januari-Juni bernilai 72 termasuk dalam kategori baik. Sedangkan pada bulan Juli-Desember sebesar 65 dan termasuk dalam kategori cukup baik. Pada bulan Januari-Juni pada tahun 2022 sebesar 75 hal ini juga masuk dalam kategori baik. Namun pada bulan Juli-Desember sebesar 65 ini masuk dalam golongan cukup baik. Dari data di atas terlihat bahwa belum ada karyawan yang mampu mencapai skor maksimal yaitu di atas 80 atau sangat baik. Kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT. Gemilang Garmen diduga karena disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dari karyawan, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan kurangnya motivasi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini diperkuat oleh hasil pra-survei terhadap 20 orang karyawan PT. Maju Gemilang Garmen. Hasil pra survei dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Pra-survei Karyawan PT. Maju Gemilang Garmen**

Variabel	No	Pernyataan	Ya	Tidak
Disiplin Kerja	1.	Saya datang ketempat kerja tepat waktunya.	45%	55%
	2.	Saya pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	70%	30%
	3.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	60%	40%
Lingkungan Kerja	1.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.	50%	50%
	2.	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.	55%	45%
	3.	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya.	60%	40%
	4.	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.	50%	50%
Motivasi Kerja	1.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja.	70%	30%
	2.	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.	65%	35%
	3.	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik, mulai awal hingga akhir.	55%	45%
	4.	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan, melainkan semakin termotivasi.	60%	40%
Kinerja Karyawan	1.	Peningkatan kualitas kerja merupakan tanggungjawab Bersama.	75%	25%
	2.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan.	55%	45%
	3.	Karyawan dituntut bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh kantor.	55%	45%
	4.	Standar penilaian merupakan salah satu tujuan yang akan dicapai.	55%	45%

Sumber: Data penelitian pra-survei (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa pada variabel disiplin kerja menunjukkan masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu yaitu sebanyak 55%. Pada variabel lingkungan kerja terlihat lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurang mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan sebesar 50% dan kurangnya hubungan kerja yang baik antara pimpinan maupun sesama rekan kerja sebesar 50%. Pada variabel motivasi kerja terlihat kurangnya motivasi karyawan terlihat pada pernyataan “saya selalu berusaha bekerja dengan baik mulai dari awal hingga akhir” sebesar 45%. Pada variabel kinerja karyawan terlihat bahwa karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan dengan baik sesuai waktu yang ditentukan, karyawan kurang bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, dan kurang mampu mencapai standar yang dicapai sebesar 45%.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Gemilang Garmen.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah salah satu aspek yang berperan karena dibutuhkan sebagai alat teguran untuk pekerja yang susah merubah perilaku serta sifatnya (Arda, 2017). Disiplin kerja merupakan kesediaan atas kesadaran individu dalam mengikuti seluruh norma yang ada dari perusahaan langsung (Husain, 2018). Selanjutnya Kumajas *et al.* (2016) mendeskripsikan disiplin kerja sebagai kesanggupan dan ketulusan dari individu ketika mengikuti aturan dari perusahaan itu sendiri serta norma sosial yang masih berlaku. Adapun Indikator yang menjadi dasar dari disiplin kerja menurut Nurjaya (2021) meliputi: (1) tingkat kehaadiran, (2) jenjang kewaspadaan, (3) kepatuhan dalam peraturan, (4) ketaatan dalam standar operasional, (5) etika dalam bekerja.

### **Lingkungan Kerja**

Fahreza dan Majid (2018) mendefinisikan lingkungan kerja yaitu objek yang berada di sekeliling pekerjaan serta bisa mempengaruhi ketika mengerjakan tugas yang telah diberikan ke karyawan misalnya dengan disediakan fasilitas *air conditioner* (AC), penerangan ruang kerja yang mendukung dan lainnya, di mana hal ini termasuk lingkungan fisik (Gabriella & Tannady, 2019). Lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan yang berfungsi dalam menunjang kinerja (Hamdiyah *et al.*, 2016). Maka dari itu, penentuan serta penciptaan lingkungan kerja yang baik bisa menjadikan keberhasilan tujuan perusahaan (Hasibuan & Bahri, 2018). Adapun indikator yang mendukung yang berasal baik dari lingkungan kerja secara fisik atau secara non fisik yang berhubungan dengan karyawan menurut Maisarah dan Bahri (2018) meliputi: (1) penerangan, (2) kelembapan, (3) tingkat kebisingan, (4) warna dan peralatan yang berada di ruang gerak, (5) keamanan dan hubungan antar karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan stimulus bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ardhani & Ratnasari, 2019). Menurut Inaray *et al.* (2016) motivasi adalah proses yang menjadi penyebab kekuatan, tujuan, dan upaya berulang-ulang dari individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan motivasi menurut Selan *et al.* (2018) yaitu proses psikologis yang meningkatkan serta memberikan arah untuk perilaku pada pencapaian tujuan. Dari semua pengertian dan juga definisi para ahli, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang bisa memacu seseorang guna mengerjakan suatu pekerjaan maupun kegiatan sehingga dapat mencapai tujuannya. Indikator motivasi kerja meliputi: (1) kinerja, (2) rasa dihargai, (3) tantangan dan melaksanakan kewajiban, (4) peningkatan, (5) keikutsertaan dan kesempatan (Supriyanto & Mukzam, 2018).

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan dan Bahri (2018), kinerja karyawan merupakan sebuah pencapaian atas kualitas serta kuantitas yang telah diperoleh seseorang ketika melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

Pengukuran kinerja karyawan menurut Maisarah dan Basri (2018) adalah sebagai berikut: (1) hasil kualitas suatu tugas atau pekerjaan, (2) kuantitas produk, (3) wawasan yang mengenai pekerjaan serta inisiatif karyawan ketika bekerja, (4) ketergantungan dalam memproduksi

produk yang sudah ditentukan oleh perusahaan berlandaskan standar mutu, maupun efektivitas karyawan dalam bekerja. Penilaian kerja yang baik dilakukan secara berkala saat proses kinerja berlangsung, sehingga bisa tau apa saja yang masih tertinggal yang nantinya bisa diantisipasi dengan cepat tanpa terjadinya kesenjangan dalam kinerja. Indikator yang menjadi dasar dari kinerja yaitu sebagai berikut: (1) kualitas, (2) kuantitas kerja, (3) keandalan kerja, (4) sikap (Triastuti *et al.*, 2018).

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan setiap orang untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Tanpa disiplin kerja, karyawan tidak hanya berperilaku buruk tetapi juga melakukan apa pun yang mereka ingin lakukan. Disiplin kerja penting karena mengikat karyawan dan juga memotivasi mereka untuk menghormati organisasi mereka. Ketepatan waktu merupakan salah satu contoh perilaku kedisiplinan, memastikan karyawan hadir di kantor setiap hari dan juga menyelesaikan jam kerja mereka (Arda, 2017).

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Kedisiplinan secara positif juga dapat meningkatkan produktivitas. Program kedisiplinan yang efektif bermanfaat bagi pemberi kerja dan karyawan. Ini membantu karyawan memperbaiki kekurangan apa pun dengan tujuan menjadi anggota tenaga kerja yang berharga dan berkontribusi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Husain (2018) memperoleh hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Kumajas *et al.* (2016); Nurjaya (2021); dan Saleh (2018) juga menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja yang tepat dan kondusif membawa peningkatan kemampuan fisik dan mental karyawan dalam melakukan rutinitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang tidak tepat dan tidak kondusif menyebabkan kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Namun, lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk, dikelola dengan buruk, atau dikembangkan dengan buruk dapat secara serius memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti pencahayaan dan suhu, kebisingan, tata letak, desain interior, pemandangan, tanaman, dan privasi yang memadai semuanya dapat berdampak positif pada kinerja karyawan (Fahreza & Majid, 2018).

Lingkungan kerja yang positif memiliki kekuatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja yang positif juga meningkatkan komitmen karyawan dan kemampuan berprestasi secara signifikan. Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan lingkungan kerja yang kondusif dalam perusahaan (Gabriella & Tannady, 2019).

Lingkungan kerja yang positif juga dicapai dengan meningkatkan moral kerja karyawan. Moral yang meningkat memfasilitasi kerja karyawan dengan lebih baik dan dengan demikian berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan. Semua pengusaha ingin meningkatkan kinerja karyawan mereka untuk meningkatkan profitabilitas. Tempat kerja dan suasana dapat secara signifikan mempengaruhi produktivitas (Hamdiyah *et al.*, 2016).

Lingkungan kerja yang baik meningkatkan *output* individu sehingga mengarah pada pertumbuhan perusahaan. Karyawan harus difasilitasi dengan lingkungan kantor yang baik yang akan mendorong mereka untuk tindakan yang lebih besar untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Jika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka akan lebih bahagia dan lebih kreatif, sehingga lebih produktif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Bahri (2018), yang menemukan adanya pengaruh positif dan

signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Maisarah dan Bahri (2018) dan Triastuti *et al.* (2018) juga menemukan hasil bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

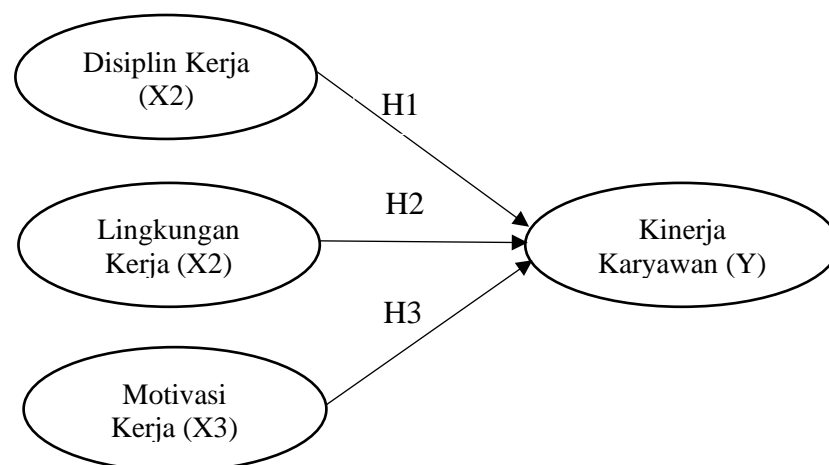
### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan salah satu kekuatan yang mengarah pada kinerja. Motivasi didefinisikan sebagai keinginan untuk mencapai suatu tujuan atau tingkat kinerja tertentu, yang mengarah pada perilaku yang diarahkan pada tujuan. Motivasi dianggap sebagai prediktor kinerja karyawan. Dengan kata lain, faktor penentu kinerja karyawan adalah motivasi, bakat dan keterampilan. Dengan demikian, karyawan yang termotivasi dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dianggap sebagai elemen penting bagi suatu perusahaan (Ardhani & Ratnasari, 2019).

Motivasi karyawan mendorong kualitas kerja dan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Ketika perusahaan membuat karyawannya tetap termotivasi, produksi dapat dilakukan tanpa gangguan. Oleh karena itu, perusahaan mencapai keselarasan yang besar di seluruh alur kerja, memengaruhi produktivitas secara positif. Karyawan yang termotivasi lebih produktif, dan karyawan yang lebih produktif lebih menguntungkan (Inaray *et al.*, 2016). Motivasi adalah bagian penting dalam organisasi, itu menempatkan sumber daya manusia ke dalam tindakan, meningkatkan tingkat efisiensi bagi karyawan, mengarah pada pencapaian tujuan organisasi, membangun hubungan yang bersahabat, stabilitas dan pertumbuhan organisasi. Kinerja berhubungan langsung dengan motivasi karena semakin tinggi motivasi, semakin baik kinerjanya (Selan *et al.*, 2018).

Karyawan yang termotivasi umumnya akan bekerja lebih keras, datang tepat waktu, dan fokus pada tugas sehari-hari. Faktor motivasi yang termasuk dalam Teori Herzberg meliputi pekerjaan itu sendiri, pertumbuhan, pengakuan, kemajuan, prestasi dan tanggung jawab. Ketika karyawan merasakan kepuasan dan inklusi di semua atau sebagian besar area ini, motivasi mereka cenderung meningkat. Tanpanya, perusahaan mengalami penurunan produktivitas, tingkat *output* yang lebih rendah, dan kemungkinan besar perusahaan juga akan gagal mencapai tujuan penting. Motivasi karyawan adalah tingkat komitmen, energi, dan inovasi yang dipegang karyawan selama hari kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Supriyanto dan Mukzam (2018) yang mengatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

## METODE PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 macam variabel yang digunakan antara lain: variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi: disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

### Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada kumpulan subjek dan atau objek yang mempunyai persamaan di beberapa keadaan atau karakteristik dan menghasilkan sebuah problem untuk diteliti (Ghozali, 2016). Populasi dalam penelitian ini ialah semua karyawan di PT. Maju Gemilang Garmen. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sample* dengan kriteria hanya pada bagian produksi, artinya semua karyawan di bagian produksi bisa menjadi sampel untuk penelitian ini. Jumlah sampel sebanyak 90 responden.

### Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Pada penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner yang didistribusikan ke karyawan bagian produksi PT. Maju Gemilang Garmen. Dalam melakukan penelitian, skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert yakni: (1) STS/ Sangat Tidak Setuju; (2) TS/ Tidak Setuju mempunyai; (3) N/ Netral; (4) S/ Setuju; dan (5) SS/ Sangat Setuju. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan evaluasi individu atau kelompok terhadap peristiwa sosial yang ada. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ialah analisis deskriptif dan analisis statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Penelitian ini mencakup sampel dari populasi PT. Maju Gemilang Garmen yaitu sebanyak 90 orang pada bagian produksi. Karakteristik responden terdiri dari karyawan laki-laki dengan jumlah 51 orang (56,7%) dan 39 orang (43,3%) perempuan. Responden paling muda berusia 20 dan yang tertua berusia 47 tahun.

### Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai valid atau tidaknya sebuah kuesioner (Ghozali, 2016). Dalam pengujian ini kuesioner dikatakan valid dengan taraf signifikansi  $< 5\%$ . Atau jika  $r$  terhitung  $> r$  tabel dengan demikian kuesioner bisa dikatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa pernyataan akan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan diperoleh nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel sebesar 0,207 sehingga seluruh pertanyaan dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
DK1	0,420	0,207	Valid
DK2	0,610	0,207	Valid
DK3	0,320	0,207	Valid
DK4	0,458	0,207	Valid
DK5	0,526	0,207	Valid
LK1	0,420	0,207	Valid
LK2	0,521	0,207	Valid
LK3	0,467	0,207	Valid
LK4	0,461	0,207	Valid

**Tabel 3. Lanjutan**

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
LK5	0.565	0.207	Valid
MK1	0.458	0.207	Valid
MK2	0.419	0.207	Valid
MK3	0.618	0.207	Valid
MK4	0.491	0.207	Valid
MK5	0.459	0.207	Valid
KIN1	0.543	0.207	Valid
KIN2	0.384	0.207	Valid
KIN3	0.453	0.207	Valid
KIN4	0.473	0.207	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah sebuah instrumen yang berfungsi untuk mengetahui data dari penelitian ini reliabel atau tidak (Ghozali, 2016). Kuisisioner dapat dikatakan reliabel ketika responden menjawabnya stabil untuk setiap waktunya. Variabel akan dinyatakan reliabel ketika hasilnya menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2016). Berlandaskan hasil pengujian disimpulkan bahwa setiap variabel dinyatakan reliabel dengan total skor diatas 0,6. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	0,702	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,723	Reliabel
Motivasi Kerja	0,708	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,676	Reliabel

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan Kolmogrov Smirnov Test, jika nilai signifikansi lebih dari 5% (0,05) maka distribusi data dinyatakan normal (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh nilai asymp. Sig. Kolmogrov Smirnov residual bernilai 0,090 dan signifikansi sebesar 0,066, maka disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal atau perolehan data dari penelitian bisa dinyatakan baik (normal). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi yang lebih besar dari 5%, sehingga model ini dapat digunakan sebagai model penelitian. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,32458907
Most Extreme Differences	Absolute	0,090
	Positive	0,087
	Negative	-0,090
Test Statistic		0,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,066 <sup>c</sup>



**Uji Multikolinearitas**

Suatu model dinyatakan memiliki regresi yang baik ketika tidak ada korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini dapat juga dilihat menggunakan nilai *tolerance* serta *variance inflation factor* (VIF). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diperoleh nilai *tolerance* > 0,1 sedangkan nilai VIF <10, sehingga dinyatakan tidak ada multikolinearitas atau tidak ada korelasi antar variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	0,663	1,009
Lingkungan Kerja	0,589	1,059
Motivasi Kerja	0,861	1,114

a. Dependent Variable: Kinerja

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model regresi yang baik juga harus memenuhi asumsi homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan Uji Glejser. Jika nilai signifikansi di atas 0,05 (> 0,05), maka tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut (Ghozali, 2016). Hasil pengujian heteroskedastisitas diperoleh nilai >0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas atau dengan kata lain tidak terdapat varian yang sama. Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser ditampilkan dalam Tabel 7 berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	3,776	0,797		4,740	0,000
DisiplinKerja	-0,063	0,036	-0,215	-1,739	0,086
LingkunganKerja	-0,031	0,040	-0,100	-0,767	0,445
MotivasiKerja	-0,056	0,036	-0,036	-0,1529	0,130

a. Dependent Variable: abs\_res

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil pengujian regresi linear berganda ditampilkan dalam Tabel 8.

**Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-.555	1.279		-.434	.665
DisiplinKerja	.314	.058	.413	5.372	.000
LingkunganKerja	.277	.065	.349	4.286	.000
MotivasiKerja	.256	.059	.295	4.369	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel 8, rumus regresi yang diperoleh yaitu:

$$Y = 0,413 X_1 + 0,349 X_2 + 0,295 X_3 + e$$

Berdasar pada rumus tersebut, maka dapat dipaparkan:

1. Koefisien regresi disiplin kerja ( $\beta_1$ ) positif sebesar 0,413, artinya setiap peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja ( $\beta_2$ ) positif sebesar 0,349, artinya setiap peningkatan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi motivasi kerja ( $\beta_3$ ) positif sebesar 0,295, artinya setiap peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### Hasil Uji F

Uji ini bertujuan menentukan ada atau tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan kriteria Uji Anova, untuk nilai sig. F sebesar  $0,000 < 0,05$  dapat dikatakan memiliki *model fit*. Hal tersebut berarti setiap variabel independen dapat berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hasil uji ini dapat dilihat pada Tabel 9.

**Tabel 9. Hasil Uji F**  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	307,402	3	102,467	56,433	0,000 <sup>b</sup>
1	Residual	156,154	86	1,816		
	Total	463,556	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

### Hasil Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengujian data diketahui nilai R Square adalah sebesar 0,663 sehingga dapat disimpulkan variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen dengan persentase 66,3%. Variabel dependen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti sebesar 33,7%. Hasil pengujian koefisien determinasi ditampilkan dalam Tabel 10.

**Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,814 <sup>a</sup>	0,663	0,651	1,34749	1,839

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien uji t disiplin kerja sebesar 0,413 dengan signifikansi bernilai 0,000 ( $< 0,05$ ). Dari hasil ini disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis pertama yang diajukan diterima. Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya dalam meningkatkan kedisiplinan dibutuhkan peranan pimpinan, dari pimpinan divisi maupun menyeluruh dengan memberikan kenyamanan dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Affandi dan Bahri (2020); Arisanti *et al.* (2019); Purba *et al.* (2019);

Desthiani (2018); dan Kasino dan Indryanti (2020) memperoleh hasil yang sama yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien uji t lingkungan kerja sebesar 0,349 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $<0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hipotesis kedua yang diajukan diterima. Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja di PT. Maju Gemilang Garmen dengan adanya dukungan dari suasana lingkungan yang nyaman, sarana yang mendukung kebutuhan karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahreza dan Majid (2019); Gabriella dan Tannady (2019); Hamdiyah *et al.* (2016); Hasibuan dan Bahri (2018); Maisarah dan Bahri (2018) dan Triastuti *et al.* (2018) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien uji t untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,295 dengan signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan hipotesis ketiga dinyatakan diterima. Hasil uji statistik penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tingginya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila motivasi kerja bisa dilakukan secara terstruktur maka karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan produktif yang nantinya akan membangkitkan semangat dalam bekerja dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh. Ketika seorang karyawan termotivasi dengan baik akan memberikan timbal balik berupa kinerja yang mereka hasilkan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ardhani dan Ratnasari (2019); Inaray *et al.* (2016); Selan *et al.* (2018); Supriyanto dan Mukzam (2018); Afandi dan Bahri (2020); Arisanti *et al.* (2019); Purba *et al.* (2019); Desthiani (2018) dan Kasino dan Indrayanti (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan pada penjelasan ulasan teori dan hasil dari pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Gemilang Garmen. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan PT. Maju Gemilang Garmen. Hasil analisis deskriptif atas instrumen menunjukkan bahwa karyawan PT. Maju Gemilang Garmen selalu hadir tepat waktu dan dapat menyelesaikan sejumlah pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Gemilang Garmen. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif instrumen menunjukkan bahwa penerangan, suhu, kebisingan, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja karyawan PT. Maju Gemilang Garmen pada kondisi yang baik dan harmonis.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maju Gemilang Garmen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya motivasi kerja, maka akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif instrumen menunjukkan bahwa karyawan PT. Maju Gemilang Garmen selalu berusaha untuk mencapai prestasi dan selalu optimis, tidak mudah menyerah dalam mencapai target yang sudah

ditetapkan.

### KETERBATASAN DAN SARAN

Dalam proses pengambilan data melalui wawancara dan kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya karena keterbatasan waktu dan kebijakan dari perusahaan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengambil waktu yang tepat pada saat mendistribusikan kuesioner. Selain itu, saran bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan pemberian penghargaan kepada karyawan yang tidak melakukan kesalahan atau melanggar peraturan perusahaan. Dengan adanya penghargaan tersebut karyawan akan berlomba-lomba untuk bisa menegakkan kedisiplinan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3 (2), 235–246.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Dimensi*, 8(2), 372–385.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. K., & Loindong, S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 841–850.
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari*, 5(1), 1–16.
- Fachreza, M. S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 115–122.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi. *Prosiding Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)*, 121–124.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (5<sup>th</sup> ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan di ADA Swalayan Banyumanik Semarang. *Jurnal of Management*, 2(I), 1–11.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Husain, B. A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). *Disrupsi Bisnis*, 1(1), 2–16.
- Inaray, J. C., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(02), 459–470.
- Kasino, & Indrayanti, N. F. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top Waru Sidoarjo. *ECOBISMA*, 7(1), 20–30.

- Kumajas, A. H., Lengkong, V. P. K., & Wenas, R. S. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 4(4), 1145 - 1249.
- Maisarah, S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21), 28–50.
- Selan, V., Wahyudi, A., & Wardiningsih, S. S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 28–37.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1), 141–146.
- Triastuti, N., Sulaiman, F., & Pratama, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 53(9), 50–57.