

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

**Danti Septiwindriati**  
*dantisepti@gmail.com*  
**Suhermin**  
*suhermin@stiesia.ac.id*

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

### ABSTRACT

*The research aimed to analyze the influence of work discipline, work environment, motivation, and job satisfaction on the performance of employees of CV. Mitra Internusa Jaya. The population in this research is all employees of CV Mitra Internusa Jaya which amounted to 50 people. The sampling technique uses a saturated sample technique, which is a technique for determining the sample by taking all members of the population as respondents or samples. So the sample in this research is all employees of CV Mitra Internusa Jaya. The data analysis technique has been done by using multiple linear regression analysis. The result of the research shows that work discipline has positive and significant influence on employee performance of CV. Mitra Internusa Jaya, work environment has positive and significant influence on employee performance of CV. Mitra Internusa Jaya, motivation has positive and significant influence to employee performance of CV. Mitra Internusa Jaya, and job satisfaction have positive and significant influence on employee performance of CV. Mitra Internusa Jaya.*

*Keywords: Dicipline, environment, motivation, job satisfaction, performance.*

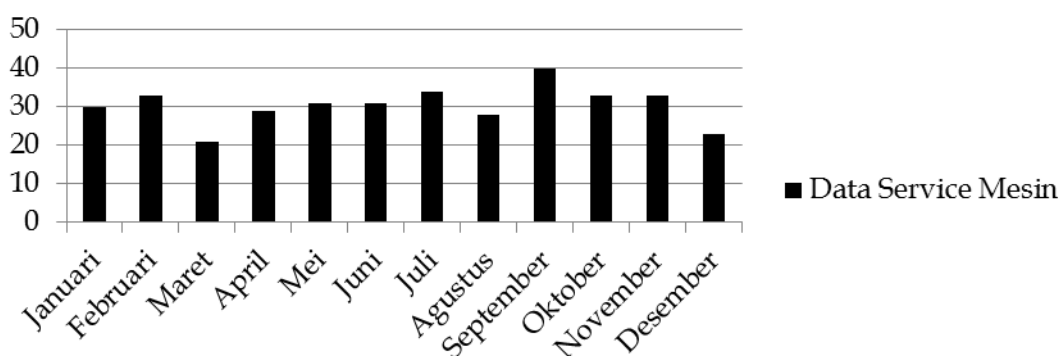
### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Mitra Internusa Jaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mitra Internusa Jaya yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, yaitu teknik untuk menentukan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mitra Internusa Jaya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra Internusa Jaya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra Internusa Jaya, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra Internusa Jaya, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mitra Internusa Jaya.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja

## PENDAHULUAN

Manajemen sumberdaya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan adanya upaya pengembangan sumber daya yang terarah dan terstruktur. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Sinambela (2012:5) kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.



Sumber: Data sekunder diolah 2017

Gambar 1  
Tahun 2016 Kinerja karyawan bagian teknisi CV Mitra Internusa Jaya

Gambar 1 Menunjukkan kinerja CV Mitra Internusa Jaya mengalami kenaikan dan penurunan terutama pada kuantitas dalam pengerjaan servis mesin. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya adalah lemahnya kesadaran karyawan akan kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Hal tersebut berpengaruh terhadap ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Menurut Sutrisno (2012:87) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerjanya. Menurut Sunyoto (2015:38) jenis lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung seperti peralatan kerja, penerangan, suhu udara, dan suara bising. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama karyawan.

Setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan-karyawan sejawat dan dari atasannya. Menurut Ardana *et al.* (2012:193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Sutrisno (2012:75) kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam bekerja,

seseorang yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan merasa positif dengan pekerjaannya dan akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah akan berprasangka negatif terhadap pekerjaannya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan? 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan? 3) Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan? 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?. Sedangkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Untuk menganalisis pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk menganalisis pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 3) Untuk menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. 4) Untuk menganalisis pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN TEORITIS

### Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, karena manusia sebagai penggerak aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan maupun pegawai.

Manajemen sumber daya manusia (*human resources*) menurut Alma (2010:193) adalah suatu kegiatan merencanakan, mengarahkan, dan mengkoordinasikan semua kegiatan yang menyangkut pegawai, mencari pegawai, melatih dan mengorganisasikan, dan melayani pegawai. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan memungkinkan pegawai menggunakan segala kemampuannya, minatnya, kesempatan untuk bekerja sebaik mungkin.

### Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011:129-130) bahwa ada tiga bentuk disiplin kerja. Bentuk disiplin kerja yang pertama adalah disiplin preventif yaitu pembentukan sistem yang untuk mempermudah dalam menegakkan disiplin. Bentuk disiplin yang kedua adalah disiplin korektif yaitu pemberian sanksi untuk memperbaiki pegawai pelanggar, mematuhi peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Bentuk disiplin yang ketiga adalah disiplin progresif yaitu memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan berulang.

### Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (2010:79) lingkungan kerja adalah faktor-faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi namun mempengaruhi kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Ardana *et al.* (2012:193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketanggungan sang manajer. Sedangkan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.

Menurut Sutrisno (2012:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern meliputi keinginan untuk hidup, untuk dapat memiliki, memperoleh penghargaan, memperoleh pengakuan, dan berkuasa. Sedangkan faktor ekstern meliputi kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, dan peraturan yang fleksibel.

### **Kepuasan kerja**

Priansa (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang atau tidak senang sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Menurut Zainal *et al.* (2016:623), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dibedakan menjadi dua kelompok yaitu Faktor Intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan. Faktor ekstrinsik adalah faktor yang menyangkut hal-hal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksi dengan karyawan lain, sistem penggajian, dan sebagainya.

### **Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Priansa, 2016:269). Sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan (Bangun, 2012:231).

### **Hipotesis**

H<sub>1</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H<sub>4</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif. Penelitian ini akan menguji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mitra Internusa Jaya. Berikut adalah data karyawan pada CV Mitra Internusa Jaya:

**Tabel 1**  
**Data Karyawan CV Mitra Internusa Jaya**

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan			Jumlah
		SMA	D3	S1	
1	Staf Administrasi	4	2	-	6
2	Staf Marketing	1	4	2	7
3	Staf Perpajakan dan keuangan	-	-	2	2
4	Staf Penagihan	4	-	-	4
5	Teknisi Elektrikal & Mekanikal	24	4	3	31
<b>Jumlah Karyawan</b>					<b>50</b>

Sumber: Data sekunder diolah 2018.

### Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan CV Mitra Internusa Jaya sebagai responden penelitian sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sugiyono (2014:85) menjelaskan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung yang berhubungan dengan penelitian (Sugiyono, 2014:137). Sumber data yang dipergunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini diperoleh dari data primer kuesioner. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2014:199). Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert.

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Disiplin kerja (Dk) adalah suatu tindakan dalam menaati peraturan, bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan, dan menjaga tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan. Variabel ini diukur dengan instrumen pertanyaan yang berasal dari penelitian Hasibuan (2010:194) yang terdiri dari 4 pertanyaan, yaitu: (1) Memenuhi semua peraturan perusahaan; (2) Penggunaan waktu secara efektif; (3) Tanggungjawab terhadap pekerjaan dan tugas; (4) Tingkat absensi;

Lingkungan kerja (Lk) ialah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan. Lingkungan kerja yang layak akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan dan sebaliknya. Variabel ini diukur dengan instrumen pertanyaan yang berasal dari penelitian Sedarmayanti (2011:46) dengan 7 pertanyaan, meliputi: (1) Penerangan; (2) Suhu Udara; (3) Suara bising; (4) Penggunaan warna; (5) Ruang gerak yang diperlukan; (6) Keamanan kerja; (7) Hubungan karyawan.

Motivasi (Mo) adalah dorongan atau semangat yang ada dalam diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Variabel ini diukur dengan instrumen pertanyaan yang berasal dari penelitian Sutrisno (2012:118) dengan 6 pertanyaan, meliputi: (1) Kondisi lingkungan kerja; (2) Kompensasi yang memadai; (3) Supervisi yang baik; (4) Adanya jaminan kerja; (5) Status dan tanggungjawab; (6) Peraturan yang fleksibel.

Kepuasan kerja (Kp) adalah perasaan seseorang karyawan terhadap pekerjaannya yang di ekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang. Variabel ini diukur dengan instrumen pertanyaan yang berasal dari penelitian Rivai dan Sagala (2013:860) dengan 7 pertanyaan, meliputi: (1) Isi pekerjaan; (2) Supervisi; (3) Organisasi dan manajemen; (4)

Kesempatan untuk maju; (5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial; (6) Rekan kerja; (7) Kondisi pekerjaan.

Kinerja (Kk) pada adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab sehingga karyawan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel ini diukur dengan instrumen pertanyaan yang berasal dari penelitian Bangun (2012:233) dengan 5 pertanyaan, meliputi: (1) Kuantitas pekerjaan; (2) Kualitas pekerjaan; (3) Ketepatan waktu; (4) Kehadiran; (5) Kemampuan kerjasama.

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas menurut Ghazali (2016:45) digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Ghazali (2016:53) dasar analisis yang digunakan untuk pengujian validitas yaitu: (a) Jika  $\text{sig} < (\alpha) 0,05$  maka butir atau variabel tersebut valid; (b) Jika  $\text{sig} > (\alpha) 0,05$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan. Ghazali (2016:354) mengatakan reliabilitas adalah suatu angka yang menunjukkan konsistensi suatu alat ukur didalam mengukur objek yang sama. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Alpha Cronbach's > 0,60.

### Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2014:97).

### Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode regresi linier berganda. regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini karena terdapat lebih dari dua variabel independen. Formulasi regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Kk = a + b_1Dk + b_2Lk + b_3Mo + b_4Kp + e$$

Keterangan:

Kk = Kinerja karyawan

a = Konstanta

Dk = Disiplin kerja

Lk = Lingkungan kerja

Mo = Motivasi

Kp = Kepuasan kerja

$b_1; b_2; b_3; b_4$  = Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas

e = Standart error

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Kriteria uji stastistik kriteria grafik normal *probability plot of regression standarized* antara lain: a) Apabila data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas; b) Apabila data tidak menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regersi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016:154).

### Uji multikolonieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2016:105). Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel dalam model regresi (Ghozali, 2016:106).

### Uji heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini dengan *scatterplots*. Dengan kriteria sebagai berikut: a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas); b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016: 134).

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Statistik F

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model dalam penelitian. Kesimpulan dapat diambil dengan melihat tingkat signifikansi F. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$  berarti variabel yang digunakan dalam model penelitian sudah tepat.

#### Analisis Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi R digunakan untuk mengetahui seberapa besar keterkaitan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai koefisien korelasi adalah antara nol dan satu. Jika  $R = 1$  atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif atau searah.

#### Analisis Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi berganda atau R-square merupakan alat ukur untuk melihat besarnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen secara serempak (Ghozali, 2016:95). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Kriteria pengujian, jika  $R^2$  mendekati 1 (semakin besar nilai  $R^2$ ) menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen terhadap variabel dependel secara simultan semakin kuat, maka model dikatakan layak.

#### Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Apabila  $p\text{ value} < \alpha$  (0,05) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Subjek Penelitian

Gambaran subjek pada penelitian ini berdasarkan usia, tingkat pendidikan terakhir, masa kerja, dan status perkawinan. Berikut adalah gambaran subjek penelitian.

Tabel 2  
Gambaran Subjek Penelitian

Karakteristik Responden	Jumlah	Presentase (%)
<20 tahun	5	10
20 tahun – 30 tahun	26	52
>30 tahun	19	38
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
SMA Sederajat	33	66
D3	10	20
S1	7	14
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
≤5	31	62
>5	19	38
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
Kawin	28	58
Belum Kawin	21	42
<b>Jumlah</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer diolah 2018.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah yang berusia antara 20-30 tahun sebanyak 26 orang. Responden yang berpendidikan tinggi adalah S1 sebanyak 7 orang. Responden yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 19 orang. Responden yang sudah kawin sebanyak 28 orang.

### Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 3  
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,650	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,698	Reliabel
Motivasi	0,750	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,701	Reliabel
Kinerja	0,608	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2018.

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

### Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4. Berikut adalah hasil uji validitas:



**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Instrumen	Sig	Kesimpulan
Dk.1	0,000	Valid
Dk.2	0,000	Valid
Dk.3	0,001	Valid
Dk.4	0,000	Valid
Dk.5	0,000	Valid
Lk.1	0,000	Valid
Lk.2	0,000	Valid
Lk.3	0,000	Valid
Lk.4	0,000	Valid
Lk.5	0,000	Valid
Lk.6	0,000	Valid
Lk.7	0,000	Valid
Mo.1	0,000	Valid
Mo.2	0,000	Valid
Mo.3	0,000	Valid
Mo.4	0,001	Valid
Mo.5	0,000	Valid
Mo.6	0,000	Valid
Kp.1	0,000	Valid
Kp.2	0,000	Valid
Kp.3	0,000	Valid
Kp.4	0,000	Valid
Kp.5	0,000	Valid
Kp.6	0,000	Valid
Kp.7	0,000	Valid
Kk.1	0,000	Valid
Kk.2	0,000	Valid
Kk.3	0,000	Valid
Kk.4	0,000	Valid
Kk.5	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah 2018.

Tabel 4 menunjukkan bahwa pertanyaan dari setiap instrumen penelitian dinyatakan valid karena tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini akan ditunjukkan pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig
(Constant)	0.015	3.169		0.005	0,996
Dk	0.169	0.074	0,242	2,279	0,027
Lk	0.201	0.078	0,279	2,589	0,013
Mo	0.237	0.057	0,459	4,137	0,000
Kp	0.202	0.076	0,295	2,676	0,010

a. Variable Dependent: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah 2018.

Tabel 5 menunjukkan persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu:

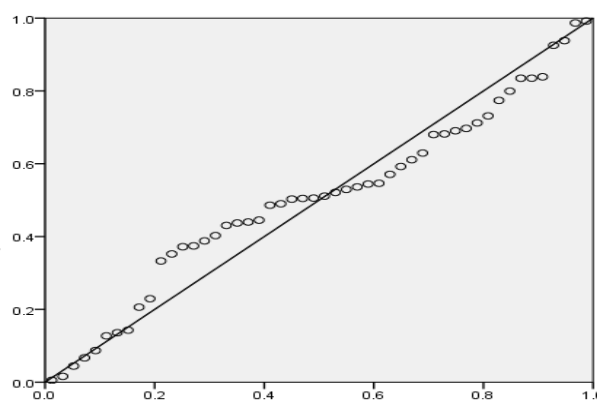
$$Kk = 0,015 + 0,169Dk + 0,201Lk + 0,237Mo + 0,202Kp + e$$

Konstanta pada persamaan regresi linear berganda diatas adalah 0,015 yang artinya jika koefisien disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien disiplin kerja adalah 0,169, artinya disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien lingkungan kerja adalah 0,201, artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien motivasi adalah 0,237, artinya motivasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien kepuasan kerja adalah 0,202, artinya kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dalam penelitian ini akan ditunjukkan pada gambar 2 menggunakan Grafik normal *probability plot of regression standardized* sebagai berikut:



Sumber: Data primer diolah 2018.

**Gambar 2**

**Grafik normal *probability plot of regression standardized***

Gambar 2 dapat dilihat grafik normal *probability plot of regression standarized* bahwa data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Hasil uji multikolonieritas dalam penelitian ini akan ditunjukkan pada tabel 6 berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

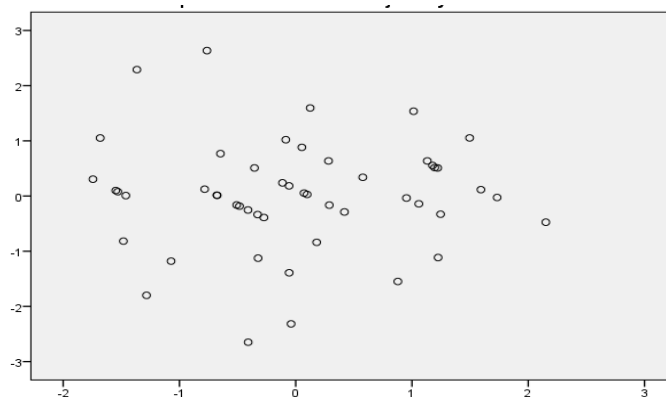
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Dk	0,973	1,027
Lk	0,941	1,063
Mo	0,890	1,124
Kp	0,901	1,110

Sumber: Data primer diolah 2018.

Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan diperoleh nilai VIF sebesar 1,027; 1,063; 1,124; 1,110. Nilai *tolerance* sebesar 0,973; 0,941; 0,890; 0,901. Semua variabel bebas memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Maka model regresi dinyatakan baik karena tidak terjadi multikolonieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini akan ditunjukkan dalam gambar 3 berikut ini:



Sumber: Data primer diolah 2018.

**Gambar 3**  
**Grafik Heteroskedstisitas scatterplot**

Gambar 3 menunjukkan hasil perhitungan analisis uji heterokedatisitas, diperoleh grafik pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 dan tidak membentuk suatu pola, yang menunjukkan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi penelitian ini.

**Uji F (Uji Kelayakan Model)**

Hasil uji kelayakan model pada penelitian ini akan ditunjukkan dalam tabel 7 berikut ini:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA**

Model	<i>Sum of Square</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
1 <i>Regression</i>	78.472	4	19.618	11.578	0,000
<i>Residual</i>	76.248	45	1.694		
<i>Total</i>	154,720	49			

a. **Dependent Variable: Kk**

b. **Predictors: (Constant), Dk, Lk, Mo, Kp**

Sumber: Data primer diolah 2018.

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan hasil perhitungan nilai F, bahwa nilai signifikansi 0,000. Tingkat sig tersebut < 0,05 sehingga disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan layak.

### **Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi berganda (R<sup>2</sup>)**

Hasil uji determinasi pada penelitian ini akan ditunjukkan dalam tabel 8 berikut ini:

**Tabel 8**  
**Model Summary**

Model	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,712	0,507	0,463	1,302

Sumber: Data primer diolah 2018.

Berdasarkan Tabel 8 diketahui bahwa koefisien korelasi dan koefisien determinasi berganda pada penelitian ini ditunjukkan dengan R sebesar 0,712 atau 71,2% dan nilai R square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,507 atau 50,7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada CV Mitra Internusa Jaya dipengaruhi oleh disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kepuasan kerja.

### **Uji t**

Hasil uji t pada penelitian ini akan ditunjukkan dalam tabel 9 berikut ini:

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients**

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>				
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t<sub>hitung</sub></i>	<i>t<sub>tabel</sub></i>	<i>Sig</i>
(Constant)	0,169	0,074	2,279	2,014	0,027
Dk	0,201	0,078	2,589	2,014	0,013
Lk	0,237	0,057	2,137	2,014	0,000
Mo	0,202	0,076	2,676	2,014	0,010
Kp	0,169	0,074	2,279	2,014	0,027

a. **Variable Dependent: Kk**

Sumber: Data primer diolah 2018.

Berdasarkan Tabel 9 pada hasil uji t menunjukkan variabel independen disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,279 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014. Nilai signifikansi sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,589 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014. Nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,137 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,676 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,014. Nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Disiplin Kerja (Dk) terhadap Kinerja Karyawan (Kk)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif atau searah dan signifikan karena karyawan yang memiliki disiplin tinggi akan tanggungjawab terhadap tugas dan pekerjaan sehingga dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan standar perusahaan dan dengan waktu yang efektif. Hal ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, CV Mitra Internusa Jaya membutuhkan peraturan dan ketetapan yang harus ditaati oleh karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2016) berdasarkan penelitian yang telah dilakukannya, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja (Lk) terhadap Kinerja Karyawan (Kk)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif atau searah dan signifikan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan dan sebaliknya. Hal ini membuktikan bahwa dalam pencapaian kinerja karyawan yang maksimal, CV Mitra Internusa Jaya membutuhkan lingkungan kerja yang baik, yaitu berupa fasilitas dan suasana kerja yang mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi (Mo) terhadap Kinerja Karyawan (Kk)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif atau searah dan signifikan karena sekalipun perencanaan dan pengawasan atasan dilakukan dengan baik tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal bila karyawan yang bersangkutan tidak memiliki motivasi kerja. Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan menciptakan karyawan yang semangat dalam bekerja dan memberikan timbal balik yang tinggi kepada perusahaan sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memotivasi karyawan akan membuat mereka giat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik terhadap CV Mitra Internusa Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arief (2016) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja (Kp) terhadap Kinerja Karyawan (Kk)**

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif atau searah dan signifikan karena dengan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, maka mereka dapat termotivasi untuk bekerjasama dengan baik. Derajat kepuasan kerja yang tinggi dapat menciptakan rasa senang pada diri karyawan sehingga akan timbul rasa cinta terhadap pekerjaannya. Hal ini membuktikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan dapat meningkatkan rasa cintanya terhadap pekerjaan dan lingkungan CV Mitra Internusa Jaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari (2016) berdasarkan penelitian yang telah dilakukannya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV Mitra Internusa Jaya. Semakin tinggi kesadaran karyawan akan kedisiplinan maka semakin tinggi pula tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan dan tugas mereka, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja mereka.

Kedua lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Internusa Jaya. Dalam melakukan pekerjaan yang baik di butuhkan kondisi lingkungan yang mendukung dan memiliki ketenangan, rasa aman, dan suasana kerja yang harmonis. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik karyawan akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik sehingga akan mendorong pegawai agar betah bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.

Ketiga motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada CV Mitra Internusa Jaya. Dengan motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, dan tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja. Motivasi dapat ditingkatkan melalui manajer yang mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawan seperti memberikan masukan kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta dapat menerima saran yang diberikan oleh karyawan.

Keempat kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan CV Mitra Internusa Jaya. Dengan adanya rasa puas yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, akan mengakibatkan rasa senang dan cinta terhadap pekerjaan sehingga karyawan mengerahkan kemampuannya secara maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Diperlukan keserasian antara kemampuan pegawai dengan tugas yang dibebankan kepadanya serta gaji yang sesuai dengan pekerjaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pengujian dan simpulan yang telah dibuat oleh peneliti, peneliti memiliki saran-saran untuk CV Mitra Internusa Jaya, Sebagai berikut:

Pertama disarankan kepada perusahaan untuk menerapkan peraturan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta karyawan dan hukuman yang setimpal bagi karyawan

yang melanggar sehingga dapat menimbulkan rasa disiplin dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kedua disarankan kepada perusahaan untuk membangun lingkungan kerja yang kondusif, aman dan suasana kerja yang mendukung agar karyawan dapat merasa nyaman saat bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Ketiga disarankan kepada pemimpin untuk memberikan motivasi kepada karyawan baik motivasi secara positif maupun motivasi secara negatif, agar timbul rasa ingin maju dalam diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keempat disarankan kepada perusahaan untuk meningkatkan rasa kepuasan kerja pada diri karyawan. kepuasan kerja dapat diciptakan mulai dari awal dengan cara menempatkan karyawan sesuai dengan bidang dan kemampuan yang dimilikinya serta pemberian gaji yang sesuai dengan tugas perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alma, B. 2010. *Kewirausahaan*. Edisi Revisi. CV Alfabeta. Bandung.
- Ardana, I.K., N.W. Mujiati, dan I.W.M. Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Arief, S.F. 2016. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agro Indah Permata. *Skripsi*. Program Studi Starata Satu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya (STIESIA). Surabaya.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Lestari, N.A. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Rumah Sakit Adi Husada Undaan Wetan Surabaya). *Skripsi*. Program Studi Starata Satu Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. Bandung.
- Priansa, D.J. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, S.P. dan M. Coulter. 2010. *Manajemen*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Erlangga. Jakarta.
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sinambela, P.L. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan Kedua. Kencana Pernada Media Group. Jakarta.
- Sunyoto, D. 2015. *Teori, Kuesioner, Dan Analisa Data Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service (CAPS). Yogyakarta.
- Zainal, V. Rivai, Ramly, Mansyur, Mutis, Thoby, dan A. Willy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Cetakan ke-7. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.