

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CARSURINDO SUPERINTENDENT

Bima Reza Hendra Kartika  
rezabima25@gmail.com  
Firdaus Marsahala Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to find out the effect of work environment, work motivation, and work discipline on the employees' performance of PT Carsurindo Superintendent. While the population was employees of PT Carsurindo Superintendent. The research was quantitative research. Moreover, the data collection technique used saturated sampling technique. In line with that, there were 50 respondents of employees as the research sample. Furthermore, the instrument used questionnaires. The questionnaires were distributed to the respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression analysis with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 25. The research result concluded that the work environment had a positive but insignificant effect on the employees' performance of PT Carsurindo Superintendent. Likewise, work motivation had a positive but insignificant effect on the employees' performance of PT Carsurindo Superintendent. On the other hand, work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance of PT Carsurindo Superintendent.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan PT. Carsurindo Superintendent. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent.

**Kata Kunci :** lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Berkembangnya suatu perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang ada di dalam perusahaan tersebut, sehingga pada akhirnya bersaing dan mengikuti kemajuan zaman (Rivai dan Sagala, 2013:547). Tujuan perusahaan tercapai bisa dilihat dari bagaimana perusahaan dapat memenuhi tuntutan lingkungannya, yang artinya bisa menggunakan kesempatan serta mengatasi tantangan atau sebuah ancaman dari lingkungan tersebut. Perusahaan harus mampu melaksanakan berbagai macam kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan di dalam lingkungan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013:547).

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru maupun lama dalam perusahaan menjadi salah satu kegiatan dalam rangka menempatkan diri dengan perubahan serta perkembangan karyawan. Maka dari itu, perlu dikerjakan penilaian atas pekerjaan yang usai dilakukan oleh karyawan atau disebut dengan penilaian kerja. Kinerja ialah perilaku nyata

yang dipertunjukkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. (Rivai dan Sagala, 2013:547).

Kinerja karyawan dapat terpengaruh oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang mengglobal dan kompetitif, perusahaan memerlukan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman untuk tindakan-tindakan mereka pada masa mendatang, oleh sebab itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan (Rivai dan Sagala, 2013:547).

Dampak kinerja karyawan sangat jelas di dalam perusahaan, apabila kinerjanya yang baik, maka karyawan bisa mengalokasikan kontribusi melalui hasil kerja yang terukur serta nyata sesuai dengan tanggung jawab yang dialokasikan kepadanya. Hasil kerja yang terukur serta nyata tersebut pada akhirnya sanggup memajukan tercapainya tujuan perusahaan. Sekian pentingnya kinerja karyawan bagi perusahaan yang membuat manajemen perlu guna untuk menyadari faktor apa saja yang diduga dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yakni beberapa faktor yang mungkin bisa berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan yakni hasil kerja yang telah diraih oleh karyawan terkait tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas dalam pekerjaannya (Sutrisno, 2013:151). Karyawan yang mempunyai kinerja tinggi yakni seseorang yang mempunyai tanggung jawab, serta berani mengambil resiko yang dihadapi dalam kegiatan kerja.

PT. Carsurindo Superintendent yakni salah satu perusahaan nasional yang bergerak dalam bidang surveyor independen serta profesional untuk memeriksa dan mengidentifikasi fakta-fakta, menganalisis fakta-fakta berdasarkan pengetahuan dan pengalaman dan mencatat hasil analisis dan dituangkan dalam sebuah laporan tertulis di bidang transportasi laut. Marine surveyor ialah seseorang yang memiliki keahlian khusus, memiliki keterampilan serta kompetensi di bidang sarana transportasi laut, komoditas, sehingga memenuhi syarat untuk memeriksa dan melaporkan tentang fakta untuk menyajikan gambaran yang jelas dan keadaan selama survei ke klien. Marine Surveyor Independen sering dipakai oleh klien perusahaan asuransi laut untuk memberikan bukti untuk mendukung klaim kerusakan dilakukan terhadap perusahaan asuransi. Perusahaan asuransi tidak bisa meminta nasabah untuk menggunakan Marine Surveyor tertentu (meskipun mereka sering memberikan daftar Surveyors Marine direkomendasikan atau pra-persetujuan yang dikenal untuk mereka).

Tujuan kegiatan survey yakni membantu dunia perdagangan mengupayakan kegiatannya sesuai dengan peraturan perundang - undangan, perikatan - perikatan yang dilahirkan dari kontrak atau persetujuan - persetujuan lainnya. kegiatan usaha independent surveyor ialah suatu kegiatan profesi yang diabdikan kepada kepentingan masyarakat pada umumnya dan dunia perdagangan pada khususnya. Akan tetapi, dalam aktivitasnya, PT. Carsurindo Superintendent mengalami penurunan pendapatan dari target yang telah diterapkan yang bisa dilihat pada Tabel 1:

**Tabel 1**  
**Pendapatan PT. Carsurindo Superintendent April - Oktober 2021**

No	Bulan	Target	Pendapatan
1	April	Rp 280.000.000	Rp 285.000.000
2	Mei	Rp 280.000.000	Rp 260.000.000
3	Juni	Rp 280.000.000	Rp 239.000.000
4	Juli	Rp 280.000.000	Rp 260.000.000
5	Agustus	Rp 280.000.000	Rp 275.000.000
6	September	Rp 280.000.000	Rp 290.000.000
7	Oktober	Rp 280.000.000	Rp 265.000.000

Sumber: Data primer diolah, 2021

Pada Tabel 1 dapat ditemukan bahwa ada penurunan pendapatan dari target yang telah diterapkan yakni pada bulan Mei sampai Agustus dan Oktober 2021. Penurunan ini membuktikan bahwa adanya masalah ataupun penurunan kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent, sehingga perusahaan perlu membenahi beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2013:97) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang berada disekeliling karyawan yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya, seperti penerangan lampu yang memuaskan, serta dengan adanya *air conditioner* (AC). Lingkungan kerja yakni salah satu faktor utama penunjang karyawan guna meningkatkan kinerjanya di dalam perusahaan. Karena, bila lingkungan kerja terasa aman serta nyaman bisa dispekulasi akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan yang ada di lingkungan tersebut. Adapula sebaliknya jika lingkungan kerja jauh dari kata aman serta nyaman, maka bisa berdampak pada gairah atau motivasi kerja karyawan yang akhirnya pelayanan yang diberikan atau *output* yang dihasilkan kepada menjadi kurang memuaskan dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja dengan maksimal. Motivasi yakni dukungan yang diberikan orang lain ataupun diri sendiri guna menyelesaikan pekerjaan dengan sadar serta mempunyai semangat untuk menggapai pencapaian tingkat dalam bekerja (Mulyadi, 2015:87). Motivasi karyawan dapat diamati dari perilaku karyawan yang baik mengindikasikan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja, serta berusaha. Adapun sebaliknya, perilaku karyawan yang bekerja seadanya membuktikan bahwa karyawan kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan sangat mempengaruhi perusahaan serta kinerja karyawan. Disiplin kerja sebagai wujud dari penelitian yang berupaya memperbaiki serta membentuk perilaku, sikap dan pengetahuan karyawan yang akan dinilai secara inklusif guna dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja (Siagian, 2013:395). Orang-orang yang beruntung dalam bidang pekerjaan memiliki kedisiplinan yang tinggi, sedangkan orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Disiplin kerja bisa memajukan kinerja karyawan dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah perusahaan. Perusahaan tidak akan maju bila pengelolaan karyawan dalam kedisiplinan tidak dikendalikan dengan baik, sehingga disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam perusahaan.

Penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu tentang kinerja karyawan yang hasilnya belum konsisten yang dilakukan oleh Gardjito *et al.*, (2014) dan Djuremi *et al.*, (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan Sulistyowati (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilangsungkan oleh Rozalia *et al.*, (2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga hasil penelitian Rumondor *et al.*, (2014) mengemukakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Dhermawan *et al.*, (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya, penelitian yang dilangsungkan oleh Rozalia *et al.*, (2015) dan Sulistyowati (2015) mengemukakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan hasil penelitian Rumondor *et al.*, (2014) mengemukakan hal yang sama. Sedangkan Pratiwi dan Darmastuti (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Ruang Lingkup Penelitian**

Berdasarkan pernyataan tersebut, penelitian ini dilakukan berdasarkan variabel untuk memperjelas serta pemahaman pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Carsurindo Superintendent. Penelitian ini menekankan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Carsurindo Superintendent. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan salah hal yang berperan penting dan perlu juga diperhatikan segala sesuatunya. Lingkungan kerja akan berdampak positif bilamana situasi kondusif itu tercipta dan menimbulkan rasa aman nyaman karyawan disekitar dan akan mempengaruhi dirinya bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011:2) lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana tempat dia bekerja, metode kerjanya, serta pengaturannya kerja, baik sebagai kelompok ataupun perseorangan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja bisa memberikan energi yang dapat menggerakkan segala potensi baik tenaga kerja karyawan ataupun sumber daya lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2008:222) bahwa motivasi berasal dari setiap individu yang bersedia menjalankan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi yang memperhatikan kebutuhan suatu individu tersebut suatu pekerjaan dengan sadar serta semangat untuk mencapai suatu target tertentu.

### **Disiplin Kerja**

Kedisiplinan ialah suatu fungsi operatif manajemen SDM yang penting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi semakin tinggi prestasi kerja yang bisa dicapainya. Kedisiplinan harus didirikan dalam suatu organisasi, tanpa dorongan disiplin kerja karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2014:193) kedisiplinan itu merupakan kesediaan serta kesadaran seseorang guna menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja yakni landasan dalam suatu organisasi. Jika kinerja tidak ada, maka tujuan dalam organisasi tidak dapat tercapai. Sebagai manajer atau pemimpin, kinerja dapat dijadikan sebagai evaluasi yang dimana perusahaan dinyatakan berhasil bila kinerja sumber daya manusia berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah diterapkan. Menurut Sutrisno (2013:151) mengemukakan bahwa prestasi kerja ataupun kinerja yakni hasil kerja yang telah diraih oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerja dalam melaksanakan aktivitas dalam bekerja.

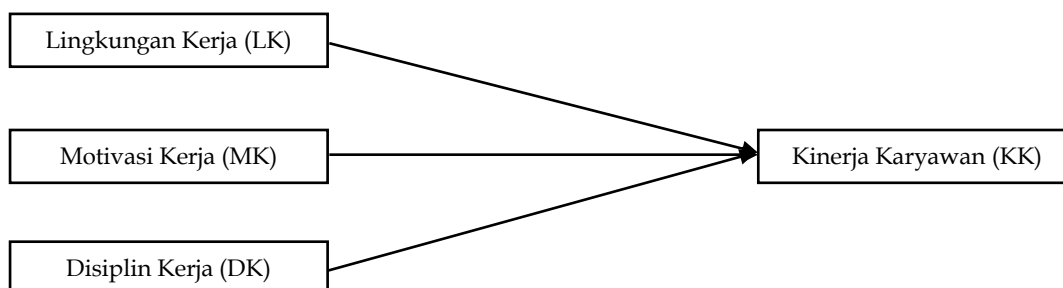
### **Penelitian Terdahulu**

Tujuan peneliti menjalankan penelitian ini yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan dengan penelitian yang telah dilaksanakan menjadi landasan peneliti.

### **Rerangka Konseptual**

Rerangka konseptual ialah hubungan antara variabel-variabel penelitian, antara lain yakni variabel independen dengan variabel dependen yang akan diteliti serta diukur dengan penelitian yang akan dilakukan menggunakan teoritis deskriptif (Sugiyono, 2014:78).

Berdasarkan pendapat di atas, untuk mewujudkan agar perusahaan mempunyai kualitas tenaga kerja yang produktif sehingga mendukung perusahaan mencapai tujuannya dengan didukung adanya faktor-faktor yang diantaranya ialah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Oleh karena itu peneliti dapat melihat pengaruh kinerja karyawan dan faktor-faktor tersebut. Dapat dirumuskan rerangka konseptual guna penelitian ini, sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

### **Pengembangan Hipotesis**

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

Menurut Nitisemito (2013:97) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yakni segala sesuatu yang berada disekeliling karyawan yang bisa mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya, seperti penerangan lampu yang memuaskan, serta dengan adanya *air conditioner* (AC). Penelitian hasil Hidayat dan Taufiq (2012), Djuremi *et al.*, (2016) dan Wardani *et al.*, (2016) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent.

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

Motivasi yakni dukungan yang diberikan orang lain ataupun diri sendiri guna menyelesaikan pekerjaan dengan sadar serta mempunyai semangat untuk menggapai pencapaian tingkat dalam bekerja (Mulyadi, 2015:87). Penelitian hasil Rumondor *et al.*, (2016) dan Rozalia *et al.*, (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent.

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

Disiplin kerja sebagai wujud dari penelitian yang berupaya memperbaiki serta membentuk perilaku, sikap dan pengetahuan karyawan yang akan dinilai secara inklusif guna dapat meningkatkan prestasi dalam bekerja (Siagian, 2013:395). Penelitian hasil Rozalia *et al.*, (2015) dan Rumondor *et al.*, (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Carsurindo Superintendent.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi**

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yakni memakai metode kuantitatif. Menurut Sugiono (2014:214) penelitian kuantitatif ialah penelitian yang

memprioritaskan pada pengujian, teori-teori melalui pengukuran variabel, penelitian dengan angka serta melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Metode kuantitatif berdasarkan pada dasar positivisme sebab telah memenuhi secara konkrit, obyektif, terukur, rasional serta sistematis Sugiyono (2017:7). Hubungan kausalitas dalam penelitian ini ialah pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik yang akan digunakan dalam pengambilan sampel ialah teknik pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:61) sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampel yang seluruh anggota populasinya dipakai sebagai sampel. Penentuan teknik sampling jenuh dalam penelitian ini didasari karena mempunyai jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 responden, sehingga penulis menggaet 100% jumlah populasi yang berada di PT. Carsurindo Superintendent yakni sebanyak 50 responden.

### **Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang dipakai pada penelitian ini yakni data primer, sebab data yang dipakai pada penelitian ini ialah memakai sekelompok orang untuk menjadi responden (kuesioner). Responden yang akan dipakai pada penelitian ini yakni karyawan tetap pada PT. Carsurindo Superintendent. Menurut Sugiyono (2017:139) menyatakan bahwa data primer yaitu sumber data yang langsung dialokasikan terhadap pengumpulan data. Pengumpulan data primer dilaksanakan dengan metode penyebaran kuesioner serta riset langsung kepada karyawan PT. Carsurindo Superintendent. Pembagian kuesioner serta riset ini bisa menciptakan informasi berupa lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah penelitian lapangan atau menggunakan metode *survey* yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner yang disebarkan berisi tentang susunan pertanyaan sesuai dengan variabel. Kuesioner yang dibagikan kepada responden bersifat tertutup, sifat tertutup yang dimaksud adalah jawaban dari para responden dibatasi dengan menyediakan alternatif jawaban yang ditentukan peneliti. Pengukuran bobot nilai kuesioner yang digunakan peneliti adalah skala *likert*. Kuesioner menggunakan skala *likert* 5 (lima) poin yang mempunyai bobot sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) :1, Tidak Setuju (TS) :2, Netral (N) :3, Setuju (S) :4, Sangat Setuju (SS) :5.

### **Variabel dan Devinisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian ini mencakup variabel bebas (*independen*) yang dapat mempengaruhi serta variabel terikat (*dependen*) yang dipengaruhi. Variabel bebas (*independen*) ialah variabel yang mempengaruhi atau menjadi hubungan awal mula perubahannya yang berpengaruh terhadap variabel terikat (*dependen*) (Sugiyono, 2016:39). Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini terdapat 3 variabel bebas yakni: Lingkungan Kerja (LK), Motivasi Kerja (MK), dan Disiplin Kerja (DK). Sementara itu variabel terikat (*Dependen*) pada penelitian ini yakni Kinerja Karyawan (KK).

#### **Devinisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel ialah segala sesuatu yang berbentuk apapun yang ditetapkan oleh peneliti guna untuk dipelajari, sehingga didapatkan informasi tentang hal tersebut. Variabel yang dilakukan dalam penelitian ini perlu diklasifikasikan terlebih dahulu. Hal tersebut bertujuan supaya tidak terjadi perbedaan cara pandang terhadap

variabel yang digunakan dalam penelitian ini, serta dapat digunakan untuk memastikan jenis, indikator, dan skala dari tiap variabel yang terkait di dalam penelitian.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada disekitar pekerja PT. Carsurindo Superintendent yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dibebankan. indikator lingkungan kerja merujuk pada Sedarmayanti (2012:46) yang mencakup fasilitas, hubungan dengan rekan kerja, dan keamanan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja diartikan sebagai daya gerak atau dorongan yang mempengaruhi individu karyawan PT. Carsurindo Superintendent ke arah yang lebih baik guna untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan. Indikator motivasi kerja merujuk pada Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2016:123) yakni kebutuhan sosial, dan kebutuhan fisiologis.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku, sikap serta peraturan yang wajib ditaati atau dijalankan karyawan PT. Carsurindo Superintendent tanpa adanya paksaan untuk tercapainya tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2016:194) indikator disiplin kerja meliputi tingkat kehadiran, tanggung jawab, dan ketaatan peraturan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sekelompok maupun seseorang karyawan PT. Carsurindo Superintendent sesuai dengan tanggung jawab masing-masing yang diberikan dalam upaya mencapai tujuan organisasi, tidak bertentangan dengan moral, dan tidak melanggar hukum atau aturan yang berlaku. Menurut Mangkunegara (2012:75) indikator kinerja karyawan meliputi tanggung jawab, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dipakai untuk alat mengukur ketepatan derajat antara data sebenarnya yang pada objek penelitian dengan data yang dikelompokkan peneliti untuk mencari dan mengukur valid atau tidaknya sebuah pernyataan atau pertanyaan yang terdapat di kuesioner yang dibuat peneliti (Sugiyono, 2016:177). Instrumen dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = -2. Taraf signifikannya yakni  $< 5\%$  (level of signifance) yang artinya pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner valid sebagai indikator.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji Reliabilitas yakni uji yang dipakai untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran atau digunakan beberapa kali untuk melakukan pengukuran pada suatu objek yang sama dan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016:178). Pengujian ini dipakai untuk mengukur suatu kesetabilan serta konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan isi dari pertanyaan kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama terhadap keseluruhan dalam setiap pertanyaan sebagai berikut: (a) Bila nilai *cronbach Alpha*  $\geq 0,70$  maka dapat dinyatakan reliabel. (b) bila nilai *cronbach Alpha*  $\leq 0,70$  maka dapat dinyatakan tidak reliabel.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Menurut Sugiyono (2014:277) bahwa analisis linier berganda bertujuan meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat (dependen), bila dua atau lebih variabel bebas (independen) sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1 (LK) + \beta_2 (MK) + \beta_3 (DK) + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1\beta_2\beta_3$  = Koefisien regresi dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

LK = Lingkungan Kerja

MK = Motivasi Kerja

DK = Disiplin Kerja

e = error

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji layak atau tidak model yang digunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan ketentuan sebagai berikut: (a) Apabila nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, sehingga bisa dinyatakan bahwa model persamaan regresi dikatakan layak untuk digunakan dalam penelitian. (b) apabila nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima, sehingga bisa dinyatakan bahwa model persamaan regresi dikatakan tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

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

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui presentase dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Menurut Ghazali (2016:95) nilai koefisien determinasi merupakan diantara nol dan satu. Koefisien determinasi dalam penelitian tersebut untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh kinerja karyawan.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki fungsi untuk menguji apakah sampel yang dipakai mempunyai distribusi normal atau tidak dalam model regresi. Asumsi ini ditandai dengan nilai error yang berdistribusi normal. Dalam pengambilan keputusan terdapat 2 dasar yang akan digunakan, menurut Ghazali (2016:156) yakni: (a) Apabila data menyebar di area sekitar garis diagonal lalu menuruti diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat dinyatakan model regresi memenuhi asumsi normalitas. (b) Sebaliknya, apabila data menyebar jauh dari arah garis diagonal serta tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka bisa dinyatakan model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

##### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yakni hasil uji yang dipakai untuk mengetahui model regresi yang dipastikan terhadap variabel bebas (independen) (Ghozali, 2013:68). Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi dapat ditemukan ada atau tidak korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menyadari ada atau tidak multikolinearitas dapat dilihat dari besaran *Varian Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* (Santoso, 2016:234). Pedoman dari model regresi bebas multikolinearitas yakni mempunyai angka *Tolerance* yang mendekati 1. Apabila nilai VIF dibawah 10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk menguji bagaimana model regresi bisa terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* dari suatu pengamatan kepada pengamatan yang lainnya (Ghozali, 2016:134). Apabila *variance* dan *residual* dari pengamatan ke



pengamatan lain tetap maka bisa dinyatakan homoskedastisitas, sebaliknya jika pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka bisa dinyatakan heteroskedastisitas ataupun tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada ataupun tidaknya heteroskedastisitas menurut Ghozali (2016:137) yakni dengan melihat ada maupun tidak pola tertentu. Apabila terdapat pola tertentu seperti ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka bisa membuktikan terjadinya heteroskedastisitas. Apabila tidak terdapat pola tertentu yang nyata, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak bisa membuktikan terjadinya heteroskedastisitas.

**Uji Hipotesis (t)**

Menurut Sugiyono (2017:63) uji hipotesis ataupun uji t dipakai untuk memahami seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) dengan memperlakukan variabel lainnya konstan. Pengujian dilaksanakan guna untuk melihat pengaruh langsung dari masing-masing variabel bebas (independen) secara individu terhadap variabel terikat (dependen). Penelitian ini memakai variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini tingkat yang akan digunakan ialah  $\alpha = 0,05$  (5%) pada taraf signifikan. Adapun mengenai keputusan diterima atau tidak diterima yakni: (a) Apabila nilai signifikan pada uji  $t \leq 0,05$  maka  $H_0$  tidak diterima dan  $H_1$  diterima, sehingga bisa disimpulkan LK, MK, dan DK berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Apabila nilai signifikan pada uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  tidak diterima, Sehingga bisa disimpulkan LK, MK, dan DK berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

**ANALISIS dan PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

**Uji Validitas**

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis item yakni mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari tiap skor butir. Hasil uji validitas bisa dilihat pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,770	0,279	Valid
	LK2	0,828	0,279	Valid
	LK3	0,709	0,279	Valid
	LK4	0,842	0,279	Valid
	LK5	0,837	0,279	Valid
	LK6	0,817	0,279	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,754	0,279	Valid
	MK2	0,813	0,279	Valid
	MK3	0,818	0,279	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,777	0,279	Valid
	DK2	0,611	0,279	Valid
	DK3	0,709	0,279	Valid
	DK4	0,676	0,279	Valid
	DK5	0,696	0,279	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,817	0,279	Valid
	KK2	0,715	0,279	Valid
	KK3	0,679	0,279	Valid

KK4	0,7	0,279	Valid
KK5	0,711	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang berjumlah 19 item, memiliki  $r$  hitung  $> r$  tabel dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Jadi seluruh item tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan. Suatu kuesioner dinyatakan handal ataupun reliabel ketika jawaban responden terhadap pernyataan yakni stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	<i>Chronbach alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (LK)	0,886	Reliable
2	Motivasi Kerja (MK)	0,710	Reliable
3	Disiplin Kerja (DK)	0,720	Reliable
4	Kinerja Karyawan (KK)	0,773	Reliable

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) pada penelitian ini yakni 0,935. Hal ini berarti item-item pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,70$ . Hal ini membuktikan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban yang sebelumnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan sebagai prediksi seberapa tinggi pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan dibantu program SPSS 25.0 seperti ditampilkan pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	1,233	1,754		0,486
	Lingkungan Kerja	0,161	0,087	0,229	0,071
	Motivasi Kerja	0,088	0,175	0,059	0,618
	Disiplin Kerja	0,701	0,174	0,624	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Tabel 4 diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini yakni:

$$KK = 1,233 + 0,161 LK + 0,088 MK + 0,701 DK + e$$

Hasil Persamaan regresi linier berganda tersebut memberikan pengertian bahwa: Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yakni sebesar 1,233 yang artinya jika variabel lingkungan kerja (LK),

motivasi kerja (MK), disiplin kerja (DK) tetap atau sama dengan nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan (KK) yakni 1,233. (a) Besarnya nilai koefisien regresi lingkungan kerja yakni sebesar 0,161 yang menyatakan hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. (b) Besarnya nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,088 yang menyatakan hubungan positif (searah) antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. (c) Besarnya nilai koefisien regresi disiplin kerja yakni sebesar 0,701 yang menyatakan hubungan positif (searah) antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F digunakan untuk melihat kelayakan model regresi penelitian ini dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji model penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250,367	3	83,456	45,296	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	84,753	46	1,842		
	Total	335,120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disilin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil uji F memiliki nilai F sebesar 45,296 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

#### Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji koefisien determinasi ini bertujuan guna untuk mengetahui presentase dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Hasil uji koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 6 yakni:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,864 <sup>a</sup>	0,747	0,731	1,357

a. Predictors: (Constant), Disilin Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2022

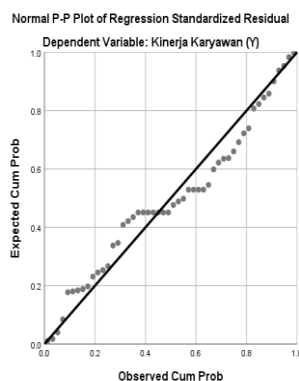
Pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,864. Hal ini dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena nilai R yaitu  $0,864 > 0,50$ . Nilai *R Square* sebesar 0,747 atau 74,7% variabel kinerja karyawan yang mampu dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 25,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini.

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### a. Uji Normalitas Dengan Pendekatan Grafik

Pendekatan grafik digunakan guna untuk menilai normalitas data dengan mengenakan grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residuel*, dengan ini distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dengan pertemuan sumbu X dan Y, hasil grafik normalitas yang telah diolah melalui SPSS dapat dilihat pada Gambar berikut:



Gambar 2

#### Grafik Uji Normalitas Data

Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titiknya menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### b. Uji Normalitas Dengan Pendekatan *Kolmogorov Smirnov*

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan pendekatan *Kolmogorov Smirnov* serta dengan alat bantu program SPSS dapat diperoleh hasil yakni:

Tabel 7

#### Hasil Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		19
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,31516428
Most Extreme Differences	Absolute	0,113
	Positive	0,113
	Negative	-0,105
		0,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,131 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal

b. Calculated from data

c. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 7 dapat diketahui bahwa besarnya nilai asymp sig sebesar 0,131 yang berarti lebih besar  $\geq 0,05$ . Hal ini juga sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan guna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi dalam penelitian ini yakni dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan melalui pengolahan data dengan bantuan SPSS. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 8 yakni:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,359	2,786
Motivasi Kerja (X2)	0,404	2,477
Disilin Kerja (X3)	0,230	4,357

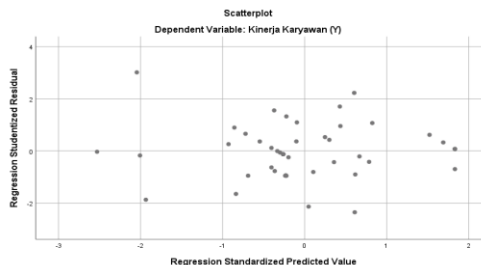
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Tabel 8 diketahui bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja, memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka hasil ini dinyatakan bebas dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan guna untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan yakni:



**Gambar 3**

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data primer diolah, 2022

Pada Gambar 3 dapat diketahui bahwa grafik *scatterplot* memiliki titik-titik data yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 terhadap sumbu Y (KK) serta penyebaran titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, maka model regresi layak digunakan guna untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

### Uji Hipotesis (t)

Uji t digunakan guna untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara sendiri dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 9:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji t**

<b>Model</b>	<b>T</b>	<b>Sig</b>	<b>Keterangan</b>
LK	1,851	0,071	Tidak Signifikan
MK	0,501	0,618	Tidak Signifikan
DK	4,033	0,000	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan uji regresi berganda yang tercantum pada Tabel 9, maka hasilnya memberikan pengertian bahwa: (a) Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 1,851 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,071 > 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (b) Pengaruh Motivasi kerja (MK) terhadap Kinerja Karyawan (KK). Variabel motivasi kerja memiliki nilai t sebesar 0,501 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,618 > 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (c) Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap Kinerja Karyawan (KK) Variabel disiplin kerja memiliki nilai t sebesar 4,033 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel lingkungan kerja menjadi faktor yang tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan pada tanggapan responden pada saat peneliti melakukan penelitian pendahuluan, dimana mereka tidak puas terhadap lingkungan kerja mereka.

PT Carsurindo Superintendent harus memperhatikan serta memperbaiki lingkungan fisik yang berhubungan langsung yakni sarana tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, *tool kit*, mesin fotokopi, lemari dan lingkungan yang tidak berhubungan langsung yakni sirkulasi udara, aroma ruangan, kelembapan, suhu, dan pencahayaan. Kelengkapan sarana dan prasarana tersebut masih dirasakan kurang oleh para karyawan PT. Carsurindo Superintendent sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Pada dasarnya lingkungan kerja tidak terbatas terhadap sarana dan prasarana saja namun juga terhadap hubungan baik terhadap atasan ataupun terhadap bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulistyowati (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga variabel motivasi kerja menjadi faktor yang tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan karena pada tanggapan responden terhadap peneliti tentang kebutuhan sosial kurang. Kebutuhan sosial sendiri mencakup interaksi antar karyawan maupun karyawan dan atasan. Beberapa karyawan merasa bahwa atasan sudah memposisikan sebagai pengayom yang baik namun mereka belum memberikan kesempatan kepada bawahan dalam pengumpulan ide atau metode dalam penyelesaian kerja.

PT. Carsurindo Superintendent harus memperbaiki kebutuhan sosial seperti memberikan waktu dan tempat khusus seperti permainan game guna untuk meningkatkan potensi karyawan, melakukan kegiatan *outing* untuk mengeratkan hubungan antar karyawan, atasan dan bawahan bekerja sama, serta dapat pula memberikan bonus atau *reward* untuk tim kerja terbaik. Dengan kurangnya memotivasi karyawan, maka hal tersebut

akan mempengaruhi kinerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.*, (2012) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, variabel disiplin kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan PT. Carsurindo Superintendent mempunyai disiplin kerja yang baik dengan tanggung jawab pekerjaan serta bekerja sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan perusahaan. Sehingga mereka mampu mencapai kinerja yang baik dan maksimal.

Kinerja karyawan dapat meningkat apabila karyawan mempunyai kedisiplinan yang tinggi seperti karyawan mematuhi aturan-aturan yang berlaku, memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya, dan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi (Hasibuan, 2016:194). Dengan adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi, maka akan semakin tinggi juga kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zainul Hidayat dan Muchamad Taufiq (2012), Rozalia *et al.*, (2015), dan Rumondor *et al.*, (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan serta pengujian yang telah teruraikan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Superintendent maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent. Perusahaan harus memperhatikan serta memperbaiki lingkungan fisik seperti tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi, *tool kit*, mesin fotokopi, lemari dan lingkungan fisik yang tidak berhubungan langsung yakni seperti sirkulasi udara, aroma ruangan, kelembapan, suhu, aroma ruangan, dan pencahayaan. (2) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent. Perusahaan perlu memperbaiki kebutuhan sosial seperti memberikan kegiatan *outing* untuk mengeratkan hubungan antar karyawan, memberikan bonus atau *reward*, dan membangun komunikasi yang baik dan menyenangkan. (3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Carsurindo Superintendent. Disiplin kerja dapat digunakan sebagai faktor penentu kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerjanya.

### **Keterbatasan**

Ada beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu: (1) Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. (2) Objek penelitian ini sebanyak 50 responden yang bekerja sebagai karyawan PT Carsurindo Superintendent.

### **Saran**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyarankan: (1) PT. Carsurindo Superintendent sebaiknya memperbaiki lingkungan kerja seperti tata letak meja, kursi kerja, AC, dan penambahan *exhaust fan* sehingga karyawan nyaman dalam bekerja. (2) PT. Carsurindo Superintendent sebaiknya melakukan kegiatan *outing* guna untuk mengeratkan hubungan antar karyawan agar kinerja karyawan semakin maksimal dan mempermudah untuk mencapai tujuan perusahaan. (3) Para pimpinan PT. Carsurindo

Superintendent sebaiknya menjadi contoh dalam kepatuhan akan aturan dan norma yang ada di perusahaan sehingga dapat menjadi teladan bagi karyawan terhadap kedisiplinan. (4) Bagi peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel-variabel seperti komunikasi, kepemimpinan, atau stress kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dhermawan, A.A.N.B., I.G. A. Sudibya., dan I.W.M. Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan 6(2):173- 184.
- Djuremi, L., B. Hasiolan., dan M. M. Minarsih. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kota Semarang*. Journal Of Managemen 2(2): 1-11.
- Gardjito, A.H., M.A. Musadieg dan G.E. Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis 13(1):1-8.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempatbelas, Penerbit : Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum ( PDAM ) Kabupaten Lumajang*. Jurnal WIGA, 2(1), 79–97. <https://doi.org/2088-0944>.
- Mangkunegara. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyadi, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media Anggota IKKAPI. Bogor.
- Nitisemito, A.S. 2013. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu. Jakarta.
- Pratiwi, A. dan I. Darmastuti. 2014. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Diponegoro Journal of Management 3(4):1-13.
- Rivai V. Dan E.J. Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S.P. dan T.A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2. Edisi dua*. Cetakan keempat belas, Penerbit Salemba Empat. 7 (3): 256-258. Jakarta.
- Rozalia, N.A., H. N. Utami dan I. Ruhana. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis 26(2):1-8.
- Rozalia, N.A., H. N. Utami., dan I. Ruhana. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal Of Managemen 2(2): 1-8.
- Rumondor, R. B., A. Tumbel., dan J. I. Sepang. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut*. Jurnal EMBA (2) 4. 688-696.
- Santoso, S. 2016. *Panduan Lengkap SPSS Versi 23*. Elekmedia Computindo. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2012, *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*, Refika Aditama. Bandung.
- Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.



- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian dan Pengembangan (Research and Development)*. Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sulistiyowati, V.A.D. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Kota Semarang*. Skripsi. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Prenada Media. Yogyakarta.
- Wardani, A. P., L. B. Hasiolan, dan M. M. Minarsih. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal Of Managemen* 2(2): 1-11.