

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PUTRA LIBRA

Wiky Febriandy Luthfi  
Wikyfebriandy@gmail.com  
Okto Aditya Suryawirawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to determine the effect of work environment on the employees' performance, work motivation on the employees' performance, and work discipline on the employees' performance at CV. Putra Libra Surabaya. The research was quantitative with descriptive methods. Moreover, the population was employees of CV. Putra Libra Surabaya Surabaya. The data were primary obtained directly from employees of CV. Putra Libra Surabaya. Furthermore, the data collection technique used saturated sampling because all members of the population participated as samples. The instrument used questionnaires, which were distributed to 35 respondents. The data analysis technique also used multiple linear regression with SPSS version 23.0. Based on the classical assumption test result, it was found that there was no deviant variable. Additionally, the result of the classical assumption test concluded that the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance at CV. Putra Libra. Likewise, work motivation had a significantly positive effect on the employees' performance at CV. Putra Libra. Similarly, work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at CV. Putra Libra. Similarly, work discipline had a positive and significant effect on the employees' performance at CV. Putra Libra Surabaya.*

**Keywords:** locus of control, self-efficacy, work environment, employee's performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Putra Libra Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan CV. Putra Libra Surabaya. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh langsung dari karyawan CV. Putra Libra Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampling jenuh karena seluruh anggota populasi berpartisipasi sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 23.0. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik tidak ditemukan variabel yang menyimpang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Libra, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Libra, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Putra Libra Surabaya.

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

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan ekonomi di Indonesia mengalami peningkatan yang pesat. Peningkatan tersebut turut berpengaruh pada sektor industri karena industri dituntut untuk menciptakan pembaharuan di bidang ekonomi. Hal tersebut dikarenakan, sektor industri memainkan peran penting sebagai penggerak dan penopang utama perekonomian nasional. Peran tersebut mengakibatkan perusahaan di sektor industri harus mampu beradaptasi atas tekanan dan dinamika pasar yang berubah. Agar mampu beradaptasi, perusahaan dituntut untuk memberikan respon melalui kebijakan maupun peran strategis baik dalam aspek bisnis maupun pengelolaan sumberdaya guna mencapai sistem yang efisien dan berdaya saing.

Salah satu upaya yang harus dilakukan perusahaan agar mencapai sistem yang efisien dan berdaya saing dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan masih menjadi sorotan utama dan tumpuhan bagi perusahaan agar mampu menghadapi perubahan yang sesuai diharapkan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern tetapi kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik apabila tidak didukung dengan kualitas kinerja karyawan yang baik pula (Sutrisno, 2019:40). Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja karyawan merupakan kunci pokok yang harus di perhatikan dengan segala kebutuhannya. Sehingga tuntutan perusahaan dalam memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan tuntutan keadaan di lingkungan.

Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dalam menjalankan kegiatan operasional di perusahaan guna mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, perlu mendapatkan penghargaan oleh perusahaan atau organisasi dari segala aspek yang ada pada diri karyawan tersebut. Sehingga dapat tercipta kualitas kinerja karyawan yang berkualitas dan kinerja yang unggul. Maka dari itu, potensi keunggulan kinerja karyawan yang telah ada di dalam perusahaan harus dapat dikembangkan dengan sebaik-baiknya, agar mampu untuk memberikan hasil yang maksimal di dalam perusahaan. Guna memperoleh hasil yang maksimal, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Serangkaian penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja (Shihab *et al.*, 2022).

Berikut penilaian kinerja yang dilakukan internal CV Putra Libra selama tahun 2020 sampai dengan 2022. Adapun kriteria penilaian yang dilakukan internal manajemen CV Putra Libra yang meliputi target, kedisiplinan, dan sikap, sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Penilaian Kinerja Karyawan CV Putra Libra Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria			
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Buruk
2020	35	11	12	7	5
2021	35	11	9	9	6
2022	35	4	9	12	10

Sumber: CV Putra Libra, 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir masih banyaknya kinerja karyawan dalam kategori cukup bahkan dalam tahun 2022 dalam kategori buruk jumlahnya meningkat. Hal ini apabila terus dibiarkan akan berdampak buruk bagi karyawan dan bagi perusahaan itu sendiri. Kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Observasi awal yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan di CV Putra Libra. Turunnya kinerja karyawan di CV Putra Libra diukur dari penilaian yang disesuaikan dengan nilai kerja karyawan yang diperoleh dari satu tahun berjalan. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu (Kasmir, 2019:189): kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

CV Putra Libra merupakan perusahaan bisnis yang bergerak di bidang *tour guide* "Libra Vacation" terlahir sebagai unit *business development* yang menangani pelayanan di bidang *tour guide*, peneliti menemukan beberapa permasalahan terkait dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Permasalahan yang terjadi di CV Putra Libra terkait permasalahan Lingkungan kerja yakni fasilitas pendingin ruangan yang kurang memadai, kebersihan tempat kerja, dan dekorasi tempat kerja. Permasalahan dalam motivasi yakni tidak adanya bonus apabila pegawai telah mencapai target. Hal ini menyebabkan masih terdapat adanya

keluhan dari beberapa *customer* mengenai pelayanan karyawan perusahaan. Permasalahan lain dalam disiplin kerja yakni para karyawan yang masih kurang memahami benar tugas dan wewenang karyawan, sementara aturan tersebut sudah tercantum dengan jelas untuk masing-masing karyawan, masih adanya karyawan yang bermalas-malasan dalam bekerja dan adanya karyawan yang telat masuk kantor. Hasil *survey* diperoleh frekuensi data keterlambatan kehadiran karyawan di perusahaan CV Putra Libra sebagai berikut.

Tabel 2  
Frekuensi Keterlambatan Kedatangan Karyawan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Ketepatan Jam Kantor (orang)			
		Tepat Waktu Datang	Terlambat Datang	Tepat Waktu Pulang	Pulang Lebih Awal
Januari	35	35	0	35	0
Februari	35	34	1	35	0
Maret	35	30	5	34	1
April	35	29	6	30	5
Mei	35	31	4	35	0
Juni	35	28	7	30	5
Juli	35	35	0	35	0
Agustus	35	29	6	30	5
September	35	27	8	30	5
Oktober	35	26	9	32	3
November	35	27	8	32	3
Desember	35	30	10	32	3

Sumber: CV Putra Libra, 2023

Tabel 2 menunjukkan bahwa pada CV Putra Libra jumlah keterlambatan terlambatan tertinggi berkisar 10 karyawan pada bulan Desember. Selain itu, jumlah keterlambatan terendah berkisar 0 sampai dengan 1 karyawan pada bulan Januari, Februari, dan Juli. Hal tersebut menunjukkan terdapat adanya permasalahan kedisiplinan karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian rencana kerja setiap bidang tugas karyawan.

Ramli (2019:30) lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif, karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga kepuasan kerja karyawan akan terbentuk. Hasil penelitian Ananta dan Suryawirawan (2023) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Shihab *et al.* (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya, Helmi (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sutrisno (2019:182) motivasi kerja merupakan perangsang keinginan serta daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Rendahnya motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Karyawan dengan kinerja rendah tidak memungkinkan mencapai hasil kerja yang baik apabila tidak memiliki motivasi, karena motivasi menjadi salah satu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian motivasi pada perusahaan mempunyai tujuan yang sama untuk merangsang dan mendorong individu atau karyawan agar bekerja lebih disiplin, mampu memahami tugas dan tanggung jawab dan wewenang sebagai karyawan. Hasil penelitian Mahardika dan Suryawirawan (2023) serta Shihab *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Kartika dan Sitohang (2022) menyebutkan

bahwa motivasi berpengaruh tidak terhadap kinerja karyawan, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana karyawan yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Hasil penelitian Ananta dan Suryawirawan (2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kartika dan Sitohang (2022) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Mahardika dan Suryawirawan (2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diurai diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra?; (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra?; (3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra?, sedangkan tujuan penelitian adalah: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra; (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra; (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan (Sutrisno, 2019:172). Sedarmayanti (2017:179) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan beberapa teori mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan baik berupa fisik maupun non fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi emosional pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan rasa ingin yang muncul dari dalam diri seseorang dikarenakan adanya semangat, inspirasi dan dorongan untuk melakukan aktivitas secara ikhlas, senang hati dan kesungguhan hati sehingga aktivitas yang dihasilkan akan bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018:371). Motivasi sebagai cara untuk mendukung karyawan dalam bekerja, ketika mereka merasa didukung, karyawan akan lebih bersemangat (Sutrisno, 2019:163). Berdasarkan beberapa teori mengenai motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan pada diri seseorang yang menyebabkan dorongan untuk melakukan tindakan positif demi mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

### **Disiplin Kerja**

Hasibuan (2019:94) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Semakin baik karyawan menaati aturan maka akan membantu percepatan tujuan perusahaan khususnya kinerja perusahaan. Disiplin kerja menggambarkan rasa rela dan patuh terhadap seluruh norma dan kebijakan perusahaan, yang mana jika melakukan kesalahan, maka ia akan

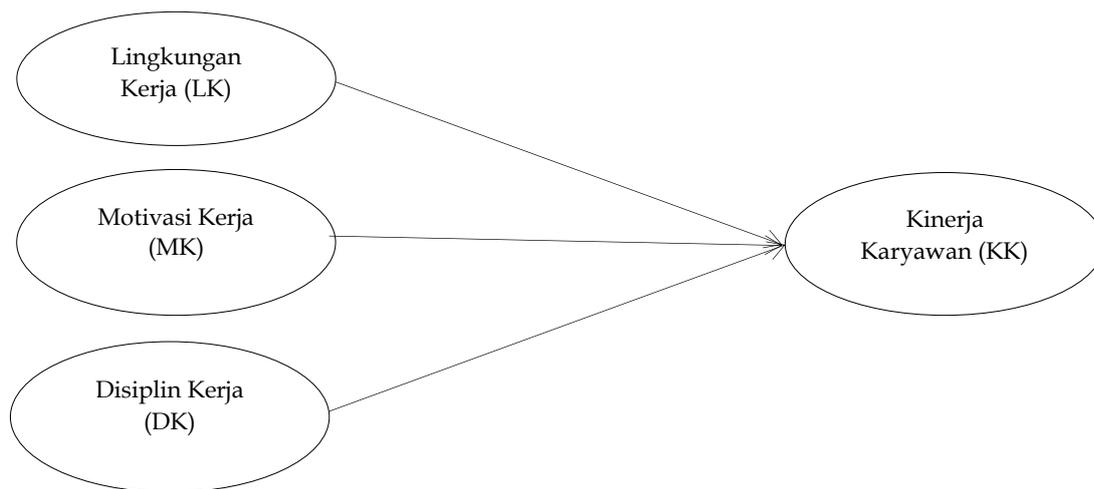
bersedia menerima hukuman (Faida, 2019:194). Berdasarkan beberapa teori mengenai lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran dari perilaku seseorang dalam menaati dan menjalani aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang sesuai dengan norma sosial una membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

### Kinerja Karyawan

Moehersono (2017:66) kinerja merupakan hasil kinerja yang bisa diraih individu atau kelompok orang pada sebuah organisasi baik sisi kualitatif ataupun kuantitatif, selaras terhadap kewenangan, tugas, serta tanggung jawab setiap pekerja pada usaha meraih tujuan organisasi tersebut dengan sah, tidak melanggar hukum, juga selaras terhadap moral maupun etika. Sedarmayanti (2017:198) kinerja sebagai hasil kerja dari pekerja, yang mana hasil kerja itu keseluruhan bisa dibuktikan dengan konkrit serta bisa diukur. Berdasarkan beberapa teori mengenai kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja yang diperoleh oleh karyawan dari menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

### Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun rerangka konseptual yang digambarkan pada penelitian ini adalah:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah faktor - faktor diluar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi (Heizer dan Render, dalam Kurniawan, 2019). Segala hal terkait lingkungan kerja juga perlu diperhatikan misalnya temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan dan kebersihan tempat. Hasil penelitian Ananta dan Suryawirawan (2023) serta Shihab *et al.*, (2022) serta Maretha dan Alam (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Kartika dan Sitohang (2022) dan Helmi (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi yang kurang akan berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang rendah. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat penting, dikarenakan apabila karyawan tidak memiliki motivasi untuk bekerja, maka kinerjanya menjadi tidak maksimal. Sutrisno (2019:258) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Hasil penelitian Mahardika dan Suryawirawan (2023) serta Shihab *et al.*, (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Kartika dan Sitohang (2022) dan Helmi (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut juga memiliki kinerja karyawan yang tinggi. Menurut Hasibuan (2019:224) mengemukakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan - aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Hasil penelitian Ananta dan Suryawirawan (2023), Kartika dan Sitohang (2022) serta Helmi (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Mahardika dan Suryawirawan (2023) menyebutkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui lebih lanjut pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

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

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis secara kuantitatif. Analisis deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2018:86). Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel (Sugiyono, 2018:13). Penelitian kuantitatif biasanya mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan statistik, bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Sugiyono (2018:14) sebuah fenomena atau realita dapat diklasifikasikan, konstan, nyata, dapat diukur melalui indikator dan berhubungan sebab akibat. Metode ini disebut metode kuantitatif karena pada penelitian ini data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Populasi pada penelitian ini adalah 35 karyawan CV. Putra Libra.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada (Sugiyono, 2018:18). Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 35 karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono

(2018:137) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara, observasi, dan kuisioner yang disebarakan kepada sejumlah sampel responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili seluruh populasi yang dalam penelitian. Data primer yang dimaksud pada penelitian ini adalah karakteristik dan opini yang diperoleh secara langsung dari karyawan CV. Putra Libra sebagai responden. Sumber data yang diperoleh penulis untuk penelitian ini murni dari karyawan CV Putra Libra dengan cara menyebarkan kuesioner tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diisi lengkap, serta literatur-literatur yang memaparkan tentang data data pendukung sebelumnya, program kerja, visi misi dan sejarah berdirinya instansi tersebut.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua, yaitu: (1) Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi penyebab munculnya perubahan (Sugiyono, 2018:39). Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja. (2) Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi dan menjadi akibat dari munculnya perubahan (Sugiyono, 2018:39). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun yang menjadi variabel operasional dalam penelitian ini adalah:

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang di sekitar CV Putra Libra dan memengaruhi karyawan CV Putra Libra dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator variabel lingkungan kerja diadopsi dari penelitian Sedamaryanti (2017:245), meliputi: a) Penerangan; b) Suhu udara; c) Suara bising; d) Penggunaan warna; e) Ruang gerak yang diperlukan; f) Kemampuan bekerja; g) Hubungan pegawai dan pegawai lainnya.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan pada diri seseorang yang menyebabkan dorongan untuk melakukan tindakan positif demi mencapai tujuan CV Putra Libra yang ingin dicapainya. Adapun indikator kompensasi diadopsi dari penelitian Mangkunegara (2017:94) meliputi: a) Tanggung jawab; b) Pestasi kerja; c) Peluang untuk maju; d) Pengakuan atas kinerja; e) Pekerjaan yang menantang.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh karyawan untuk diterapkan di CV Putra Libra dengan fokus untuk menaati segala aturan, kebijakan, norma dan budaya kerja untuk mengurangi kesalahan kerja. Adapun indikator disiplin kerja diadopsi dari penelitian Sutrisno (2019:293), meliputi: a) Taat terhadap aturan waktu; b) Taat terhadap peraturan perusahaan; c) Taat terhadap aturan perilaku dalam perusahaan; d) Taat terhadap peraturan lainnya.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya. Adapun indikator kinerja karyawan diadopsi dari penelitian Kasmir (2019:208) meliputi: a) Kualitas; b) Kuantitas; c) Waktu; d) Penekanan biaya; e) Pengawasan; f) Hubungan antar karyawan.

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2018:177) uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat

keandalan atau ketepatan suatu alat ukur. Validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Untuk menguji validitas, peneliti dapat membandingkan indeks koefisien korelasi produk moment ( $r$ ) dengan nilai hitung kritisnya. Pengujian validitas yang digunakan adalah Korelasi Pearson. Signifikansi Korelasi Pearson yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Dasar pengambilan keputusan uji validitas yaitu: a) Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid. b) Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Sugiyono (2018:234) mengatakan bahwa sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas dapat diukur dengan cara melihat *cronbach alpha*. *Cronbach alpha* merupakan koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Berikut dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas yaitu: a) Jika nilai *cronbach alpha* > 0,6, maka pernyataan yang ada pada kuesioner dinyatakan valid. b) Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6, maka pernyataan yang ada pada kuesioner dinyatakan tidak valid.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat) apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif serta untuk melihat nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Ghozali, 2018:8). Penelitian ini ingin menguji pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$KK = \alpha + \beta_1LK + \beta_2MK + \beta_3DK + e$$

Keterangan:

- $\alpha$  : Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefesien Regresi
- KK : Kinerja Karyawan
- LK : Lingkungan Kerja
- MK : Motivasi Kerja
- DK : Disiplin Kerja
- e : *Standart error*

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Ghozali (2018:161) uji normalitas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah nilai residu dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai kontribusi atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plots. Ghozali (2018:161) dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability adalah: a) Dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal. b) Dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh.

#### Uji Multikolinieritas

Ghozali (2018:107) uji multikolinieritas dilakukan dan bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (bebas). Model korelasi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation*

Factor) dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependennya, jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  dan nilai VIF  $\leq 10,00$ , maka artinya tidak terdapat multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda disebut dengan heteroskedastisitas dan jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut dengan homoskedastisitas. Model regresi yang baik ialah model regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas yaitu: a) Jika terdapat pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur seperti bergelombang, menyempit kemudian menyebar, maka hal tersebut telah terjadi heteroskedastisitas. b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut terindikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model (*Goodness of fit*)

#### Uji F

Uji kelayakan model dilakukan dengan tujuan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Uji kelayakan model dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018:98). Peneliti menggunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dengan kriteria: a) Jika sig. F  $> 0,05$ , maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak layak digunakan. b) Jika sig. F  $< 0,05$ , maka artinya model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui dan mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:112). Semakin besar nilai koefisien determinasi atau mendekati 1, semakin besar pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Begitu juga sebaliknya, jika semakin nilai koefisien determinasi semakin kecil pula variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (sangat terbatas). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu.

### Pengujian Hipotesis (Uji t)

Sugiyono (2018:99) uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan taraf signifikan 0,05 (5%). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan sebagai acuan dari uji t yaitu: a) Jika nilai probabilitas signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak atau dikatakan tidak signifikan. b) Jika nilai probabilitas signifikan  $\leq 0,05$ , maka hipotesis diterima atau dikatakan signifikan.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel atau pernyataan yang diajukan kepada responden telah mewakili segala informasi yang harus diukur. Hasil uji

validitas dapat dilihat pada Tabel 3:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,698	0,000	Valid
	LK2	0,696	0,000	Valid
	LK3	0,511	0,002	Valid
	LK4	0,643	0,000	Valid
	LK5	0,677	0,000	Valid
	LK6	0,609	0,000	Valid
	LK7	0,536	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,508	0,002	Valid
	MK2	0,402	0,007	Valid
	MK3	0,454	0,006	Valid
	MK4	0,649	0,000	Valid
	MK5	0,642	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,639	0,000	Valid
	DK2	0,636	0,000	Valid
	DK3	0,491	0,003	Valid
	DK4	0,537	0,001	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,471	0,004	Valid
	KK2	0,642	0,000	Valid
	KK3	0,474	0,004	Valid
	KK4	0,628	0,000	Valid
	KK5	0,766	0,000	Valid
	KK6	0,730	0,000	Valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 3 diketahui bahwa seluruh item pertanyaan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 22 item memiliki nilai sig < 0,05 maka artinya semua item pertanyaan tersebut seluruhnya valid.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut ini:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
LK	.726	7
MK	.657	5
DK	.615	4
KK	.676	3

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan mampu memperoleh data yang konsisten.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara tentang mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra. Hasil perhitungan regresi linier tersaji pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.259	1	(Constant)
	LK	.291	.095	LK
	MK	.589	.115	MK
	DK	.410	.096	DK

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

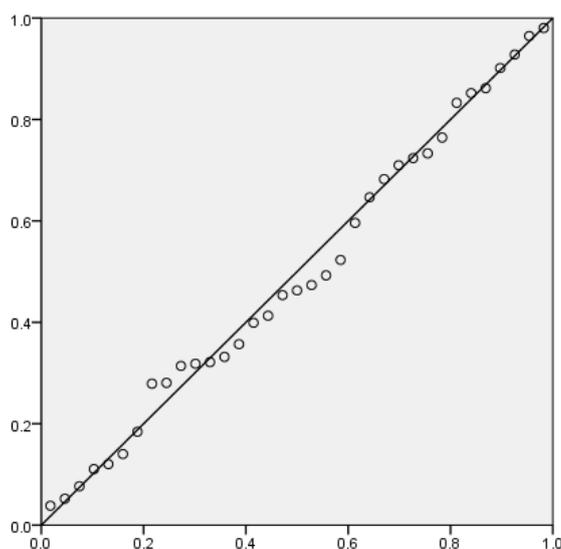
Berdasarkan Tabel 5 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:  
 $KK = 1,259 + 0,291 LK + 0,589 MK + 0,410 DK + e$

Hasil persamaan regresi linier berganda diatas memberikan pengertian bahwa: (1) Besarnya nilai konstanta ( $\alpha$ ) adalah sebesar 1,259 artinya jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja (MK) dan disiplin kerja (DK) adalah bernilai nol (0) atau tetap maka besarnya rata-rata kinerja karyawan (KK) adalah 1,259. (2) Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,291 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara lingkungan kerja (LK) dengan kinerja karyawan (KK). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang ada pada CV Putra Libra maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. (3) Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,589 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara motivasi kerja (MK) dengan kinerja karyawan (KK). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada pada karyawan CV Putra Libra maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. (4) Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,410 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara disiplin kerja (DK) dengan kinerja karyawan (KK). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang ada pada karyawan CV Putra Libra maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

Berdasarkan Gambar 2 menunjukkan data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

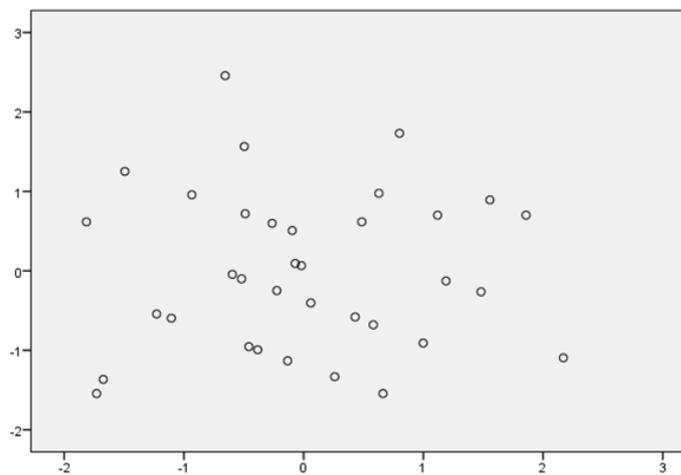
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
LK	.853	1.172
MK	.285	3.505
DK	.279	3.586

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 6 terlihat bahwa nilai variabel lingkungan kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,853 dan nilai VIF sebesar 1,172, kemudian variabel motivasi kerja nilai tolerance sebesar 0,285 dan nilai VIF sebesar 3,505 dan disiplin kerja nilai tolerance sebesar 0,279 dan nilai VIF sebesar 3,586. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) kurang dari 10 sehingga dalam persamaan regresi tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau bebas multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 sebagai berikut:



Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

**Gambar 3**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Gambar 3 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan melalui variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model penelitian layak digunakan sebagai model penelitian. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.420	3	1.807	36.455	.000 <sup>b</sup>
Residual	1.536	31	.050		
Total	6.957	34			

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Berdasarkan tingkat signifikansinya, maka disimpulkan model penelitian layak untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

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

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam menjelaskan variabel kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi berganda dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.758	.22263

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Tabel 8 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,779 atau 77,9%, hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan yang dijelaskan melalui variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah sebesar 77,9% sedangkan sisanya 22,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam model penelitian ini. Selain itu nilai R sebesar 0,883 menunjukkan bahwa hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kuat karena mendekati nilai 1.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 9 berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	t	Sig	Keterangan
LK	2.775	.009	Signifikan
MK	3.189	.003	Signifikan
DK	2.328	.027	Signifikan

Sumber: Data kuesioner diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa: a) Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t sebesar 2,775 dengan nilai signifikan variabel lingkungan kerja sebesar  $0,009 \leq 0,05$ , sehingga

H<sub>1</sub> diterima. Hal ini menandakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. b) Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t sebesar 3,189 dengan nilai signifikan variabel motivasi kerja sebesar  $0,003 \leq 0,05$ , sehingga H<sub>2</sub> diterima. Hal ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. c) Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai t sebesar 2,328 dengan nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar  $0,027 \leq 0,05$ , sehingga H<sub>3</sub> diterima. Hal ini menandakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai lingkungan kerja menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju sehingga membuktikan bahwa karyawan CV Putra Libra merasa nyaman atas penerangan yang ada, suhu udara yang sesuai, tidak adanya suara bising pada ruangan kerja kemudian warna cat dinding yang terlihat baik, ruang kerja yang luas, tingkat keamanan yang tinggi serta hubungan yang baik antar karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Putra Libra merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada pada CV Putra Libra sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ananta dan Suryawirawan (2023) serta Shihab *et al.*, (2022) serta Maretha dan Alam (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Kartika dan Sitohang (2022) dan Helmi (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju sehingga membuktikan bahwa karyawan CV Putra Libra selalu bertanggung jawab atas pekerjaannya, karyawan CV Putra Libra akan semaksimal mungkin bekerja agar mendapatkan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart perusahaan, karyawan CV Putra Libra merasa memiliki peluang untuk maju sehingga dapat mengembangkan potensi diri dalam mencapai tujuan, kemudian pimpinan CV Putra Libra selalu memperhatikan kinerja karyawannya dengan memberikan *reward* ketika prestasi kerja meningkat, dan perusahaan memberikan kepercayaan kepada karyawannya dengan memberikan tugas-tugas yang bervariasi yang sesuai dengan keahliannya. Hal ini akan mendorong karyawan CV Putra Libra untuk bekerja dengan giat sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Mahardika dan Suryawirawan (2023) serta Shihab *et al.*, (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Kartika dan Sitohang (2022) dan Helmi (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa rata-rata responden memberikan tanggapan setuju sehingga membuktikan bahwa karyawan CV Putra Libra selalu hadir sesuai aturan waktu saat berangkat dan pulang bekerja, karyawan CV Putra Libra selalu memakai atribut kerja saat jam kerja di lingkungan perusahaan, karyawan CV Putra Libra juga selalu bekerja sesuai dengan arahan dari pimpinan serta karyawan CV Putra Libra selalu memamtuhi setiap aturang yang telah ditetapkan Perusahaan demi kemajuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa

karyawan CV Putra Libra selalu berusaha untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga kinerja karyawan CV Putra Libra semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Ananta dan Suryawirawan (2023), Kartika dan Sitohang (2022) serta Helmi (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, Mahardika dan Suryawirawan (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kenyamanan serta keamanan yang ada pada lingkungan kerja maka kinerja karyawan CV Putra Libra akan semakin meningkat. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki maka karyawan CV Putra Libra akan bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Libra. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka mereka akan mentaati peraturan yang berlaku pada perusahaan sehingga kinerja karyawan CV Putra Libra akan semakin meningkat.

### **Keterbatasan**

Pada penelitian yang dilakukan ini masih ada beberapa keterbatasan penelitian yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan 3 variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serta 1 variabel dependen kinerja karyawan, sehingga kurang menggambarkan kondisi perusahaan yang sebenarnya. (2) Sampel yang digunakan pada penelitian ini hanya 35 responden. Keterbatasan responden dapat mengakibatkan hasil penelitian kurang optimal. (3) Metode pengumpulan data yang digunakan hanya menggunakan kuesioner dimana hanya berdasarkan persepsi responden, sehingga kemungkinan adanya bias data dalam mengisi kuesioner.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja pada karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi dan tujuan perusahaan bisa tercapai. (2) Bagi manajemen CV Putra Libra sebaiknya dapat menjaga temperatur udara di dalam ruang kerja serta kerapian dari sarana maupun prasarana yang terdapat pada perusahaan sehingga karyawan akan merasa nyaman dan kinerja karyawan dapat meningkatkan. (3) Bagi pimpinan CV Putra Libra sebaiknya dapat melakukan pendekatan persuasif serta selalu mengapresiasi hasil kinerja karyawannya dengan memberikan pujian atau reward sehingga karyawan akan meningkatkan rasa semangat karyawan untuk bekerja dengan maksimal. (4) Bagi pimpinan CV Putra Libra sebaiknya dapat memberikan contoh dalam kepatuhan akan aturan dan norma yang ada di perusahaan sehingga dapat menjadi teladan bagi karyawan terhadap kedisiplinan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. (5) Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, budaya organisasi, *burnout* dan lain-lain sehingga mampu memperkuat khasanah pengetahuan dengan teori yang diuji dalam penelitian ini. (6) Peneliti selanjutnya dalam

pemilihan objek penelitian dapat berupa perusahaan yang bergerak pada bidang usaha berbeda atau perusahaan dengan jumlah sumber daya manusianya lebih banyak.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Edisi 1. Zanafa Publishing. Riau.
- Ananta, R. B., dan O.A. Suryawirawan. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Burnout dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Potong Hewan Surya Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 12(4):1-17.
- Faida, E. W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indonesia Pustaka Sidoarjo. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmi, A. F. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Kartika, B. R., dan F.M. Sitohang. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Carsurindo Superintendent. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(8):1-17.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Mahardika, K. P., dan O.A. Suryawirawan, O. A. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Politeknik Pelayaran Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 12(3):1-17.
- Mangkunegara, A. A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Moeheriono. 2017. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Ramli, A. H dan R. Yudhistira. 2019. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan ke 4*
- Sedamaryanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Shihab, M. R., W. Prahiawan dan V. Maria. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian* 3(3):5479-5492.
- Sugiyono, P. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.