

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI PUTRA PRIMA TBK KOTA KUPANG

The Effect Of Work Environment, Work Motivation and Work Discipline On Employee Performance At PT. Matahari Putra Prima Tbk Kupang City

Melania K. Ledho^{1,a)}, Rolland E. Fanggidae^{2,b)}, Marianus S. Neno^{3,c)}, Tarsisius Timuneno^{4,d)}

^{1,2,3,4)}*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} melaniakrisantaledho@gmail.com, ^{b)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id, ^{c)} marianus.neno@staf.undana.ac.id, ^{d)} tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang baik secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah 60 responden. Berdasarkan hasil uji regresi dan uji parsial (t) menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang. Berdasarkan hasil uji parsial (t) menunjukkan tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang. Berdasarkan hasil uji regresi dan uji parsial (t) menunjukkan terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang. Berdasarkan uji simultan (uji f) menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Putra Prima TBK. Kota Kupang.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah beranggotakan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Robbins dalam Wirawan (2007) organisasi merupakan merupakan entitas sosial. Unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok orang yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya di kelola dalam upaya mencapai tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai apabila organisasi melakukan aktivitas yang tidak menyimpang dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya, penetapan tujuan organisasi yang sangat matang akan dapat tercapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting dalam kegiatan kerja terutama dalam suatu organisasi, dengan hal tersebut perusahaan sebagai unit organisasi mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan (Ciptoringnum, 2013). Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Peran sumber daya manusia dalam perusahaan tampak melalui kinerja.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi Hariandja (2002). Dalam kehidupan organisasi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

Kondisi lingkungan kerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor penunjang kinerja yang pada akhirnya berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Danang Sunyanto (2012) mengemukakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009), "lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan".

Selain lingkungan kerja, motivasi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2003) mendefinisikan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Sedangkan Robbins (2007) motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu kearah pencapaian sasaran. Agar tercipta motivasi yang baik dari karyawan, perusahaan juga perlu memperhatikan disiplin kerja dari perusahaan itu sendiri.

Disiplin kerja adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Singodimendjo dalam Sutrisno (2009) disiplin kerja merupakan suatu yang menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketaatan perusahaan. Sedangkan Rivai (2010) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Matahari Putra Prima Tbk. Kota Kupang sebagai perusahaan ritel haruslah didukung dengan pegawai yang kinerjanya baik dan handal, dalam melakukan tugasnya. Namun berdasarkan penelitian pendahuluan penulis ditemukan bahwa masih banyak kendala-kendala yang dihadapi oleh karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk. Kota Kupang dalam menunjang

pencapaian kinerja. Adapun kendala yang terjadi pada PT. Matahari Putra Prima Tbk. Kota Kupang yakni: 1) Berdasarkan penelitian pendahuluan, di temukan adanya bau tidak sedap ditempat kerja yakni dibagian dapur/pantri karena adanya makanan sisa, telur busuk dan buah-buahan yang sudah busuk, mengakibatkan lingkungan di tempat kerja terganggu dan karyawan merasa kurang nyaman. 2) Karyawan disana juga kurang merasa puas terhadap pekerjaan karena kurangnya motivasi dari atasan. Salah satunya adalah karyawan ada yang melakukan pekerjaan rangkap namun kurangnya perhatian dari atasan dalam arti tidak diberikan bonus terhadap pekerjaan tersebut. 3) Kurangnya kedisiplinan dimana pada saat wawancara dengan salah satu karyawan atas nama Oner mengatakan bahwa, ada karyawan yang bercerita saat jam kerja dan bermain hp saat bekerja. Ada pula karyawan yang datang untuk bekerja shift sering kali tidak tepat waktu (terlambat).

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima Tbk. Kota Kupang”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan Mangkunegara (2006). Mangkuprawira dan Hubeis (2010) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Wirawan (2009) menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Hariman dan Hilgert dalam Muhammad Zainur (2010) mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasil-hasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Lutfitasari (2014) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, yaitu: Banyaknya pekerjaan, hadir tepat waktu, kehadiran, terjalannya kerja sama.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2010) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan Budi W. Soetjipto (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2010) mengemukakan bahwa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja ialah dorongan kepada seseorang yang dituju yang dapat merangsang perilaku individu tersebut untuk melakukan tindakan guna mewujudkan tujuan yang diharapkan (Hasibuan, 2018). Setiap organisasi tentunya memiliki sebuah tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi. Pengertian motivasi menurut (Bangun, 2012) mengatakan bahwa “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2008), menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui beberapa indikator, antara lain: kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

Disiplin Kerja

Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja yakni kesadaran dan kemauan pekerja untuk menaati aturan perusahaan dan norma yang berlaku. Mangkunegara (2017), mengungkapkan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dalam organisasi, masih banyak karyawan terlambat, mengabaikan prosedur keselamatan, tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut. (Mulyadi, 2015) menyatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap hormat dan kesadaran seorang karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/perusahaan.

Menurut Siswanto (Sinambela, 2016) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut; frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2018). Dalam penelitian asosiatif, minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah kausal (sebab-akibat), yaitu hubungan yang bersifat mempengaruhi dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh Lingkungan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

Jenis data dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif dan data kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Dilakukan pengujian instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas dimana hasil kedua uji tersebut menunjukkan valid dan reliabel. Demikian pula dilakukan uji asumsi klasik dimana semua hasil uji memenuhi uji normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas. Teknik analisis data

menggunakan analisis statistik deskriptif dengan metode kontinum dan analisis statistik dengan model regresi linear berganda.

ANALISIS PENELITIAN

Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan Garis kontinum yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi unit analisis berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang telah diturunkan ke dalam item-item pertanyaan yang kemudian jawaban akan item-item tersebut dikategorikan menjadi 5 kategori yaitu sangat buruk, buruk, cukup, baik dan sangat baik.

Variabel lingkungan kerja terbagi atas 15 item pertanyaan yang terdiri dari 5 indikator yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pernyataan variabel lingkungan kerja yang disajikan pada tabel 1 Nilai total keseluruhan dalam capaian variabel lingkungan kerja adalah sangat baik.

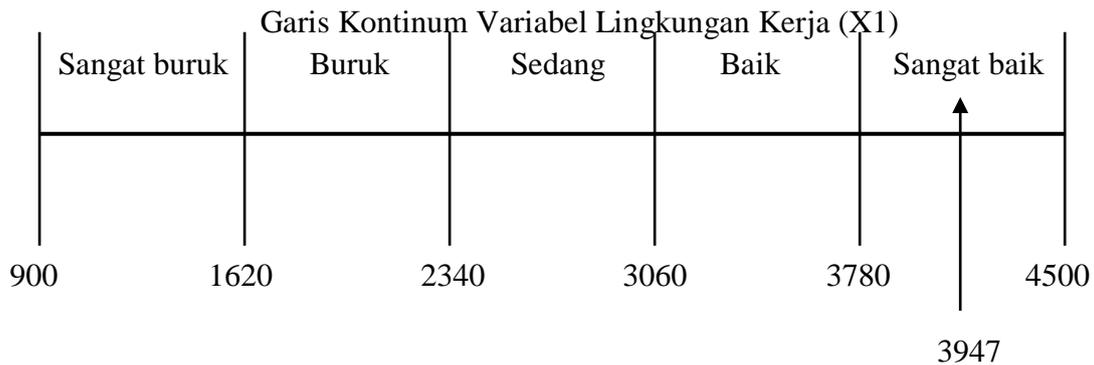
Tabel 1.

Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (Y)

No Item Pertanyaan	Σ Jawaban responden					Capaian (Σfxs)	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
Penerangan						808	Sangat baik
Item 1	35	24	1	0	0	278	Sangat baik
Item 2	28	28	4	0	0	264	Sangat baik
Item 3	30	26	4	0	0	266	Sangat baik
Sirkulasi udara						796	Sangat baik
Item 4	22	33	5	0	0	275	Sangat baik
Item 5	33	23	4	0	0	269	Sangat baik
Item 6	24	25	10	1	0	252	Baik
Kebisingan						778	Sangat baik
Item 7	23	31	5	1	0	256	Sangat baik
Item 8	28	26	6	0	0	262	Sangat baik
Item 9	24	32	4	0	0	260	Sangat baik
Bau tidak sedap						776	Sangat baik
Item 10	24	25	10	1	0	252	Baik
Item 11	23	32	5	0	0	258	Sangat baik
Item 12	30	26	4	0	0	266	Sangat baik
Keamanan						789	Sangat baik
Item 13	24	31	5	0	0	259	Sangat baik
Item 14	26	28	5	1	0	259	Sangat baik
Item 15	31	24	5	0	0	266	Sangat baik
Variabel Lingkungan Kerja						3.947	Sangat baik

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:

Gambar 1.



Variabel motivasi kerja terbagi atas 15 item pertanyaan yang terdiri 5 indikator. Berdasarkan pengambilan data melalui kuisioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pertanyaan variabel motivasi kerja yang disajikan pada tabel 2 Nilai total keseluruhan dalam capaian indikator motivasi kerja adalah 3.091, dengan kriteria sangat baik.

Tabel 2.

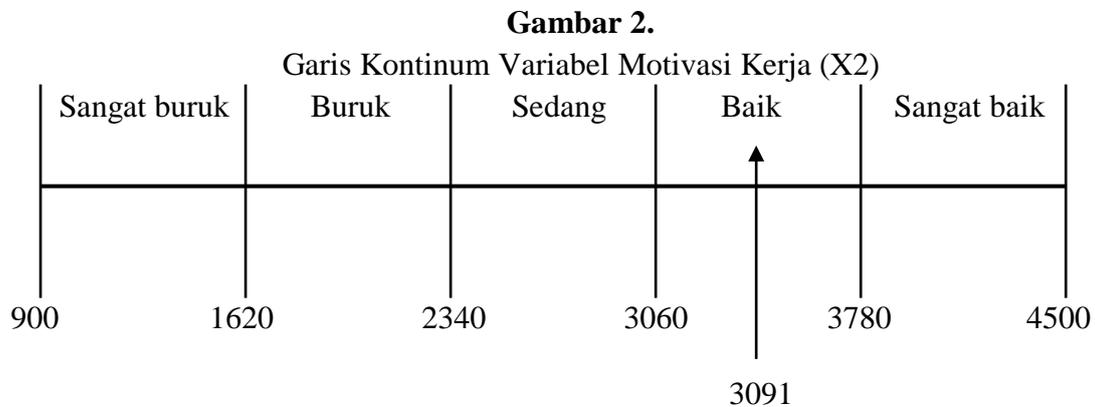
Hasil Analisis Deskriptif Variabel motivasi Kerja (Y)

No Item Pertanyaan	Σ Jawaban responden					Capaian (Σ fxs)	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
Kebutuhan fisik						780	Sangat baik
Item 1	22	32	6	0	0	256	Sangat baik
Item 2	28	28	4	0	0	264	Sangat baik
Item 3	23	34	3	0	0	260	Sangat baik
Kebutuhan rasa aman						775	Sangat baik
Item 4	27	26	7	0	0	260	Sangat baik
Item 5	22	33	5	0	0	257	Sangat baik
Item 6	25	28	7	0	0	258	Sangat baik
Kebutuhan sosial						766	Baik
Item 7	19	34	6	1	0	251	Baik
Item 8	25	29	5	1	0	248	Baik
Item 9	31	25	4	0	0	267	Sangat baik
Kebutuhan akan penghargaan						779	Sangat baik
Item 10	21	29	10	0	0	251	Baik
Item 11	22	34	4	0	0	258	Sangat baik
Item 12	33	24	3	0	0	270	Sangat baik
Kebutuhan dorongan mencapai tujuan						801	Sangat baik
Item 13	29	28	3	0	0	266	Sangat baik
Item 14	28	29	3	0	0	265	Sangat baik
Item 15	33	24	3	0	0	270	Sangat baik
Variabel Motivasi Kerja						3091	Baik

Diketahui bahwa dari 60 responden ini capaian nilai karakteristik organisasi adalah sebesar 3.091 yang berada dalam kategori baik. Capaian indikator dan item terendah yaitu 248 dan 270. Capaian tertinggi pada variabel motivasi kerja terletak pada indikator kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan dorongan mencapai tujuan yang didukung dengan item adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan item perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan diri dengan skor 270. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan peluang atau kesempatan kepada setiap

karyawan untuk meningkatkan potensi yang dimiliki. Sedangkan capaian terendah pada variabel motivasi kerja terletak pada indikator kebutuhan sosial dengan skor capaian 248. Hal ini dikarenakan karyawan kurang bersosialisasi dalam kegiatan yang dilakukan bersama dalam perusahaan.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:



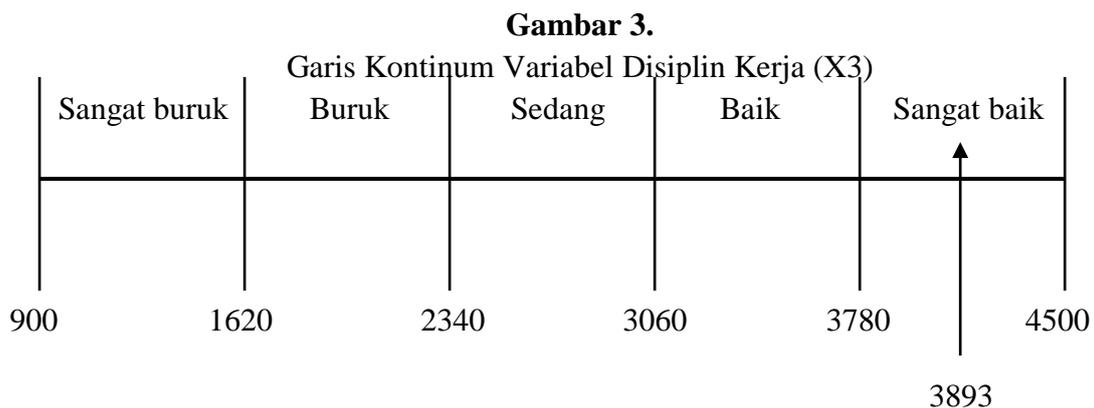
Variabel disiplin kerja terbagi atas 15 item pertanyaan yang terdiri dari 5 indikator. Berdasarkan pengambilan data melalui kuisioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pertanyaan variabel disiplin kerja yang disajikan pada tabel 2. Nilai total keseluruhan dalam capaian indikator disiplin kerja adalah 3.893, dengan kriteria sangat baik.

Tabel 3
 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)

No Item Pertanyaan	Σ Jawaban responden					Capaian (Σ fxs)	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
Frekuensi kehadiran						787	Sangat baik
Item 1	16	43	1	0	0	255	Sangat baik
Item 2	30	29	1	0	0	269	Sangat baik
Item 3	24	35	1	0	0	263	Sangat baik
Tingkat kewaspadaan						786	Sangat baik
Item 4	28	31	1	0	0	267	Sangat baik
Item 5	21	34	5	0	0	256	Sangat baik
Item 6	27	29	4	0	0	263	Sangat baik
Ketaatan pada standar kerja						779	Sangat baik
Item 7	24	33	1	2	0	259	Sangat baik
Item 8	24	34	1	1	0	261	Sangat baik
Item 9	20	39	1	0	0	259	Sangat baik
Ketaatan pada peraturan kerja						785	Sangat baik
Item 10	32	25	3	0	0	269	Sangat baik
Item 11	16	40	3	1	0	251	Baik
Item 12	27	31	2	0	0	265	Sangat baik
Etika kerja						756	Sangat baik
Item 13	22	34	4	0	0	258	Sangat baik
Item 14	18	38	4	0	0	238	Baik
Item 15	21	38	1	0	0	260	Sangat baik
Variabel Disiplin Kerja						3.893	Sangat baik

Diketahui bahwa dari 60 responden ini capaian nilai disiplin kerja adalah 3.893 yang berada dalam kategori sangat baik. Capaian tertinggi pada variabel disiplin kerja terletak pada indikator frekuensi kehadiran dan ketaatan pada peraturan kerja dengan item apabila karyawan sakit, harus ada keterangan dokter untuk mendukung ketidakhadiran karyawan dan item tepat waktu saat masuk kerja, dengan skor 269. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sudah tegas terhadap karyawan sehingga karyawan harus mengikuti aturan yang di buat oleh perusahaan. Sedangkan capaian terendah pada variabel disiplin kerja terletak pada indikator etika kerja dengan item menjaga etika dalam berkata-kata dalam lingkungan kerja dengan skor capaian sebesar 238. Meskipun berada pada pada capaian terendah tetapi karyawan rata-rata memiliki kategori setuju dan sangat setuju, berarti terdapat hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:



Variabel kinerja karyawan terbagi atas 12 item pertanyaan yang terdiri dari 4 indikator yaitu banyaknya pekerjaan, hadir tepat waktu, kehadiran dan terjalannya kerja sama. Berdasarkan pengambilan data melalui kuisioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pertanyaan variabel kinerja karyawan yang disajikan pada tabel 3. Nilai total keseluruhan dalam capaian indikator kinerja karyawan adalah 3.155, dengan kriteria sangat baik.

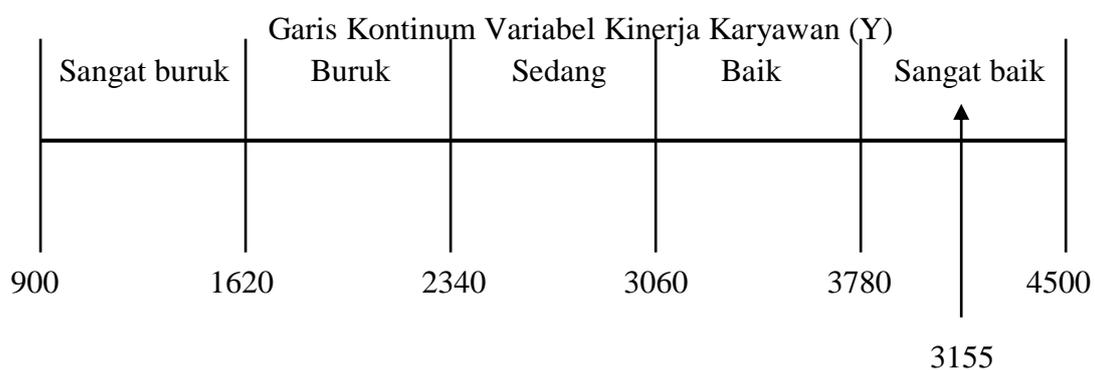
Tabel 4.
 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Item Pertanyaan	Σ Jawaban responden					Capaian (Σ fxs)	Kriteria penilaian
	5	4	3	2	1		
Banyaknya pekerjaan						794	Sangat baik
Item 1	33	24	2	1	0	269	Sangat baik
Item 2	23	35	2	0	0	261	Sangat baik
Item 3	26	32	2	0	0	264	Sangat baik
Hadir tepat waktu						785	Sangat baik
Item 4	29	28	3	0	0	266	Sangat baik
Item 5	16	42	2	0	0	254	Sangat baik
Item 6	28	30	1	1	0	265	Sangat baik
Kehadiran						787	Sangat baik
Item 7	27	32	1	0	0	266	Sangat baik
Item 8	32	26	2	0	0	270	Sangat baik
Item 9	14	44	1	1	0	251	Baik

Terjalannya kerja sama						789	Sangat baik
Item 10	27	32	1	0	0	266	Sangat baik
Item 11	22	34	3	1	0	257	Sangat baik
Item 12	26	34	0	0	0	266	Sangat baik
Variabel Kinerja Karyawan						3.155	Sangat baik

Diketahui bahwa dari 60 responden ini capaian kinerja karyawan adalah sebesar 3.155 yang berada pada kategori sangat baik. Capaian tertinggi pada variabel kinerja karyawan terletak pada indikator kehadiran dengan item komitmen dalam bekerja dengan skor capaian 270. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah bekerja dengan baik dan mempunyai impian di masa depan agar memperoleh promosi jabatan. Sedangkan capaian terendah pada variabel kinerja karyawan terletak pada indikator kehadiran dengan item produktif dengan skor capaian sebesar 251. Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:

Gambar 4.



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil yang dimaksud adalah, sebagai berikut:

Tabel 5.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,518	2,905		4,070	0,000
Lingkungan Kerja	0,385	0,096	0,208	2,604	0,014
Motivasi Kerja	-0,071	0,113	-0,083	-0,626	0,534
Disiplin Kerja	0,214	0,078	0,461	3,264	0,000

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,518 + 0,385 X_1 - 0,071 X_2 + 0,214 X_3$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 9,518 memiliki makna, jika nilai lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja sebesar 0 (tidak ada), maka nilai koefisien kinerja karyawan adalah sebesar 9,518.
2. Koefisien regresi (b) dari variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,285 artinya bahwa jika variabel lingkungan kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,385.
3. Koefisien regresi (b) dari variabel Motivasi kerja sebesar -0,071 artinya bahwa jika Motivasi kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,071.
4. Koefisien regresi (b) dari variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,214 artinya bahwa jika disiplin kerja dinaikkan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan peningkatan sebesar 0,214.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial atau sendiri dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan (H_1)
 - a. Menentukan Hipotesis Statistik
 - H_0 : Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
 - H_a : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
 - b. Menentukan thitung dan Signifikansi
Dari tabel coefficient diperoleh thitung sebesar 2,604 sedangkan signifikansi sebesar 0,014. Pada tingkat alpha (α) sebesar 5 % (0,05).
 - c. Menentukan ttabel
Mencari ttabel dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 60 - 1 - 1 = 58$, (n =jumlah data, k = jumlah variabel bebas/independen) pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 pengujian 2 sisi, maka diperoleh ttabel= 2,002 (lihat tabel t pada lampiran).
 - d. Kriteria Pengujian
Jika thitung > ttabel atau signifikansi < α , maka H_0 di tolak, H_a diterima.
Jika thitung < ttabel, atau signifikansi > α maka H_0 di terima, H_a ditolak.
 - e. Membandingkan thitung dan ttabel (Sig dan α)
thitung (2,604) lebih besar dari ttabel (2,002), dan signifikansi (0,014) lebih kecil dari alpha (0,05) atau thitung > ttabel dan signifikansi < alpha.
 - f. Keputusan:
Karena nilai thitung > ttabel dan nilai signifikansi < α , maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H2)
 - a. Menentukan Hipotesis Statistik

H₀ : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
H_a : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
 - b. Menentukan thitung dan Signifikansi

Dari tabel coefficient diperoleh thitung sebesar -0,626 sedangkan signifikansi sebesar 0,534. Pada tingkat alpha (α) sebesar 5 % (0,05).
 - c. Menentukan ttabel

Mencari ttabel dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 60 - 1 - 1 = 58$, (n =jumlah data, k = jumlah variabel bebas/independen) pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 pengujian 2 sisi, maka diperoleh ttabel= 2,002 (lihat tabel t pada lampiran). Oleh karena itu nilai t hitung bertanda negatif maka t tabel menjadi -2,002.
 - d. Kriteria Pengujian

Jika thitung > ttabel atau signifikansi < α , maka H₀ di tolak, H_a diterima.
Jika thitung < ttabel, atau signifikansi > α maka H₀ di terima, H_a ditolak.
 - e. Membandingkan thitung dan ttabel (Sig dan α)

thitung (-0,626) lebih kecil dari ttabel (-2,002), dan signifikansi (0,534) lebih besar dari alpha (0,05) atau thitung < ttabel dan signifikansi < alpha.
 - f. Keputusan:

Karena nilai thitung < ttabel dan nilai signifikansi > alpha, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Artinya motivasi tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H3)
 - a. Menentukan Hipotesis Statistik

H₀ : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
H_a : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.
 - b. Menentukan thitung dan Signifikansi

Dari tabel coefficient diperoleh thitung sebesar 2,604 sedangkan signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat alpha (α) sebesar 5 % (0,05).
 - c. Menentukan ttabel

Mencari ttabel dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 60 - 1 - 1 = 56$, (n =jumlah data, k = jumlah variabel bebas/independen) pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 pengujian 2 sisi, maka diperoleh ttabel= 2,002 (lihat tabel t pada lampiran).
 - d. Kriteria Pengujian

Jika thitung > ttabel atau signifikansi < α , maka H₀ di tolak, H_a diterima.
Jika thitung < ttabel, atau signifikansi > α maka H₀ di terima, H_a ditolak.
 - e. Membandingkan thitung dan ttabel (Sig dan α)

thitung (3,264) lebih besar dari ttabel (2,002), dan signifikansi (0,000) lebih kecil dari α (0,05) atau thitung > ttabel dan signifikansi < α .
 - f. Keputusan:

Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Uji f simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan memengaruhi variabel dependen.

a. Menentukan Hipotesis Statistik

H_0 : Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.

H_a : Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.

b. Menentukan Fhitung

Dari tabel diperoleh Fhitung sebesar 23,116 sedangkan signifikansi sebesar 0,000.

c. Menentukan Ftabel

Mencari Ftabel dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$, (n = jumlah data, k = jumlah variabel bebas/independen) pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05 pengujian 2 sisi, maka diperoleh Ftabel = 2,77 (lihat tabel F pada lampiran).

d. Kriteria Pengujian

Jika Fhitung $>$ Ftabel, maka H_0 di tolak, H_a diterima.

Jika Fhitung $<$ Ftabel, maka H_0 di terima, H_a ditolak.

e. Membandingkan Fhitung dan Ftabel

Fhitung sebesar 23,116 lebih besar dari Ftabel sebesar 2.77 dan signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari pada α (0,05).

f. Keputusan:

Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan signifikan lebih kecil dari pada α maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y). Jika (R^2) semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui besaran persentase pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 dan X_3) terhadap variabel terikat (Y) bisa di lihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 6.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.721 ^a	0,520	0,405	5,11159

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

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 6, hasil analisis determinasi R² menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.405. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1) Lingkungan kerja, Motivasi kerja (X2) dan Disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen (Y) Kinerja karyawan sebesar 40,5% dan sisanya sebesar 59,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini relatif lemah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu: Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh lingkungan kerja (X1) berada pada kategori sangat baik, variabel motivasi kerja (X2) berada ada kategori baik, disiplin kerja (X3) berada pada kategori sangat baik dan kinerja karyawan (Y) berada pada kategori sangat baik. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa motivasi kerja (X2) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Matahari Putra Prima Tbk Kota Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan relatif lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal administrasi bisnis (JAB) vol.13.
- Alex S. Nitisemito, 2012, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber DayaManusia), Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.

- Amanatie, & Sulistyowati, E. (2015). Structure Elucidation of the Leaf of *Tithonia diversifolia* (Hemsl) Gray, 23(4), 101–106.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.
- Buhler, Patricia. 2004. *Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24 Jam*. Terj. Jakarta: Prenada Media
- Ciptoningrum, P. (2013). Pentingnya Pengembangan Sumberdaya Manusia. Retrieved Februari 28, 2014, from <http://www.academia.edu/3841948>
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus. dkk. 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* Vol. 6. No. 2 Agustus 2012.
- Edy Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Fharadyla, P. P., & Sukmana, I. T. (2021). Pengaruh Transfer of Training, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di The Edelweiss Boutique Hotel Kuta. *Ekonomi Dan Pariwisata*, 16(1), 89–104.
- Gabreila Wenur, J. S. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamarto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Business UBS*, 8(1), 89–97.
- Hani Handoko. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Grasindo, Jakarta.
- Harpitasari, Dhina Rista. 2010. *Manajemen SDM*. Rineka Cipta. Jakarta
- Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-12. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Laksono, B. R. (2021). Bayu Rama Laksono, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)* Bayu Rama Laksono, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, 4(1), 249–258.
- Lutfitasari, Resti, 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan, Pengelolakeuangan Dan Aset D.I Yogyakarta*.
- Mangkunegara, A.A Anwar. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A Anwar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhamad Zainur Roziqin, 2010. *Kepuasan Kerja*, Malang: Averroes Press.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.
- Mulyanto, Robiyanto, F., & Fidaus, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16–26.
- Rambe, T. H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Visioner, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan pengelola keuangan dan aset kabupaten labuhan batu.
- Robbins Stephen P, 2007, *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rozalia, Nur Avni. Ika ruhana. dkk. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Administrasi Bisnis: JAB*, 26(2): 1-8.
- Sedarmayanti, 2010, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan dan Implementasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W, *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Amara Book. 2008.
- Sondang P. Siagian. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suaiba, H. R., Abdullah, J., Suyanto, Moh. A., & Karundeng, D. R. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo. *JIMEA Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1545–1568.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarwan, Ujang. 2011. *Perilaku Konsumen: Teori dan Penerapannya dalam Pemasaran*.

Bogor: Ghalia Indonesia.

Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Andi Offset, Yogyakarta.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Veitzal Rivai. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2007), Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. (2007), Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Yopi Risma Fitri. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. Jurnal Matua. Vol.3 No.1