

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA SOLUSI NUSANTARA (DAIKIN AC PROSHOP) SURABAYA

by Mas'ud Syaifuddin

Submission date: 09-Aug-2021 08:20AM (UTC+0700)

Submission ID: 1629287184

File name: Ekonomi_Bisnis_1211700261_Mas_ud_Syaifuddin.pdf (533.66K)

Word count: 4041

Character count: 25065

⁴
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA SOLUSI NUSANTARA
(DAIKIN AC PROSHOP) SURABAYA**

Mas'ud Syaifuddin

¹
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email :

Fudinsai31@gmail.com

ABSTRAK

PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) is a company engaged in cooling and heating. PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) has developed into a Daikin pro-shop. Pro-shop is a special dealer that sells all Daikin products, PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) focuses on Daikin products which now specializes in industrial, commercial and residential central air conditioning. Problems at PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) is employee performance due to the work environment, motivation and work discipline of employees.

The purpose of this study was to determine whether the work environment has a significant effect on the performance of employees of PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. To find out whether motivation has a significant effect on the performance of employees of PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. To find out whether work discipline has a significant effect on the performance of employees of PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. To find out whether the work environment, motivation and work discipline are significant to the performance of employees of PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. The method used in this study is a quantitative approach by distributing questionnaires to all employees of PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya, totaling 60 employees.

Based on data analysis that has been done with SPSS 26, it can be concluded that the work environment variable has a negative and significant effect on employee performance, while the motivation and work discipline variable has a positive and significant effect on employee performance. The F test shows that the variables of Work Environment, Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant effect on the performance of employees of PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya.

Keywords : Work Environment, Motivation, Work Discipline and Employee Performance

ABSTRAK

PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pendingin dan pemanas ruangan. PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) berkembang menjadi daikin pro-shop. Pro-shop adalah dealer spesial yang menjual seluruh produk daikin, PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) berfokus di produk daikin yang kini memiliki spesialisasi di bidang industri, komersil dan perumahan AC rumah sentral. Permasalahan pada PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) adalah kinerja karyawan disebabkan karena lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja dari karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya yang berjumlah 60 orang karyawan.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dengan SPSS 26, diperoleh kesimpulan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji F menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya.

4

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam proses pencapaian tujuan. karena sumber daya manusia (SDM) adalah faktor kunci untuk mengelola dan mengalokasikan sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia yang memiliki

kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan kualitas pekerjaan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja perusahaan atau organisasi. Peran sumber daya manusia semakin meningkat dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia juga berkembang beradaptasi dengan kebutuhan perubahan dan perkembangan organisasi. Dengan kata lain, salah satu kunci sukses sebuah organisasi atau perusahaan itu terletak pada kualitas sumber daya manusianya (kinerja tinggi).

Menurut Mangkunegara (2010: 6) kinerja karyawan adalah suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang dimulai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi perhatian khusus semua perusahaan, karena realisasi tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan sehingga mampu bertahan dalam persaingan bisnis saat ini.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Menurut Sutrisno (2012:118) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Hasil penelitian yang dilakukan (Aldo, Mochammad, Gunawan, 2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa untuk pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, salah satu faktor yang harus diperhatikan perusahaan adalah lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja, perihal tersebut berpotensi menimbulkan menurunnya dorongan kinerja karyawan. Menurut Riniwati (2016:193) motivasi adalah kendala internal individu yang melahirkan kekuatan, kegairahan dan dinamika yang mengarahkan tingkah laku pada tujuan. Sedangkan menurut Melayu (2015:23) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan dalam setiap kegiatan. Melalui disiplin kerja, karyawan akan mampu

mempertahankan kinerjanya. Menurut Rivai dan Sagala (2013:825) kedisiplinan⁷ adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) menunjukkan bahwa banyak karyawan yang merasa lingkungan kerja belum maksimal di mana ruang kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan menjadi terbatas. Target perusahaan yang tinggi dan tuntutan kerja yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga perlunya motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Belum sepenuhnya karyawan disiplin dalam bekerja untuk absensi masih ada beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat

PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi yaitu karyawan yang mampu membuat konsumen puas dengan hasil kinerjanya. Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan diharapkan mampu mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya bila karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut sebagai bahan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya**

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya ?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya ?

4. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya
2. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya
3. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya
4. Untuk membuktikan dan menganalisis apakah lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya

LANDASAN TEORI

LINGKUNGAN KERJA (X1)

Menurut Sedarmayanti (2012:21), Lingkungan kerja adalah seluruh alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerjanya sebagai individu atau kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2014:46), bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut :

1. Pencahayaan
2. Suhu udara
3. Ruang kerja
4. Hubungan antara karyawan dengan pimpinan
5. Hubungan sesama rekan kerja yang baik

MOTIVASI (X2)

Menurut Robbins dan Coulter (2014:47) motivasi merupakan faktor utama di mana kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang dan diperlukan setiap hari untuk

menjankan kehidupan, membantu semua orang, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut teori A.H Maslow (Robbins:2019:128) indikator motivasi mempunyai lima tingkat hirarki kebutuhan yaitu:

- 1) fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi Diri

DISIPLIN KERJA (X3)

Menurut Hasibuan (2012:40) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk mengubah perilaku karyawan agar meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Menurut Hasibuan (2016:94) indikator disiplin kerja yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Tingkat kewaspadaan karyawan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

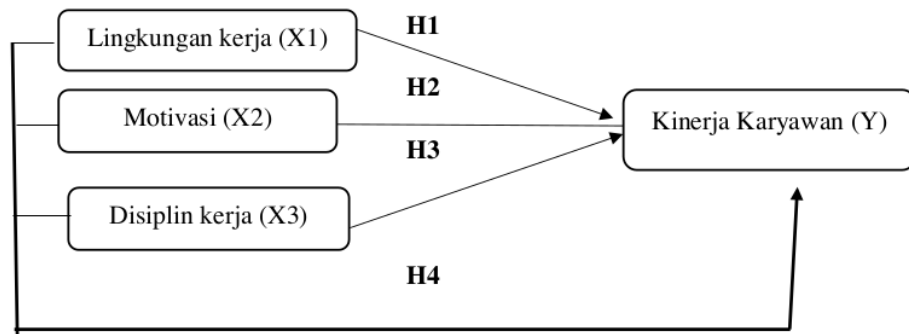
KINERJA KARYAWAN (Y)

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dan orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan karyawan meliputi indikator sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu dari hasil
4. Kehadiran atau absensi
5. Kemampuan untuk bekerja sama.

Kerangka konseptual



Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian atau pernyataan sementara tentang pengaruh / hubungan dua variabel atau lebih. Maka hipotesis penelitian ini adalah :

H₁ : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya

H₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya.

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya

H₄ : lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. metode kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan pengisian kuisioner oleh karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) yang terletak di Jalan Karimun Jawa No. 8 Kec. Gubeng Kel. Gubeng Kota Surabaya, Jawa Timur 60281. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan juni 2021 s.d juli 2021.

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya yang berjumlah 60 orang karyawan. Penelitian ini adalah penelitian survey karena sampel diambil dari semua populasi yang berjumlah 60 karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan hasil dari proses atau tahapan penelitian yang akan dilaksanakan. Ada beberapa metode pengumpulan data tersebut meliputi kuisisioner, wawancara, observasi

Metode Analisis Data

Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Teknik Pengujian Hipotesis, semua uji di bantu dengan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

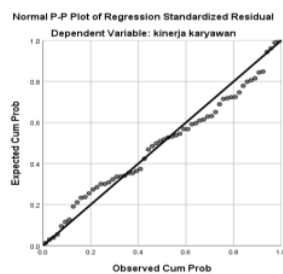
Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner. Kuesioner di katakan valid apabila hasil hitung dibandingkan dengan r_{tabel} dimana $df = n-2$, n adalah jumlah sampel. jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid dan jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak valid. uji validitas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Dengan hasil tersebut maka kuesioner yang digunakan oleh variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dinyatakan valid

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner. Menurut Ghozali (2018:45-46) Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 maka koefisien tersebut reliabel. Dan jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,7 maka koefisien tersebut tidak reliabel. variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,7 yang artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap pertanyaan.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Berdasarkan pada gambar diatas terlihat bahwa hasil analisis grafik uji normalitas memiliki sebaran data mengikuti garis diagonal yang artinya dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal.

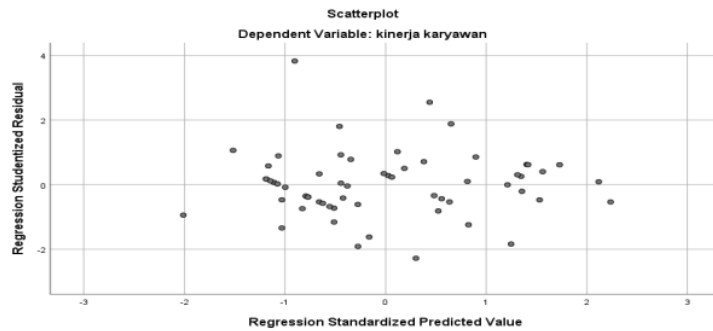
2. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja (X1)	0,741	1,350
	Motivasi (X2)	0,900	1,111
	Disiplin Kerja (X3)	0,25	1,380

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dianggap bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada gambar diatas dapat dilihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu serta menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisi Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(Constant)	1.956	5.321		.368	.715
	Lingkungan Kerja (X1)	-.347	.091	-.354	-3.835	.000
	Motivasi (X2)	.801	.097	.693	8.268	.000

	Disiplin Kerja (X3)	.519	.127	.381	4.083	.000
a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN (Y)						

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil tabel analisis regresi linier berganda diatas dapat diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 1.956 - 0.347 X_1 + 0.801X_2 + 0.519X_3$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai Konstanta yang di hasilkan 1,956 bernilai positif menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) sama dengan nol atau konstan, maka nilai variabel Kinerja Karyawan sebesar 1,956.
- b) Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah - 0.347 bernilai negatif Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Yang dapat disimpulkan bila mana terjadi kenaikan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan menurunnya Kinerja Karyawan (Y) dan juga sebaliknya bila mana terjadi penurunan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar - 0.347.
- c) Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi (X2) adalah 0.801 bernilai positif yang berarti Motivasi (X2) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan jika variabel Motivasi (X2) naik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.801 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X3) adalah konstan.
- d) Nilai koefisien regresi pada variabel Disiplin Kerja (X3) adalah 0.519 bernilai positif yang berarti Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut menunjukkan jika variabel Disiplin Kerja (X3) naik sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.519 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam penelitian ini yaitu Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) adalah konstan.

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Betta		
1	(Constant)	1.956	5.321		.368	.715
	Lingkungan Kerja (X1)	-.347	.091	-.354	-3.835	.000
	Motivasi (X2)	.801	.097	.693	8.268	.000
	Disiplin Kerja (X3)	.519	.127	.381	4.083	.000
a. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN (Y)						

Bersarkan hasil uji t parsial diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung sebesar -3.835 > 2,003 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Bersarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung 8.268 > 2,003 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung 4.083 > 2,003 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	563,107	3	187,702	34,058	.000 ^b
	Residual	308,627	56	5,511		
	Total	871,733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi, Lingkungan kerja						

Berdasarkan perhitungan Tabel di atas, nilai signifikan F hitung sebesar 34,052 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,77 hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel dan nilai signifikan sebesar 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari pada 0.05. sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya.

Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Model Summary				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.804 ^a	0,646	0,627	2,34759
a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi, Lingkungan kerja				

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,627. Hal dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 62,7%, sedangkan 37,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

¹ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari table 4.15 sebesar -0.347 dengan nilai signifikan 0,000. Sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya terbukti atau berpengaruh. Dikarenakan sebagian karyawan bekerja di luar kantor , sehingga lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini tidak sama dengan penelitian yang dilakukan Tobi Mahendara (2020) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan t hitungnya sebesar 5,004 lebih besar dari 2,009 ² dimana nilai tersebut membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru.

² Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 8.268 dengan nilai signifikan 0,000. Selain itu dapat dilihat pada hasil analisis regresi linier dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0.801 yang bernilai positif. Jika variabel motivasi ¹ meningkat maka, besarnya variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.801 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap.

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandhi Fialy Harapan, Satria Tirtayasa (2020), yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di buktikan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,01 dimana nilai tersebut membuktikan bahwa motivasi berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II (persero) Kantor Cabang Kualanamu.

2

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 4.083 dengan nilai signifikan 0.000. Selain itu dapat dilihat pada hasil analisis regresi linier dengan koefisien regresi yang menunjukkan angka sebesar 0,519 yang bernilai positif. Jika variabel disiplin kerja meningkat maka, besarnya variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,509 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya dalam keadaan konstan atau tetap

Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Alisa Indrianti, Santi Arafah (2020), yang mengatakan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di buktikan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yaitu 0,00 dimana nilai tersebut membuktikan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikan F sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Nilai F hitung 34,052 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,77. Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) diperoleh t hitung sebesar $-3.835 > 2,003$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) diperoleh nilai t hitung $8.268 > 2,003$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) diperoleh nilai t hitung $4.083 > 2,003$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari hasil uji F (simultan) di peroleh nilai F hitung sebesar 34,052 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,77 hal ini menunjukan bahwa F hitung lebih besar dari pada F tabel dan nilai signifikan sebesar 0.000 nilai tersebut lebih kecil dari pada 0.05. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin AC Proshop) Surabaya.

SARAN

Berdasarkan hasil pengkajian maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut :

- 1) Bagi Perusahaan PT. Mitra Solusi Nusantara (Daikin Proshop) Surabaya
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan
- 2) Bagi Peneliti selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian dapat dilakukan secara lebih luas dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSATAKA

- Aldo, Mochammad, dkk 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Multivariate dengan Program IMB SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
- Hasibuan S.P Malayu (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Haji Masagung.
- Indrianti, A., Arafah, S. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan
- Mahendra, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Cabang PT. Petrokimia Pekanbaru (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- 5 Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Revika Aditama
- Maslow Abraham. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat.
- Mathis, Jackson. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Riniwati,Harsuko 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Malang: TIM Universitas Brawijaya Press
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers, Jakarta.

Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2014. Management Twelfth Edition. United States: Person Education Limited.

Sedarmayanti . 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.

Sedarmayanti, 2012. Good Governance “Kepemerintahan yang Baik. Bagian Kedua Edisi Revisi. CV Mandar Maju. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRA SOLUSI NUSANTARA (DAIKIN AC PROSHOP) SURABAYA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

29%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.untag-sby.ac.id

Internet Source

7%

2

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

2%

3

jurnal.ipem.ac.id

Internet Source

2%

4

repositori.usu.ac.id

Internet Source

2%

5

media.neliti.com

Internet Source

2%

6

repository.umsu.ac.id

Internet Source

1%

7

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

1%

8

Submitted to Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata

Student Paper

1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches

< 39 words