

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANGGUNG JAYA INDAH
TEXTILE (PAJITEX)

Lina Dewi Kristiana
1211700200

Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
E-mail : dewikristianalina@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX). Penelitian dilakukan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) yang berada di Jalan Tanjung Sadari No. 76 Perak Barat Krembangan Surabaya. Waktu penelitian dilakukan mulai tanggal 12 April 2021 hingga 31 Mei 2021. Penelitian ini menggunakan data sampling dari 40 karyawan melalui penyebaran kuisioner. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif.

Dalam penelitian ini dihasilkan uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi Motivasi (X_1) sebesar 4,278 dan nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X_2) sebesar 2,261 sedangkan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 3,011. Uji f diperoleh $f_{hitung} > f_{table}$ yaitu $107,999 > 2,87$ sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian ini diharapkan mampu sebagai penunjang dasar pengambilan keputusan untuk PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) yang berkaitan dengan Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3). Hal ini bertujuan untuk mempertahankan dan mengembangkan kinerja karyawan yang lebih baik dari sebelumnya. Selain itu penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan baru mengenai Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX).

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

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX).

The research was conducted at PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) is located at Jalan Tanjung Sadari No. 76 Silver West Krembangan Surabaya. The time of the study was carried out from April 12, 2021 to May 31, 2021. This study used sampling data from 40 employees through the distribution of questionnaires. The type of data used is quantitative.

In this study, the t-test showed that the motivation variable had a partial effect on employee performance with a regression coefficient of Motivation (X_1) of 4.278 and the value of the regression coefficient of Work Discipline (X_2) of 2.261 while the Work Environment (X_3) had a regression coefficient of 3.011. F test obtained f count $>$ f table that is $107.999 > 2.87$ so it can be concluded that the independent variables Motivation (X_1), Work Discipline (X_2), and Work Environment (X_3) have a significant effect simultaneously on the dependent variable Employee Performance (Y).

This research is expected to be able to support the basic decision making for PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) related to Motivation (X_1), Work Discipline (X_2), Work Environment (X_3). It aims to maintain and develop employee performance that is better than before. In addition, this research is expected to provide new knowledge about Motivation (X_1), Work Discipline (X_2), Work Environment (X_3) at PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX).

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

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan atau organisasi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi mengharapkan agar para pegawai mampu menampilkan kinerja yang optimal dan berkualitas. Apabila kinerja sumber daya manusia tinggi, secara otomatis kinerja organisasi akan tinggi.

Menurut Hasibuan (2011:22) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut sebagai ujung tombak untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan yang berkinerja tinggi sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangsih yang

optimal bagi perusahaan. Masalah perusahaan yang sering kali dihadapi yakni terkait dengan masalah sumber daya manusianya dimana hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen dalam mengelolanya.

Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan peluang usaha yang ada. Jika kinerja karyawan meningkat, maka tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Menurut (Noor, 2013:27) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negative dari kebijakan operasional.

Perusahaan harus memiliki karyawan dengan kinerja yang baik atau tinggi sehingga dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja karyawan turun hal itu dapat merugikan perusahaan. Perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas perusahaan akan meningkat.

Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) ?
4. Apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX) ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)
2. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)
3. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)
4. Untuk menganalisis dan membuktikan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)

Landasan Teori

Motivasi

Motivasi berasal dari “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142). Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93). Motivasi kerja merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi kerja juga mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja

Disiplin Kerja

Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya. Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, yang didalamnya mencakup : Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan, Adanya kepatuhan para pengikut, dan Adanya sanksi bagi pelanggar.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Sofyan (2013:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan lebih mudah jika lingkungan kerjanya mendukung. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada

saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Kinerja Karyawan

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015:12) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Hipotesis

- H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)
- H₂ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)
- H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)
- H₄ : Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile (PAJITEX)

Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013 : 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/*statistic* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

Hasil Uji

Uji Reliabilitas

Tabel 1.1 Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach alpha</i> <i>hasil hitung</i>	<i>Cronbach alpha</i> <i>teori</i>	Keterangan
X1	0,914	0,60	Reliabel
X2	0,906	0,60	Reliabel
X3	0,858	0,60	Reliabel
Y	0,880	0,60	Reliabel

Uji reliabilitas pada masing – masing variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach alpha* > Alpha.

Uji Multikolinieritas

Tabel 1.2 Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics			
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,247	4,053	Tidak Adanya Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,288	3.471	Tidak Adanya Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,231	4,335	Tidak Adanya Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil setiap variabel bebas yang terdiri dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1.3 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.051	1.694		1.801	.080
	Motivasi	.326	.076	.454	4.278	.000
	Disiplin Kerja	.177	.078	.222	2.261	.030
	Lingkungan Kerja	.369	.123	.330	3.011	.005

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $Y = 3,051 + 0,326 X_1 + 0,177 X_2 + 0,369 X_3$

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang di berikan terhadap karyawan selaku responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Tabel 1.4 Uji t (Parsial)

Variabel	t tabel	t hitung	sig	sig hitung
Motivasi (X_1)	2,02619	4,278	0,05	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	2,02619	2,261	0,05	0,030
Lingkungan Kerja (X_3)	2,02619	3,011	0,05	0,005

Uji f (Simultan)

Tabel 1.5 Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	501.389	3	167.130	107.999	.000 ^b
	Residual	55.711	36	1.548		
	Total	557.100	39			

Pembahasan Hasil Uji

1. Uji t variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

Perumusan Hipotesis H1 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1.4 variabel motivasi (X_1) diperoleh t hitung 4,278 yang lebih besar dari t tabel 2,02619 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang artinya variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Panggung Jaya Indah Textile.

2. Uji t variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Perumusan Hipotesis H2 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1.4 variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh t hitung 2,261 yang lebih besar dari t tabel 2,02619 dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H2 diterima, yang artinya variabel disiplin kerja (X_2) mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Punggung Jaya Indah Textile.

3. Uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Perumusan Hipotesis H3 dengan uji t sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 1.4 variabel lingkungan kerja (X_3) diperoleh t hitung 3,011 yang lebih besar dari t tabel 2,02619 dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti variabel lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Punggung Jaya Indah Textile.

4. Uji f variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Perumusan Hipotesis H4 dengan uji f sebagai berikut :

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 1.5 diperoleh f hitung $> f$ tabel yaitu $107,999 > 2,87$ maka H_0 ditolak dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_4 diterima pada signifikan 5 %, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung $4,278 > 2,02617$ dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X_1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan demikian hipotesis pertama berbunyi “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Punggung Jaya Indah Textile” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung $2,261 > 2,02619$ dengan nilai signifikan $0,030 < 0,05$ sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Punggung Jaya Indah Textile. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Punggung Jaya Indah Textile.” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung $3,011 > 2,02619$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Panggung Jaya Indah Textile. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile.” telah sesuai dengan hasil penelitian, sehingga hipotesis dapat diterima.

Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji f menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.18 diperoleh f hitung $> f$ tabel yaitu $107,999 > 2,87$ dan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 pada signifikan 5 %, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, dengan hal ini Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja menunjukkan adanya arah positif atau hubungan searah terhadap Kinerja Karyawan sehingga dapat diartikan bahwa jika semakin meningkat Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya jika semakin menurun Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang berbunyi “Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile” dinyatakan diterima.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang diperoleh terkait Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panggung Jaya Indah Textile, maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile.

2. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile.
3. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji t (parsial) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile.
4. Berdasarkan penelitian yang didapat dari hasil uji f (simultan) dapat diambil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah diambil maka saran – saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus memperhatikan hal untuk dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja serta kedisiplinan waktu kerja dan kerja yang ada pada instansi berdasarkan kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja dan tanggung jawab karyawan.
2. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti pimpinan harus lebih memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tersebut mengenai sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan perusahaan agar suasana mendapatkan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa pimpinan harus lebih memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi penunjang pengambilan keputusan pada PT. Panggung Jaya Indah Textile untuk memperbaiki motivasi kerja karyawan, meningkatkan disiplin kerja karyawan beserta lingkungannya.

Daftar Pustaka

- A.A Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2014. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sofyan, D.K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. Mallikussaleh Industrial Engineering Journal Vol. 2 No.1 , 18-23.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Veithzal Rivai dan Basri. 2016. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Grafindo. Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.