

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMATA RAFIF JAYA

by Anjar Isfendy

Submission date: 18-Aug-2021 11:20AM (UTC+0700)

Submission ID: 1632711811

File name: Manajemen_1211700268_Anjar_Isfendy.pdf (312.82K)

Word count: 3897

Character count: 23993

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERMATA RAFIF JAYA**

Oleh:

Anjar Isfendy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: anjar.isfendy@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: the effect of work environment, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Permata Rafif Jaya partially or simultaneously. In this study, the population is all employees of PT. Permata Rafif Jaya totaling 35 employees with sampling using saturated sampling technique. The data analysis technique used multiple linear regression while the hypothesis testing used the F test and t test.

The results showed that: (1) The multiple linear regression equation model produced was $Y = 0.534 X_1 + 0.258 X_2 + 0.236 X_3$, which means that the independent variables (work environment, work motivation, work discipline) have a positive influence on the dependent variable (employee performance). (2) The result of the correlation coefficient test (R) is 0.942, which means that the relationship between the independent variables together with the dependent variable is strong. (3) The result of the coefficient of determination test (R²) is 0.876, which means that 87.6 percent of employee performance can be explained by variables of work environment, work motivation, and work discipline, while the remaining 12.4 percent is influenced by other variables. (4) The results of the F test and t test are explained as follows: (a) there is a significant effect of the work environment on employee performance as evidenced by the t test value of 4.961 and a significance value of $0.000 < 0.05$, (b) there is a significant effect of work motivation on employee performance as evidenced by the t test value of 2.883 and a significance value of $0.008 < 0.05$, (c) there is a significant effect of work discipline on employee performance as evidenced by the t test value of 2.402 and a significance value of $0.022 < 0.05$ and (d) there is a significant effect of work environment, work motivation and work discipline on employee performance as evidenced by the F test value of 80.751 and shows a significance value of $0.000 < 0.05$.

Key words: work environment; work motivation; work discipline; employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini dimana keterhubungan ekonomi dan budaya dunia berlangsung sangat cepat, sehingga perusahaan dimana pun berada dituntut untuk berlomba-lomba menjaga eksistensinya. Dalam upaya tersebut sumber daya manusia sebagai bagian penting dalam menjaga keberlangsungan hidup perusahaan harus diperhatikan pengelolaannya secara profesional. Dukungan dari sumber daya manusia yang handal pastinya dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang baik serta berdampak positif bagi eksistensi perusahaan, sehingga memiliki sumber daya manusia yang baik secara sikap dan performa serta kinerja merupakan harapan dari setiap perusahaan, khususnya bagi PT. Permata Rafif Jaya.

PT. Permata Rafif Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang developer penyedia hunian bagi masyarakat di wilayah Sidoarjo dan sekitarnya. Perusahaan ini berdiri sejak Januari 2020 dengan jumlah karyawan saat ini berjumlah 35 orang. Meskipun tergolong perusahaan yang baru merintis namun kebutuhan dalam mengembangkan perusahaan melalui sumber daya manusia yang berkinerja baik pastinya dibutuhkan. Karena dengan kinerja yang baik perusahaan dapat menjadi berkembang dan besar.

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

adalah lingkungan kerja yang mendukung, motivasi kerja yang dimiliki serta disiplin kerja yang dijalankan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan lingkungan kerja yang baik serta nyaman, karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya. Dalam menunjang kinerja karyawan, perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor lain yang juga dapat menentukan kinerja karyawan adalah motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara

satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan dapat mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Disiplin juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi. Jika karyawan maupun atasan tidak memiliki kedisiplinan, maka kinerja karyawan mengalami penurunan dalam perusahaan atau organisasi. Contohnya seperti, datang terlambat, maka pekerjaan yang seharusnya selesai menjadi tidak terselesaikan, karena tidak adanya kedisiplinan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya?
4. Apakah lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya?

KAJIAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Ginanjar (2013:24) menjelaskan devinisi lingkungan kerja, yaitu segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Robbins dalam Kusuma (2013:36) merumuskan lingkungan kerja menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus dimana lingkungan umum adalah segala sesuatu dari luar organisasi yang dapat mempengaruhi kondisi organisasi, sedangkan lingkungan khusus yaitu bagian lingkungan kerja yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran sebuah organisasi.

Motivasi Kerja

Hasibuan dalam Lumintang (2020:303) mendefinisikan 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.

Sondang Siagian dalam Kusuma (2013:25) mengemukakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Disiplin Kerja

Hasibuan² dalam Ramadhan (2018:27) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

I.G Wursanto dalam Faslah and Savitri (2013:5) memberikan definisi mengenai “disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan- aturan yang telah ditetapkan.

Kinerja Karyawan

Robbin dan Ramadhan (2018:45) mendefinisikan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Prawirosentono dalam I, Firdaus, and Rinda 2019:4) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika

Hipotesis

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Rafif Jaya

H2: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Rafif Jaya.

H3: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Rafif Jaya.

H4: Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Permata Rafif Jaya.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT. Permata Rafif Jaya yang berada di kabupaten Sidoarjo. Jumlah populasi di perusahaan ini adalah 35 karyawan dan keseluruhan karyawan dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh). Teknik pengumpulan data yaitu dengan melakukan interview awal guna melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga melakukan penyebaran kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan variabel Y (kinerja karyawan), 12 item pernyataan variabel X1 (lingkungan kerja), 9 pernyataan variabel X2 (motivasi kerja), dan 16 pernyataan variabel X3 (disiplin kerja). Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS 25.

Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah pengolahan data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan setelah data penelitian terkumpul. Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah:

Teknik Pengujian Instrumen

5 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

4 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik cronbach alpha pada SPSS. Metode ini dilakukan dengan metode cronbach alpha, kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data digunakan uji kolmogorov smirnov dengan tingkat signifikansi 5%.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dapat digunakan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai toleransi masing-masing variabel.

8 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Analisis Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi (R) merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 – 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

Analisis Koefisien Detrminasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 – 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Teknik Pengujian Hipotesis

11 Uji t (parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial.

Pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%.

Uji F (simultan)

Uji F (simultan) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama (simultan).

Pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikasi yang ditetapkan adalah 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Hasil Uji Validitas

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel Kuisioner	r hitung (rata-rata)	r tabel
Lingkungan kerja (X1)	0,669	0,344
Motivasi kerja (X2)	0,711	0,344
Disiplin kerja (X3)	0,659	0,344
Kinerja karyawan (Y)	0,715	0,344

Dari hasil pengujian data dinyatakan bahwa hasil r hitung rata-rata tiap variabel lebih besar dari pada r tabel, sehingga dapat disimpulkan tiap butir kuisioner valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha
Lingkungan Kerja (X1)	0.888	0,60
Motivasi Kerja (X2)	0.875	0,60
Disiplin Kerja (X3)	0.913	0,60
Kinerja Karyawan (Y)	0.893	0,60

Dari hasil pengujian data dinyatakan bahwa hasil *Cronbach Alpha* tiap variabel lebih besar dari pada nilai *alpha*, sehingga dapat disimpulkan tiap butir kuisioner reliabel (dapat dipercaya).

Hasil Uji Normalitas

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19040170
	Absolute	.115

Most Differences	Extreme Positive	.089
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari hasil pengujian data dinyatakan bahwa hasil *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

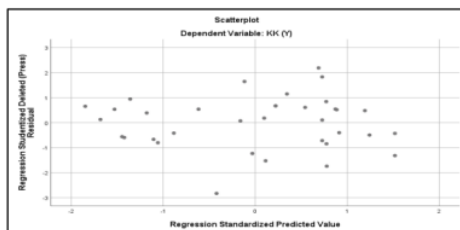
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,316	3,167
Motivasi Kerja (X2)	0,441	2,268
Disiplin Kerja (X3)	0,378	2,648

Dari hasil pengujian data dinyatakan bahwa dari ketiga variabel tersebut diketahui nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *VIF* kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar Hasil Uji Heteroskedastisitas



1 Dari hasil pengujian data dinyatakan bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Data

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-5.492	3.631	
	LK (X1)	.460	.093	.534
	MK (X1)	.353	.125	.258
	DK (X1)	.156	.065	.236

Model Persamaan Regresi Linier Berganda yang dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 0,534 X1 + 0,258 X2 + 0,236 X3$$

Model tersebut menunjukkan bahwa nilai beta lingkungan kerja (X1) sebesar 0,534 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), nilai beta motivasi kerja (X2) sebesar 0,258 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), dan nilai beta disiplin kerja (X3) sebesar 0,236 memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Dari ketiga variabel diatas, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Koefisien Korelasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	Std. Error of the Estimate
1	.942	1.247

Dari hasil pengujian data dinyatakan bahwa nilai R sebesar 0,942 dan mendekati nilai 1,000. Dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variable dependen kuat.

6

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.887	.876	1.247

Dari hasil pengujian data dinyatakan bahwanilai Adjusted $R^2 = 0,876$ yang berarti bahwa sebesar 87,6% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan sisanya 12,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Tabel Hasil Uji t (Parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	-1.513	.141
LK (X1)	4.961	.000
MK (X1)	2.833	.008
DK (X1)	2.402	.022

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung = 4.961 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh t hitung = 2,833 dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel disiplin kerja (X3) diperoleh t hitung = 4.402 dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Hasil Uji F (simultan)

Tabel Hasil Uji F (simultan)

Model	F	Sig.
1	Regression	80.751
	Residual	.000 ^b
	Total	

Dari hasil uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 80,751 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena signifikan lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,008 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian

hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,022 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari nilai sebesar 0,05. Dengan demikian lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya. Arah pengaruh variabel tersebut adalah positif, hal ini berarti semakin tinggi lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan lingkungan

kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Permata Rafif Jaya”, dinyatakan terbukti dan diterima kebenarannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Rafif Jaya, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Rafif Jaya, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai signifikansi $0,008 < 0,050$. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Rafif Jaya, hal ini dibuktikan dengan uji t yang menunjukkan nilai sig. $0,022 < 0,050$. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Permata Rafif Jaya, hal

ini dibuktikan dengan uji F yang menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,050$. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Saran

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

1. Kepada PT. Permata Rafif Jaya hendaknya dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja terutama pada instrumen suhu ruangan karena memiliki nilai paling kecil. Namun meskipun demikian nilai tersebut masih dalam interval kelas sangat setuju.
2. Kepada PT. Permata Rafif Jaya hendaknya dapat meningkatkan motivasi kerja terutama pada instrumen kekompakan kelompok kerja karena memiliki nilai paling kecil. Namun meskipun demikian nilai tersebut masih dalam interval kelas sangat setuju.
3. Kepada PT. Permata Rafif Jaya hendaknya dapat meningkatkan disiplin kerja terutama pada instrumen menjalin hubungan dengan sesama karyawan karena memiliki nilai paling kecil. Namun meskipun demikian nilai tersebut masih dalam interval kelas sangat setuju.
4. Kepada PT. Permata Rafif Jaya hendaknya dapat meningkatkan kinerja karyawan terutama pada instrumen tanggung jawab melaksanakan pekerjaan karena memiliki nilai paling kecil. Namun meskipun demikian nilai tersebut masih dalam interval kelas sangat setuju.
5. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya dapat meneliti kinerja karyawan dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso, and Siti Wahyuni. 2019. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk." *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi* 2(1): 101–18.
- Esm, Dita Paramita. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Lampung Cabang Bandar Jaya." *IAIN METRO*: 1–85. https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1241/1/DITA_PARAMITA_ESM_%28NPM.14122618%29.pdf.
- Farhah, Adinda, Jafar Ahiri, and Muh Ilham. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri." *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi* 5(1): 1–7.
- Faslah, Roni, and Meghar Tremtari Savitri. 2013. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1(2): 40–53.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Sleman." *Universitas Negeri Yogyakarta*: 1–156. https://eprints.uny.ac.id/25614/1/Rodi_Ahmad_Ginanjari.pdf.
- I, Tiara Dwi, Muhammad Azis Firdaus, and Rachmatullailiy Tinakartika Rinda. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Permata Bogor."

- Manager: Jurnal Ilmu manajemen* 2(2): 144–68.
- Kusuma, Arta Adi. 2013. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.” *Diss. Universitas Negeri Semarang*: 1–161. <https://lib.unnes.ac.id/18214/>.
- Lumintang, Virginia A. J Rampisela Genita G. 2020. “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta.” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 8(1): 302–11.
- Mahardikawanto, Mahardikawanto. 2013. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Malang.” *UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG*: 1–151. <http://lib.unnes.ac.id/17923/1/7311409036.pdf>.
- Mutmainah, Nurul. 2017. “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah KC Semarang.” *IAIN SALATIGA*: 1–119. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2765/1/SKRIPSI NEW.pdf>.
- Pratiwi, Elsa Adha. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Darmayu Ponorogo.” *STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN*: 1–131. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/316/1/SKRIPSI ELSA ADHA PDF.pdf>.
- Putro, Nanang Yogi Anggoro. 2017. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASH CABANG MADIUN).” *Universitas Negeri Yogyakarta*: 1–115. https://eprints.uny.ac.id/46181/1/NanangYogiAnggoroPutro_12808141057.pdf.
- Ramadhan, Kevin Arasy. 2018. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia.” *UIN SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA*: 1–160. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/41000/1/KEVIN ARASY RAMADHAN-FEB.pdf>.
- Yersa, Maria. 2019. “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Pengajar Yayasan Katolik Paroki.” *Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*: 1–144. http://repository.usd.ac.id/34583/2/142214077_full.pdf.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERMATA RAFIF JAYA

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

23%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

docplayer.info

Internet Source

3%

2

lib.unnes.ac.id

Internet Source

3%

3

Submitted to Universitas Putera Batam

Student Paper

2%

4

repository.iainbengkulu.ac.id

Internet Source

2%

5

e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet Source

2%

6

jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id

Internet Source

1%

7

repository.uinjkt.ac.id

Internet Source

1%

8

repositori.uin-alauddin.ac.id

Internet Source

1%

journal.uniga.ac.id

9

Internet Source

1 %

10

www.scribd.com

Internet Source

1 %

11

docobook.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 44 words