

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA  
SURABAYA**

Bella Novita Khalifah Indhar Parawangsa

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [bella.parawangsa39@gmail.com](mailto:bella.parawangsa39@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Pengumpulan data dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan penyebaran kuisioner kepada 50 karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya.

Meode analisis yang digunakan yaitu uji regresi linier berganda, uji kualitas data, dan uji asumsi klasik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS 26. Hasil dari penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya.

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

**ABSTRACT**

This study aims to determine the effect of the work environment, work motivation, and work discipline partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Data collection was carried out using a quantitative approach and distributing questionnaires to 50 employees of PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya.

The analytical method used is multiple linear regression test, data quality test, and classical assumption test. The analytical tool used in this study is SPSS 26. The results of this study show that the work environment partially has a significant effect on employee performance, work motivation partially has a significant effect on employee performance, and work discipline partially has a significant effect on employee performance. And simultaneously the work environment, work motivation, and work discipline have a significant effect on the performance of employees of PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya.

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

## **PENDAHULUAN**

Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat, mendorong semakin tinggi pola tingkat persaingan tingkat persaingan dalam bidang usaha. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan dan bersaing di era sekarang. Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya bertempat di Darmo Park 1, Ruko Jl. Mayjen Sungkono No.9, Pakis, Kec. Sawahan Surabaya. PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya adalah salah satu perusahaan afiliasi atau anak cabang dari PT. Charoen Phokpand Indonesia yang merupakan perusahaan multinasional bergerak dalam bidang agribisnis perunggasan sebagai kegiatan utamanya. PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya adalah salah satu perusahaan afiliasi atau anak cabang dari PT. Charoen Phokpand Indonesia Tbk yang mana PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya bergerak pada bidang pembibitan ayam ras petelor atau pullet final stock.

Kedua, 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 sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Ketiga, Disiplin kerja merupakan modal yang perlu diperhatikan dalam mencapai kunci keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat perlu penanganan serius dalam suatu perusahaan. Disiplin yang diharapkan memiliki karyawan teladan yang tingkat kehadiran yang baik. Namun berdasarkan fakta yang diperoleh dari sumber perusahaan menunjukkan bahwa hal tersebut tidak dapat dilakukan oleh beberapa karyawan. Sehingga berpengaruh pada tingkat hasil kinerja yang kurang optimal.

Keempat, Faktor lain juga yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Disiplin Kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang dibina dalam perusahaan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya diperlukan untuk tercapainya tujuan perusahaan, karena dengan disiplin kerja yang baik karyawan akan lebih teladan yang tingkat kehadiran yang baik. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan dan perusahaan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SEMESTA MITRA SEJAHTERA SURABAYA”.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Bintoro dan Daryanto, 2017:15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya berupa (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

#### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, efektif dan terintegritas dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk, 2019:52). Motivasi terdiri dari beberapa aspek dan segi pandang yang berbeda-beda, jika dilihat dari aspek kepemimpinan motivasi sangat penting dalam suatu perusahaan yang dapat mengembangkan ide-ide untuk memajukan suatu perusahaan. Motivasi dalam suatu organisasi mempunyai segi aspek yang luas, sehingga dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan untuk selalu memberikan hasil kinerja yang baik.

#### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2008: 32) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011:94), tentang indicator disiplin adalah sebagai berikut :

- a. Taat terhadap aturan waktu  
Ketaatan terhadap aturan waktu dilihat dari jam kerja, jam pulang kerja, dan jam istirahat kerja, yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan berbicara mengenai peraturan dasar mengenai cara berpakaian, serta bertingkah laku dalam pekerjaan.

- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.  
Aturan berkaitan dengan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan di dalam perusahaan.

### **Kinerja Karyawan**

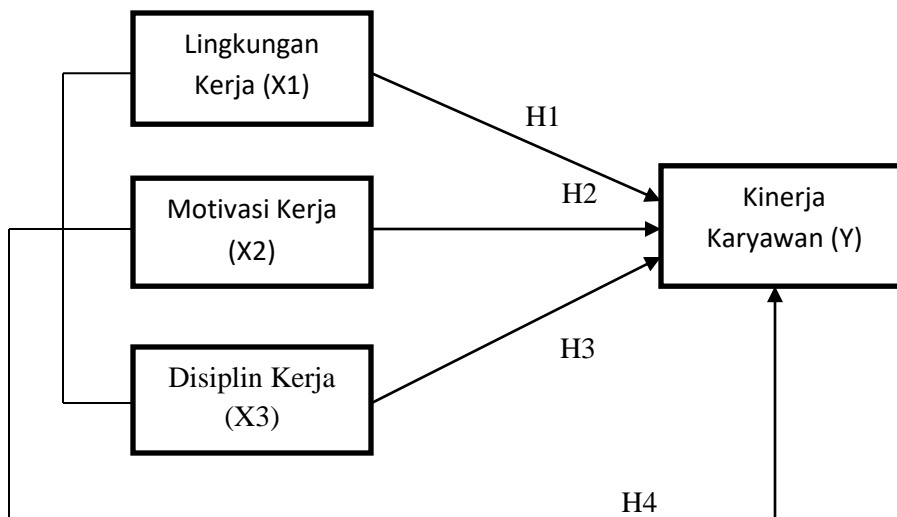
Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Kasmir (2016: 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu:

1. Kualitas (mutu)  
Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (jumlah)  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (jangka waktu)  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan  
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

## Kerangka Konseptual

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:8), penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, atau pengumpulan datanya diperoleh menggunakan kuisioner. Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah kinerja karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Analisa data dilakukan dengan alat bantu Statistical Package For The Social Sciences (SPSS).

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilakukan di PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya yang berlokasi di Darmo Park 1, Jl. Mayjen Sungkono No.9, Pakis, Kec, Sawahaan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60256.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang digunakan adalah kualitatif yang akan dikuantitatifkan, yaitu penelitian data berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif juga dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada

filsafat positivisme yang digunakan untuk mengetahui Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pada penelitian ini peran responden yang akan diteliti, yaitu tentang Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Sumber data primer dalam penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner kepada karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya yang berjumlah 50 responden.

Sampel yang digunakan yaitu 50 responden dari populasi yang berjumlah 50 karyawan pada PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti dalam melakukan penelitian menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner secara offline PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Dalam skala pengukurannya, penelitian ini menggunakan skala likert. Dimana setiap responden mengisi setiap jawaban dari setiap pernyataan yang di berikan dengan tingkatan gradasi sangat positif hingga sangat negatif (Sangat setuju, setuju, cukup setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis dekriptif, uji instrument meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan analisis regresi linear berganda

### **Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data**

Teknik pengujian hipotesis dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji F, uji T dan koefisien determinasi ( $R^2$ )

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Penelitian

Pada awalnya PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya bernama PT. Prospek Karyatama Surabaya yang berdiri pada tahun 2002, namun pada bulan April 2017 PT. Prospek Karyatama Surabaya berganti nama menjadi PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya hal ini dikarenakan beberapa sahamnya telah dibeli oleh perusahaan lain. PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya bertempat di Darmo Park 1, Ruko Jl. Mayjen Sungkono No.9, Pakis, Kec. Sawahan Surabaya. PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya adalah salah satu perusahaan afiliasi atau anak cabang dari PT. Charoen Phokpand Indonesia yang merupakan perusahaan multinasional bergerak dalam bidang agribisnis perunggasan sebagai kegiatan utamanya. PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya adalah salah satu perusahaan afiliasi atau anak cabang dari PT. Charoen Phokpand Indonesia Tbk yang mana PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya bergerak pada bidang pembibitan ayam ras petelor atau pullet final stock..

### Analisis Deskriptif

#### 1. Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	MEAN
<b>FASILITAS</b>		
1	Fasilitas ditempat kerja saya menunjang pekerjaan saya	4,06
2	Peralatan dan Perlengkapan ditempat kerja saya berfungsi dengan baik	3,8
<b>KEBISINGAN</b>		
3	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	3,6
4	Saya dapat berkonsentrasi dalam bekerja karena jauh dari kebisingan	3,52
<b>SIRKULASI UDARA</b>		
5	Sirkulasi udara di ruang kerja menyejukkan sehingga memberikan kenyamanan saya dalam bekerja	3,62
6	Sirkulasi udara ditempat saya bekerja mengalir dengan baik	3,82
<b>HUBUNGAN KERJA</b>		
7	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya	3,28
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan	3,86
Rata-rata variabel Lingkungan Kerja (X1)		3,69 Setuju

2. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	PERTANYAAN	MEAN
<b>KEBUTUHAN FISIK</b>		
1	Perusahaan memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan.	3,4
2	Saya merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi	3,62
<b>Kebutuhan rasa aman dan keselamatan</b>		
2	Keselamatan kerja di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik.	3,58
4	Saya puas dengan adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan (jaminan kesehatan)	3,8
<b>Kebutuhan sosial</b>		
5	Hubungan kerja sesama rekan kerja di perusahaan ini cukup baik.	3,68
6	Hubungan dengan karyawan terjalin dengan harmonis dan baik	3,4
<b>Kebutuhan akan penghargaan</b>		
7	Atasan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi bilamana mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu	3,56
8	Adanya promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi	3,62
<b>Kebutuhan Perwujudan Diri</b>		
9	Saya mendapatkan pujian dari atasan atas pekerjaan yang dikerjakan sehingga termotivasi untuk bekerja lebih baik	3,8
10	Menurut saya perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan diri.	3,62
Rata-rata variabel Motivasi Kerja (X2)		3,60 Setuju

3. Analisis Dekriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)

NO	PERTANYAAN	MEAN
<b>TAAT TERHADAP ATURAN WAKTU</b>		
1	Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	3,62



2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	3,66
<b>TAAT TERHADAP PEERATURAN PERUSAHAAN</b>		
3	Saya melakukan pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	3,78
4	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan	3,74
<b>TAAT TERHADAP ATURAN PERILAKU DAN PEKERJAAN</b>		
5	Saya berperilaku yang baik dalam bekerja	3,74
6	Saya dapat menjaga tingkah lakuy sesuai norma yang berlaku	3,72
<b>TAAT TERHADAP PERATURAN LAINNYA DI PERUSAHAAN</b>		
7	Saya memperhatikan setiap peraturan yang dibuat perusahaan	3,78
8	Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi	3,7
<b>Rata-rata variabel Disiplin Kerja (X3)</b>		<b>3,71 Setuju</b>

#### 4. Analisis Dekriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO	PERTANYAAN	MEAN
<b>KUALITAS (MUTU)</b>		
1	Karyawan selalu bekerja dengan kualitas mutu yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3,5
2	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi	3,7
<b>KUANTITAS (JUMLAH)</b>		
3	Tingkat pencapaian volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan	3,64
4	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan	3,56
<b>WAKTU (JANGKA WAKTU)</b>		
5	Seluruh tugas pekerjaan selama ini telah terselesaikan tepat waktu	3,78
6	Karyawan tidak pernah menuna-nunda pekerjaan yang telah diberikan	3,8
<b>KERJA SAMA ANTAR KARYAWAN</b>		
7	Saya mampu bekerjasama dengan tim dalam berbagai tugas.	3,76
8	Karyawan mampu memberi saran dan solusi untuk rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	3,68
<b>Rata-rata variabel Kinerja Karyawan (Y)</b>		<b>3,67 Setuju</b>

## Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

#### Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,830	0,278	Valid
	X1.2	0,762	0,278	Valid
	X1.3	0,858	0,278	Valid
	X1.4	0,844	0,278	Valid
	X1.5	0,816	0,278	Valid
	X1.6	0,806	0,278	Valid
	X1.7	0,788	0,278	Valid
	X1.8	0,768	0,278	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,783	0,278	Valid
	X2.2	0,711	0,278	Valid
	X2.3	0,799	0,278	Valid
	X2.4	0,797	0,278	Valid
	X2.5	0,641	0,278	Valid
	X2.6	0,459	0,278	Valid
	X2.7	0,764	0,278	Valid
	X2.8	0,866	0,278	Valid
	X2.9	0,687	0,278	Valid
	X2.10	0,623	0,278	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,845	0,278	Valid
	X3.2	0,730	0,278	Valid
	X3.3	0,698	0,278	Valid
	X3.4	0,744	0,278	Valid
	X3.5	0,673	0,278	Valid
	X3.6	0,845	0,278	Valid
	X3.7	0,704	0,278	Valid
	X3.8	0,746	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,749	0,278	Valid
	Y.2	0,804	0,278	Valid
	Y.3	0,838	0,278	Valid
	Y.4	0,799	0,278	Valid
	Y.5	0,787	0,278	Valid
	Y.6	0,880	0,278	Valid
	Y.7	0,788	0,278	Valid
	Y.8	0,913	0,278	Valid

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa r tabel dalam penelitian ini ketika  $Df = (50 - 2) = 48$  dengan signifikan 0,05 adalah sebesar 0.278. Dapat dilihat dari tabel diatas bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin

Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sehingga setiap butir pertanyaan dinyatakan **valid**.

## 2. Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,925	8	Reliable
Motivasi Kerja (X2)	0,891	10	Reliable
Disiplin Kerja (X3)	0,886	8	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,930	8	Reliable

Berdasarkan seluruh tabel uji reliabilitas di atas, menunjukkan bahwa nilai cronbach pada variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai cronbach alpha diatas 4 sehingga dapat di simpulkan penelitian ini adalah **reliable**

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,22229082
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,109
	Negative	-,134
Test Statistic		,134
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

c. Lilliefors Significance Correction.

Menurut Ghozali (2018), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti yang diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Uji Normalitas pada penelitian ini memiliki asymp sig sebesar 0,200 karena asymp sig lebih besar daripada 0,05 maka penelitian ini data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

**Hasil Uji Multikolinearitas**

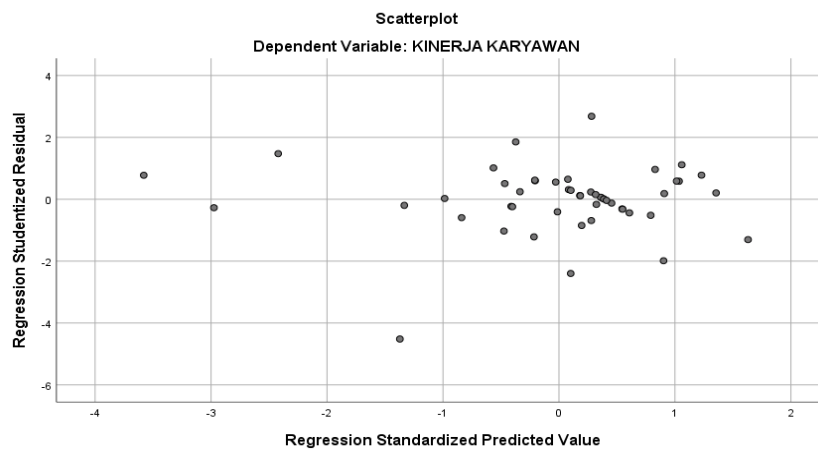
<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	,446	2,344

	Motivasi Kerja (X2)	,204	4,897
	Displin Kerja (X3)	,207	4,832

Berdasarkan tabel diatas mneunjukkan bahwa X1 memiliki tolerance 0,446 dengan VIF 2,344. Pada penelitian ini Variabel X2 memiliki tolerance 0,204 dengan VIF 4,897. Pada penelitian ini Variabel X3 memiliki tolerance 0,207 dengan VIF 4,832. Dari ketiga penelitian tersebut diketahui bahwa nilai Tolerance berada diatas 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Uji Heterokedastisitas

#### Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar diatas dapat menunjukkan hasil Uji terhadap adanya heteroskedastisitas adalah bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketiaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik diatas yang mana dalam grafik tersebut data menyebar dan tidak membuat pola tertentu, hal itu dalam penelitian ini tidak ditemukannya heteroskedastisitas.

## Analisis Linier Regresi Berganda

### Hasil Uji Analisis Linear Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,157	2,403		1,314	,195
	Lingkungan Kerja	,289	,098	,286	2,947	,005
	Motivasi	,311	,136	,365	3,149	,003
	Disilpin Kerja	,619	,170	,517	3,631	,001
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Adapun dari hasil uji analisis regresi linier berganda pada penelitian ini menghasilkan persamaan yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 3,157 + 0,289X_1 + 0,311X_2 + 0,619X_3$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa nilai Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X1) bernilai positif, hal ini artinya lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 0,289 untuk setiap kenaikan satu kali X1 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Persamaan regresi linier berganda tersebut menunjukkan bahwa nilai Koefisien variabel motivasi kerja (X2) bernilai positif, hal ini artinya motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 0,311 untuk setiap kenaikan satu kali X2 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai Koefisien variabel didiplin kerja (X3) bernilai positif, hal ini artinya disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan adalah 0,619 untuk setiap kenaikan satu kali X3 dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan

## Uji F

### Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2129,405	3	709,802	64,176	,000 <sup>b</sup>
	Residual	508,775	46	11,060		
	Total	2638,180	49			

Berdasarkan perhitungan pada tabel 4.15 didapatkan nilai signifikan F sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 hal ini membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Nilai F sebesar 64,176 sedangkan nilai F tabel sebesar 2,80. Karena F hitung  $64,176 > 2,80$  maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil tersebut menunjukkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Uji T

### Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,157	2,403		1,314	,195
	LINGKUNGAN KERJA	,289	,098	,286	2,947	,005
	MOTIVASI KERJA	,311	,136	,365	3,149	,003
	DISIPLIN KERJA	,619	,170	,517	3,631	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
 Sumber : Data SPSS Uji T Parsial, 2022

1. Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Lingkungan Kerja sebesar  $0,005 > 0,05$ , sedangkan untuk t hitung  $2,947 > 2,013$  dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis H1 (**diterima**). Artinya secara parsial Lingkungan Kerja berpeengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya.
2. Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar  $0,003 > 0,05$ , sedangkan untuk t hitung  $3,149 > 2,013$  dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis H2 (**diterima**). Artinya secara parsial Motivasi Kerja berpeengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya.
3. Hasil uji t parsial menunjukkan besarnya nilai signifikansi Motivasi Kerja sebesar  $0,001 > 0,05$ , sedangkan untuk t hitung  $3,631 > 2,013$  dari t tabel. Hal ini membuktikan bahwa Hipotesis H3 (**diterima**). Artinya secara parsial Motivasi Kerja berpeengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya.

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

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

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,898 <sup>a</sup>	,807	,795	3,326



a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, ;LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable : KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai  $R^2 = 0,807$  yang berarti bahwa sebesar 80,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3). Sedangkan sisanya 19,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ini, yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin baik Lingkungan Kerjanya maka akan meningkat Kinerja Karyawannya.
2. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin baik Motivasi Kerjanya maka akan meningkat Kinerja Karyawannya.
3. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya. Dimana hal tersebut berarti semakin baik Disiplin Kerjanya maka akan meningkat Kinerja Karyawannya.
4. Dari hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau masukkan untuk tetap meningkatkan Kinerja Karyawan, karena dengan meningkatnya Kinerja Karyawan akan membawa perusahaan mencapai visi, misi dan tujuan yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini, didapat saran sebagai berikut :

- a. Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja, PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya diharapkan untuk memperhatikan kondisi lingkungan fisik kerja karyawan baik dari segi Fasilitas, Kebisingan, Sirkulasi Udara, dan Hubungan Kerja yang mungkin diperbaiki lagi. Karena hal ini akan meningkatkan, menjaga kualitas, dan kuantitas Lingkungan Kerja yang nyaman dan layak bagi para karyawan agar lebih aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya untuk tetap konsisten dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.
- b. Berdasarkan variabel Motivasi Kerja, PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya akan lebih baik lagi apabila selalu diadakan motivasi seperti gethering setiap pagi yang dapat memberikan dampak positif bagi karyawan, seperti halnya terdorong halnya gairah dalam melakukan pekerjaannya dengan maksimal. Sehingga hal ini akan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
- c. Berdasarkan variabel Disiplin Kerja, PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya diharapkan selalu memperhatikan mengenai kedisiplinan karyawannya, seperti memperhatikan tingkat kehadiran karyawan, serta memberikan sanksi terhadap kesalahan-kesalahan mengenai disiplin kerja. Hal ini bertujuan agar dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
- d. Berdasarkan variabel Kinerja Karyawan, PT. Semesta Mitra Sejahtera Surabaya diharapkan agar tetap memperhatikan kinerja karyawannya serta lebih meningkatkan kinerja karyawannya melalui fakto-faktor pendukung lainnya.

## 2. Bagi Peneliti

Selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian, dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

- Adha, R. N., Qomariah, N. and Hafidzi, A. H. 2019. **‘Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember’**, *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), p. 47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- Afandi,P 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori, konsep, dan Indikator**, edisi pertama Pekan baru. Zanafa
- Agustini, N. W., dan N. G. P. Wirawati. 2019. "**Pengaruh Rasio Keuangan pada Financial Distress Perusahaan Ritel yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI)**". *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, Vol. 26, No. 1, hlm: 251- 280
- Anam, C. 2018. **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan**. 4 (1) *Jurnal*
- Arep, I dan Tanjung, H. 2003. **Manajemen Motivasi**. Jakarta: Grasindo.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. **Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan**, Cetakan 1. Yogyakarta:Gava Media
- Danang, Sunyoto. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Buku Seru
- Edy, Sutrisno. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Fahmi, Irham. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi** Bandung : Alfabeta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). **Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam**. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107– 119.
- Hamali, arif yusuf. 2018. **Pemahaman manajemen sumber daya manusia strategi mengelola karyawan**. Jakarta: Center for Academic Publishing Service.

- Hasibuan, M. 2003. **Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas**. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M., 2006: **Dasar - Dasar Perbankan**, Cetakan Kelima, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. **Dasar-Dasar Perbankan**. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2015. **Kelola Sumber Daya**, Jakarta: Cet. Dua Belas.  
Remaja Prakarya
- Hasibuan, Malayu. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Joyce Sagita Novyanti. 2015. **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah**. Universitas Tadulako.
- Kasmir. 2016 **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Maslow, A. H. 2017. **Motivation and Personality** (Achmad Fawaid dan Maufur: Penerjemah). Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Perkinson, Larry I. 2005. **“Discipline In The Extremes, Potentially Damaging To Behavioral Safety Processes”**. Profesional Safety, Academic Reseach Library
- Putri, Darti Rizkita., 2020, **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group,”** *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 6, Juni 2020*.
- Ramadhan, Kevin Arasy. 2018. **Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)**. *BS thesis. Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*.
- Rivai, Veithzal. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

- Rizki, Amalia, dan Sandi Eka Suprajang. 2017. **Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar**. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2 : 49–56.
- Sedarmayanti. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. P. 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-17**: Bumi Aksara, Jakarta.
- Silalahi, Ulber. 2013. **Asas-Asas Manajemen Cetakan Kedua**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy 2019. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2016. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Wibowo 2010. **Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang**, Rajawali Pers, Jakarta