

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang**

Yos Soejarminto <sup>1</sup> Rahmat Hidayat<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

E-mail : <sup>1</sup>[yossudjarminto78@gmail.com](mailto:yossudjarminto78@gmail.com) <sup>2</sup>[rahmat\\_hidayat@pelitabangsa.ac.id](mailto:rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id)

### **ABSTRAK**

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Star Korea Industri, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Star Korea Industri, Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Star Korea Industri. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu dengan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 64 Responden. Metode pengumpulan datanya adalah metode survei dengan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan datanya. Model analisisnya adalah metode regresi linear berganda dan data diuji secara parsial. Data diolah menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 22. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa diantara ketiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja) didapatkan kesimpulan Motivasi Kerja ,Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama sebesar 83,9 Sedangkan sisannya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian sebesar 16,1 %

*Kata Kunci : Motivasi; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; dan Kinerja Karyawan*

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT.Star Korea Industri, the effect of work discipline on employee performance at PT.Star Korea Industri, and the effect of work environment on employee performance at PT.Star Korea Industri. The sampling method used is non-probability sampling, namely the saturated sample method. The sample in this study were 64 respondents. The data collection method is a survey method with a questionnaire as a tool in data collection. The analysis model is multiple linear regression method and the data is tested partially. The data is processed using SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 22. Based on the results of the study, it can be concluded that among the three factors that affect employee performance (Work Motivation, Work Discipline and Work Environment) it can be concluded that Work Motivation, Work Discipline and Work Environment together -same equal to 83.9 While the rest is influenced by other variables outside the study of 16.1%*

*Keywords: Motivation; Work environment; Work Discipline; and Employee Performance*

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan merupakan bagian dari manajemen salah satu aset penting penting didalam keorganisasian yang memfokuskan diri menjalankan sebuah organisasi. Dalam hal pada unsur sumber daya manusia. Tugas tersebut perusahaan sadar bahwa karyawan merupakan investasi yang sangat bernilai. manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya

manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Salah satu alat ukur untuk menentukan efektifitas perusahaan adalah hasil kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangat diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan oleh perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka

pendek. Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan pada dasarnya tidak hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil dalam bekerja, melainkan yang terpenting adalah karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya bagi perusahaan jika karyawan tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi kerja itu penting karena dengan adanya motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mampu bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Pada umumnya, orang mau bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan, baik itu kebutuhan yang disadari maupun yang tidak disadari. Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu (Fillmore H. Stanford, 1969:173) dalam Mangkunegara (2015:93). Menjadi seorang karyawan tidaklah kinerja seorang karyawan.

Disiplin sendiri merupakan sebuah sikap, tingkah laku, atau perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik itu tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran tersendiri untuk menaati sebuah peraturan yang ada. Menegakkan kedisiplinan merupakan suatu hal yang harus diterapkan oleh sebuah perusahaan yang ditugaskan dalam peraturan peraturan yang harus ditaati oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Maka dari itu disiplin merupakan salah satu faktor untuk mencapai sebuah tujuan. Oleh karena itu, pembinaan disiplin merupakan manajemen penting dalam sebuah perusahaan. Ketika seorang karyawan merasa puas, maka karyawan tersebut

akan semakin loyal kepada perusahaan, sehingga disiplin, semangat dan moral kerja yang mereka miliki dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika karyawan dengan tingkat semangat yang rendah akan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang membuatnya bosan, sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya akan merasa terpaksa.

Nitisemito (2008:89) dalam penelitian Made Nensy (2015) menyatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang dimaksud meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh bahwa kinerja karyawan PT. Star Korea Industri saat ini dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan tingkat absensi karyawan PT. Star Korea Industri yang semakin menurun setiap bulannya seperti yang ditunjukkan pada tabel absensi karyawan berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat absensi karyawan**

**PT. Star Korea Industri**

Bulan	Absensi			Jml
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	
Januari 2020	3	2	2	7
Februari 2020	5	3	1	9
Maret	3	4	3	10

2020				
April 2020	5	6	5	16

Sumber: data primer perusahaan 2020

Dari data di atas dapat diketahui bahwa ternyata dalam 4 bulan berturut-turut semakin banyak karyawan yang tingkat kemangkirannya meningkat. Dari yang awalnya 7 orang meningkat menjadi 16 orang pada bulan April 2020. Kenaikan jumlah kemangkiran karyawan kebanyakan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang bermasalah, kurangnya gaji, kejenuhan dengan pekerjaan, hubungan antar karyawan yang kurang baik. Akan tetapi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja,

## 2. LANDASAN TEORI

Menurut Umala (2017:147) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipengaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Dengan demikian dalam situasi tertentu kinerja dapat dilihat sebagai hasil dari hubungan antar usaha, kemampuan dan persepsi tugas, yang dipengaruhi oleh usaha, kemampuan dan persepsi terhadap tugas.

Indikator kinerja menurut Manik dan Syafrina (2017: 33) yaitu

1. Kualitas  
Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.
2. Kuantitas  
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat melihat dari kualitas (jumlah) yang dihasilkan oleh pegawai.
3. Jangka waktu  
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberi batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Hubungan antar karyawan  
Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja

sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan.

Menurut Marihot (2018) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Faktor-faktor itu sering kali disebut dengan motivasi, sebagai tujuan yang diinginkan mendorong orang berperilaku tertentu, sehingga motivasi sering pula diartikan sebagai keinginan, tujuan, kebutuhan, atau dorongan, dan sering dipakai secara bergantian untuk menjelaskan motivasi seseorang.

Indikator dalam motivasi menurut

Sunyoto (2018) adalah sebagai berikut:

1. Promosi  
Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik di pandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya tugas yang lebih baik dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa elakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.
2. Prestasi Kerja  
Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi

kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

### 3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu

### 4. Pengakuan

Pengakuan dan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya akan lebih berprestasi lebih baik.

Davis dalam Sinambela (2016:334) disiplin penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2009:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

indikator dalam disiplin kerja menurut Astutik (2016 : 145) adalah sebagai berikut :

#### 1. Kehadiran

Hal mendasar untuk mengukur disiplin kerja pegawai dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah

terbiasa datang terlambat atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

#### 2. Ketaatan

Kewajiban dan peraturan kerja . Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

- #### 3. Ketaatan pada standar kerja
- Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- #### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi
- Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati , penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien

Lingkungan Kerja adalah seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal sehat aman dan nyaman (Sudarmayati, 2011 dalam penelitian Quinerita dan Mahendra, 2015)

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh sutrisno (2011) dalam penelitian Made Nensy (2015) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Penerangan

Kecukupan cahaya yang menerangi ruang kerja karyawan. Penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja, maka dari itu pencahayaan sangat penting.

#### 2. Suhu Udara

Suhu udara merupakan ukuran panas dinginnya permukaan bumi.

Kenyamanan suhu udara yang ada di ruang kerja karyawan. Suhu udara yang baik akan menyehatkan badan dan suhu udara yang cukup dalam ruangan sangat di perlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

- #### 3. Tingkat Kebisingan
- Gangguan suara yang timbul di ruang kerja

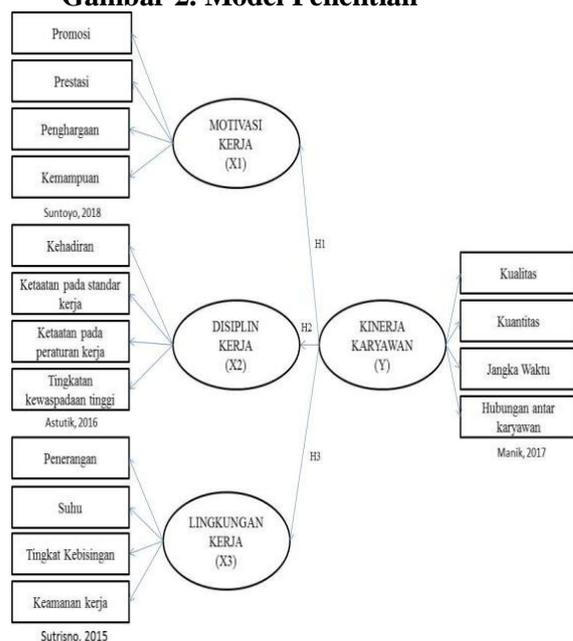
karyawan.kebisingan dapat mengganggu konsentrasi seseorang

- Keamanan Kerja Keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran saat bekerja.

### 3. METODOLOGI

Berdasarkan hipotesis di atas, bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri dapat dilihat dari model penelitian berikut:

**Gambar 2. Model Penelitian**



#### Hipotesis

Hipotesis 1 : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan  
 Hipotesis 2 : Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan  
 Hipotesis 3 : Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini menggunakan metode olah data SPSS versi 22. Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan bagian Dft PT. Star Korea Industri sebanyak 64 orang karyawan dan metode sampelnya yang di pakai adalah metode sampling jenuh dimana 64 orang karyawan tersebut dijadikan respondennya.

Kuesioner penelitian terdiri dari kuesioner fisik yang disebar langsung

oleh responden terdiri dari 8 pertanyaan untuk setiap variabelnya dan menggunakan skala likert membagi pilihan dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju.

Langkah 1 : Uji Validitas dan Uji Realibilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012).

#### 2. Uji Realibilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2012).

Langkah 2 : Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2012). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai

*tolerance*

dan *variance inflation factor* (VIF).

Nilai yang bebas multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau nilai  $VIF \leq 10$ . Apabila nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau nilai  $VIF \geq 10$ , maka terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji

apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2012). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dan tabel *glejser* antara nilai prediksi variabel terikat (dependent) dengan

residualnya.

Langkah 3 : Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan model persamaan regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2011):  

$$Y = a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta  $\beta =$

Koefisien regresi

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Langkah 4 : Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2012).

Langkah 5 : Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi (*Rsquare*) yang diantara 0 sampai 1, jika nilai koefisien determinasi (*R-square*) nilainya semakin mendekati 1 maka kemam

puan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat, dan sebaliknya jika nilai koefisien determinasi (*R-square*) nilainya semakin mendekati 0 maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin melemah (Nawari, 2010).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.

Deskriptif Statistik Descriptive Statistics

	N	MiN	Max	Mean	Std. Deviation
Motivasi	64	24	40	34.28	2.797
Disiplin Lingkungan	64	24	40	35.98	2.634
	64	24	40	34.45	2.456
Kinerja	64	32		36.11	2.190
Valid N (listwise)	64				

Sumber : Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan tabel 1 diperoleh bahwa total responden yang dipakai sebanyak 64 orang dan terdiri dari 3 variabel X dan 1 variabel

Y.

TABEL 2 Uji Validitas Motivasi Kerja

ITEM	r hitung	r tabel	Ket
Motivasi	0,675	0,246	Valid
Motivasi	0,592	0,246	Valid
Motivasi	0,706	0,246	Valid
Motivasi	0,631	0,246	Valid
Motivasi	0,620	0,246	Valid
Motivasi	0,598	0,246	Valid
Motivasi	0,682	0,246	Valid
Motivasi	0,672	0,246	Valid

Sumber : Output SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil dari uji validitas variabel motivasi kerja yang ditunjukkan

pada tabel diatas diketahui dari 8 pernyataan semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel (0.246). Dalam hal ini berarti semua butir pernyataan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 3 Uji Validitas Disiplin**

ITEM	r hitung	r tabel	Ket
Disiplin	0,581	0,246	Valid
Disiplin	0,581	0,246	Valid
Disiplin	0,652	0,246	Valid
Disiplin	0,680	0,246	Valid
Disiplin	0,693	0,246	Valid
Disiplin	0,739	0,246	Valid
Disiplin	0,525	0,246	Valid
Disiplin	0,525	0,246	Valid

Sumber : Output SPSS 22,2020

Berdasarkan hasil dari uji validitas variabel disiplin kerja yang ditunjukkan

pada tabel diatas diketahui dari 8 pernyataan semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel (0.246). Dalam hal ini berarti semua butir pernyataan variabel disiplin kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid

**Tabel 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja**

ITEM	r hitung	r tabel	Ket
Lingkungan	0,589	0,246	Valid
Lingkungan	0,464	0,246	Valid
Lingkungan	0,521	0,246	Valid
Lingkungan	0,581	0,246	Valid
Lingkungan	0,688	0,246	Valid
Lingkungan	0,708	0,246	Valid
Lingkungan	0,650	0,246	Valid
Lingkungan	0,493	0,246	Valid

Sumber : SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil dari uji validitas variabel lingkungan kerja yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 8 pernyataan semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel (0.246). Dalam hal ini berarti semua butir pernyataan variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini dinyatakan valid.

**Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Karyawan**

ITEM	r	r	Ket
------	---	---	-----

	hitung	tabel	
Kinera	0,431	0,246	Valid
Kinerja	0,525	0,246	Valid
Kinerja	0,668	0,246	Valid
Kinerja	0,689	0,246	Valid
Kinerja	0,482	0,246	Valid
Kinera	0,552	0,246	Valid
Kinerja	0,541	0,246	Valid
Kinerja	0,485	0,246	Valid

Sumber : SPSS 22,2020

Berdasarkan hasil dari uji validitas variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui dari 8

pernyataan semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel (0.246). Dalam hal ini berarti semua butir pernyataan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

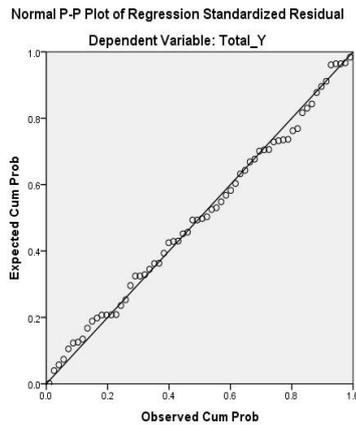
**Tabel 6 Uji Realibilitas Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

Variabel	Batas Normal	Nilai Cornbach Alpha	Ket
Motivasi	> 0,6	0,802	Reliabel
Disiplin	> 0,6	0,774	Reliabel
Lingkungan	> 0,6	0,725	Reliabel
Kinerja	> 0,6	0,666	Reliabel

Sumber : SPSS 22,2020

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa pengujian realibilitas di peroleh semua nilai variabel lebih besar dari 0,6 yang menurut kriteria bisa di ktakan reliabel dapat di terima.

### Normalitas P-P Plot of Regression Standardizes Residual



Berdasarkan gambar grafik Normal p-plot di ketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Dengan ini maka data residual terdistribusi secara normal.

Tabel 7 Uji Normalitas Kolmogrov Sminov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardize d Residual
N	64
Normal Parameters, b	0
	1.3611559
Mean	
Std. Deviation	0.055
Most Extreme Differences	0.055
	Absolute
	Positive
	Negative
Test Statistic	0.055
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil pengujian tabel di atas menjelaskan bahwa uji normalitas variable motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan diperoleh nilai signifikansi onesampel kolmogorov-smirnov pada asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0.200.

Tabel 8 Uji Multikolinieritas Coefficientsa

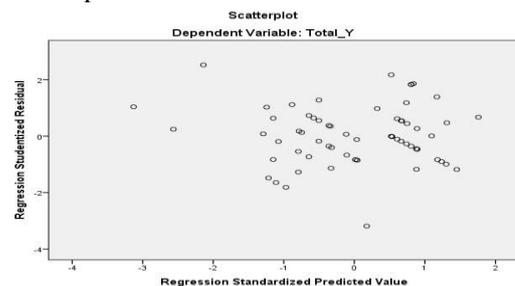
Model	Collinearit y Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,696	1,436
Disiplin Kerja	0,833	1,200
Lingkungan Kerja	0,705	1,418

Sumber : SPSS 22,2020

Dari hasil pengujian tabel di atas untuk variable motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas karena nilai *tolerance* motivasi lebih besar dari 0,10 ( $0,696 \geq 0,10$ ), disiplin kerja lebih besar dari 0,10 ( $0,833 \geq 0,10$ ), lingkungan kerja lebih besar dari 0,10 ( $0,705 \geq 0,10$ ).

Tabel 9 Uji Heteroskedastisitas

a. Scatterplot



Sumber : SPSS 22,2020

Berdasarkan *output* Scatterplot di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola gelombang, melebar kemudian menyempit. Sehingga dapat di simpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Glejses

**Coefficients<sup>a</sup>**

1 (Constant)	.430
Motivasi	.119
Disiplin	.065
Lingkungan	.953

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Berdasarkan data tabel hasil uji *glejser* di atas dapat diartikan bahwa di dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil dari *coefficients* di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai  $t_{hitung} = 3,014 > t_{tabel} = 2,003$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.004 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja mempunyai  $t_{hitung} = 5,063 > t_{tabel} = 2,003$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.000 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai  $t_{hitung} = 2,840 > t_{tabel} = 2,003$  dengan tingkat signifikan sebesar  $0.006 > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 11 Uji Koefisiensi Detrininasi Parsial**

**Model Summary**

	M	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 <sup>a</sup>	.614	.594	1.395	

Sumber : SPSS 22, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan data pada tabel di atas diketahui nilai uji koefisien determinasi (R square) untuk menganalisis partisipasi sebesar 0.614 atau 61,4%. Hal ini berarti 61,4% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 38,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

**5. KESIMPULAN**

**1. Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah dan pembahasan analisis yang telah dilakukan maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dengan nilai sig sebesar 0,004 pada tingkat signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh parsial variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 22,7%
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dengan nilai sig sebesar 0,000 pada tingkat signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh parsial variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,0 %
3. Variabel lingkungan kerja berpegaruh positif dengan nilai sig sebesar 0,006 pada tingkat signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 24,2%
4. Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan secara bersamaan sebesar 83,9 sedangkan sisanya dipngaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini sebesar 16,1%

**2. Saran**

Berdasarkan dari hasil penelitian penulis, maka diajukan sarana saran sebagai pelengkap tahap hasil penelitian sebagai berikut :

1. Sesuai hasil penelitian koefisien sig variabel motivasi kerja sebesar 0,004 dan berpengaruh parsial sebesar 22,7% maka penulis menyarankan agar di

- tingkatkan lagi motivasi kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat
2. Sesuai hasil penelitian koefisien sig variabel disiplin kerja sebesar 0,000 dan berpengaruh parsial sebesar 37,0% maka penulis menyarankan agar mengembangkan lagi disiplin kerja kinerja karyawan semakin meningkat
  3. Sesuai hasil penelitian koefisien sig variabel lingkungan kerja sebesar 0,006 dan berpengaruh parsial sebesar 24,2% maka penulis menyarankan agar di tingkatkan lagi lingkungan kerja agar kinerja karyawan semakin meningkat
  4. Kesesuaian hasil penelitian koefisiensi bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai-nilai yang berpengaruh secara bersamaan 83,9%.maka penulis menyarankan kepada obyek penelitian atau peneliti untuk mengembangkan lagi variabel lain yang belum diteliti sebesar 16,1% selain tiga variabel tersebut pada PT. Star Korea Industri.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Mardi 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan, Volume 2, Nomor 2 Hal 121-140.
- Busro, Muhammad 2018. *Teori-Teori Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadanesia Grup
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja grafindo Persada. Jakarta.
- Luthfi, ridwan isya Dkk. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.13 No.1
- Sudrajat. Kustiawan, Wawan dan Aipassa, Marlon. (1998) *Manajemen Lingkungan Kerja*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Motivasi Pendidikan dan Kebudayaan. Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Agora Volume.3 No
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT REMAJA ROSDAKARYA
- S. dan Nova Syafrina. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan* pada PT Hero Supermarket Tbk vabang giant Extra Metropolitan City Pekanbaru. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volime 8, Nomor 1.
- Nitisemito, Alex .S. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM* Bandung: Alfabeta
- Primananda, Natasya 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan). Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang
- Primanda, S. Dan Indi Djastuti. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Daerah Pekalongan*. Diponegoro Journal Of Management, Volume 4, Nomor 1, Hal 1-11 Priyatno, Duwi. 2016. *SPSS Handbook*. Yogyakarta : Penerbit MediaKom
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sudarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sudrajat. Kustiawan, Wawan dan Aipassa, Marlon. 1998 *Manajemen Lingkungan Kerja*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Motivasi*

*dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Agora  
Volume.3 No

- Sunyoto, Danang. (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, Edi. 2009 *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Umar, Husein. 2011 . *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Edisi 2).Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Umala, Muhajir, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tajo UnaUna*.E-Journal Katalogis, Volume 5, Nomor 10, Hal 147-154
- Widodo,Suparno Eko, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Pustaka