



**Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Pada PT.Randi Cones Malang)**

Oleh :

Sulika La Ibu *)

Abd. Kodir Djaelani **)

M.Khoirul ABS ***)

Email : sulikalaibu0@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

To determine the effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. Randi Cones Malang. This research was conducted on 33 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of descriptive analysis in this study indicate that employees of PT. Randi Cones perceive all research, namely work motivation, work discipline, work environment, and employee performance. work motivation, work discipline, and work environment simultaneously influence the performance of employees of PT. Randi Cones Malang.

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

Pendahuluan

Latar Belakang

Manusia sebagai pelaku organisasi maka dalam menjalankan roda organisasi sangat diperlukan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi sebagaimana yang diinginkan bersama. Hal ini sangat diperlukan karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan manusia sebagai penggerak organisasi, dimana manusia memiliki kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi tersebut sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Akan tetapi karena didalam organisasi tersebut terdapat perbedaan karakter pelaku organisasi maka sangat dibutuhkan kebijakan dari seorang pemimpin yang tepat dan instansi yang meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan agar dapat menciptakan pola interaksi yang baik dalam suatu perusahaan.

Tumbuh dan berkembangnya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Rivai (2005:309).

faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Hakim, 2006). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Sikap yang ada pada setiap individu berinteraksi dengan nilai-nilai, emosi, peran, struktur sosial dan peristiwa-peristiwa baru, yang bersama-sama emosi dapat dipengaruhi dan diubah oleh perilaku.

Disiplin yang dimiliki oleh seorang karyawan ialah sikap dan kesadaran akan suatu tugas serta tanggung jawabnya dalam sebuah perusahaan dengan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Agus Tulus. (2002;109) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan oleh perusahaan. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan fasilitator yang mendukung lingkungan kerja agar tetap kondusif dan tidak berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya.

Dari uraian latar belakang diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada PT.Randi Cones Malang)

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalahnya adalah, sebagai berikut :

- a. Bagaimana deskriptif dari motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang?
- d. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang?
- e. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui deskriptif dari motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada PT.Randi Cones Malang
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang.

- e. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang.

Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk menambah informasi dan pengetahuan serta literasi.

b. Manfaat Praktis

Sebagai gambaran umum terkait pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang, serta dapat memberikan bahan masukan untuk meningkatkan potensi *skill* karyawan dalam menunjang perkembangan perusahaan.

Tinjauan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karena kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang dilakukan untuk mengevaluasi tindakan pelaksanaan pekerjaan atau kerja (*performance appraisal*) seorang karyawan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai kepadanya yang dilandaskan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Hasibuan, 2001:105).

Motivasi

“Menurut Rivai (2004:4555) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.” Hasibuan (2005:143) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Hasibuan. (2005:146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang karyawan selain memberikan keuntungan pada karyawan itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi.

Disiplin Kerja

“Disiplin merupakan tindakan manajemen agar mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Menurut Panji. (2006:46), disiplin merupakan salah satu sikap, perbuatan, untuk selalu menaati tata tertib. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku dan perbuatan tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2007:212).”

Lingkungan Kerja

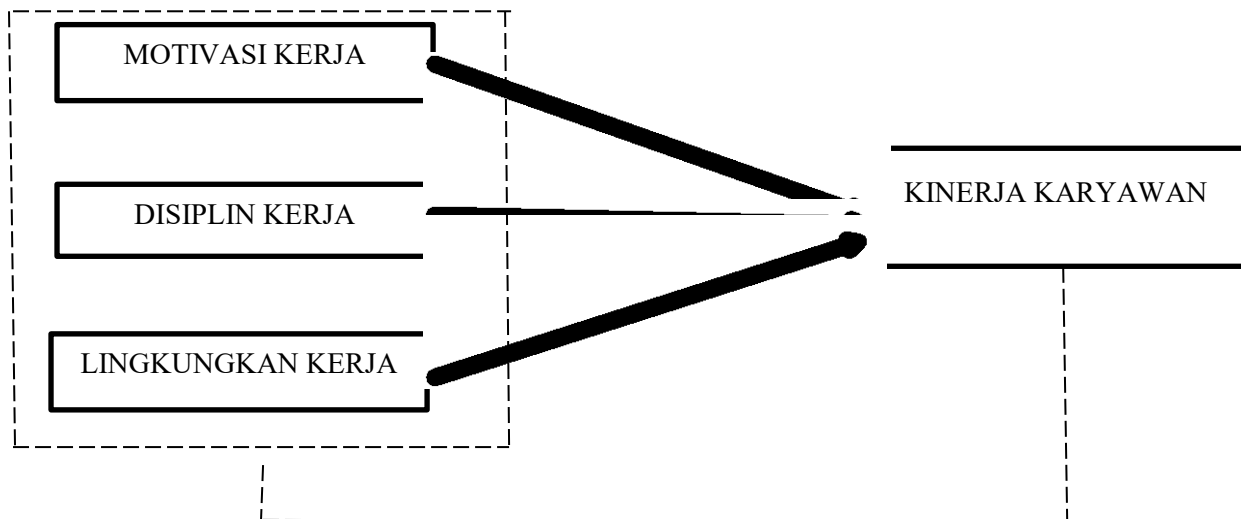
Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu

kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti. (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu dan tinjauan teori tersebut maka dapat disusun kerangka konsepnya seperti yang disajikan seperti gambar dibawah ini :



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

_____ Sec. Parsial
 ----- Sec. Simultan

Hipotesis Penelitian

H1 :Terdapat pengaruh antara Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H2 : Terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh signifikan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H4 : Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Metodologi Penelitian

Jenis, Lokasi, Dan Waktu Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugyono (2008:8) metode Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan

instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan di PT.Randi Cones Malang yang terletak di Jln. Sumber Waras No.31 33, Karang Sono, Kalirejo, Kec. Lawang, Malang, Jawa Timur.

Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Oktober 2020-Januari 2021.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2009:80) mengemukakan bahwa populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT.Randi Cones Malang berjumlah 132 orang.

Sampel

Populasi adalah suatu kelompok yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2010 :117). Jika jumlah subyeknya besar maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%.

Berpijak pada pendapat tersebut, maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 25% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 132 karyawan. Berarti $132 \times 25\% / 100 = 33$, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 karyawan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan *simple random sampling*, kemudian menurut Sugiyono (2017:82). *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi itu.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Dependen (Y)

kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Indikator kinerja karyawan :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketetapan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

b. Variabel Independen (X)

1. Motivasi Kerja

Menurut Rivai (2004:4555) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Indikator dari motivasi kerja :

- a. Fisiologis
- b. Keamanan
- c. Sosial,
- d. Penghargaan,
- e. Aktualisasi diri

2. Disiplin kerja

Menurut Panji. (2006:46), disiplin merupakan salah satu sikap, perbuatan, untuk selalu menaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga disimpulkan ada dua faktor penting yaitu waktu dan kegiatan atau perbuatan. Indikator dari disiplin.

- a. Kepatuhan pada peraturan
- b. Efektif dalam bekerja
- c. Tindakan korektif
- d. Kehadiran tepat waktu
- e. Tingkat absensi
- f. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

3. Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti. (2001:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja :

- a. Kondisi Penerangan
- b. Kondisi Suhu udara
- c. Kebisingan Suara
- d. Kondisi Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja dan kebersihan
- g. Hubungan karyawan.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Ghazali (2013: 52). Dengan asumsi pengambilan keputusan jika r hitung lebih besar dari r tabel maka data tersebut di katakan valid.

Uji Reliabilitas

“Menurut Ghazali (2016:47) uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan dari variabel”. Pengukuran reliabilitas dalam pengujian data pada penelitian ini menggunakan bantuan alat SPSS dengan kriteria, sebagai berikut : Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka data tersebut reliabel dan Jika nilai *Cronbach Alpha* < 0,60 maka data tersebut tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov* dengan ketentuan nilai signifikansi (α) 0,05. Apabila nilai nilai signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut terdistribusi normal, tetapi jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut terdistribusi tidak normal”.

Uji Multikolinieritas

“Menurut Ghozali (2016:103) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa : Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,1$, maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

“Menurut Ghozali (2016:134) Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan perbedaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji statistik yang dipilih dalam penelitian ini adalah uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heterokedastisitas melalui uji Glejser. Ghozali (2016:137) yaitu apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0,05$ maka telah terjadi heterokedastisitas”.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel dependen dengan variabel independen.

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + b_3 \cdot X_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja karyawan

a : Nilai *intercept* atau *constant*

b_1, b_2, b_3 : Nilai koefisien masing-masing variabel dependen

X_1 : Motivasi kerja

X_2 : Disiplin kerja

X_3 : Lingkungan kerja

e : Nilai Kesalahan (*error*)

Pengujian Hipotesis

Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Menurut Ghazali (2011: 98) “Uji F pada dasarnya menunjukkan semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat”. Kriteria penguji yang digunakan adalah jika *probability value* $< 0,05$ maka H_a diterima dan jika *probability value* $> 0,05$ maka H_a ditolak.

Uji T

Menurut Ghozali (2013:98) “ Uji *t* adalah uji yang digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen”. Sebagaimana dalam dasar pengambilan keputusan kriteria pengujian yang digunakan adalah *probability value* < 0,05 maka *H_a* diterima dan *probability value* > 0,05 maka *H_a* ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Uji Validitas

Setelah di uji dengan nilai kritik (*r* tabel) dari pengujian ini adalah 0,2913 dengan *df*=N-2, taraf signifikan 0,05 (5%). Maka hasilnya adalah *r* tabel dengan *r* hitung lebih besar *r* tabel dengan tingkat dari signifikan sebesar 5% sehingga bisa disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 1

NO	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja karyawan(Y)	0,890	Reliabel
2.	Motivasi kerja(X1)	0,861	Reliabel
3.	Disiplin kerja(X2)	0,885	Reliabel
4.	Lingkungan kerja(X3)	0,887	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Setelah di uji dengan menggunakan program SPSS 16.0. Hasil uji realibilitas pada tabel 2, menunjukkan bahwa seluruh variabel yang digunakan adalah reliabel. Dimana masing-masing variabel memiliki nilai *Alpha* > 0,06 artinya alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Tabel 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	22.90506644
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.068
Kolmogorov-Smirnov Z		.584
Asymp. Sig. (2-tailed)		.885

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan hasil uji normalitas yang didapatkan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov-Smirnov Z* 0,885 > 0,05 maka residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3

Variabel Bebas	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi Kerja(X1)	0,923	1,083	Bebas Multikolinieritas
Disiplin Kerja(X2)	0,928	1,078	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja(X3)	0,995	1,005	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya korelasi pada setiap variabel yang memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji Heterokedasitas

Tabel 4

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-30.012	20.070		-1.495	.146
Motivasi Kerja	.937	1.585	.174	.592	.559
Disiplin Kerja	.415	1.210	.094	.343	.734
Lingkungan Kerja	.644	1.079	.193	.597	.555

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Pada tabel 3 diatas dapat kita diketahui masing-masing variabel memiliki nilai signifikan Karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.162	2.245		.072	.943
Motivasi Kerja	.423	.177	.330	2.386	.024
Disiplin Kerja	.328	.135	.313	2.426	.022
Lingkungan Kerja	.269	.121	.340	2.230	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 0,162, menunjukkan bahwa variabel bebas bernilai konstan (tetap) maka kinerja karyawan akan bernilai positif.

- b. Koefisien regresi (b) variabel X1 sebesar 0,423 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel X1 terhadap Y memiliki hubungan searah. Artinya apabila Variabel X1 naik maka variabel Y cenderung naik
- c. Koefisien regresi (b) variabel X2 sebesar 0,328 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y memiliki hubungan searah. Artinya apabila Variabel X2 naik maka variabel Y cenderung naik
- d. Koefisien regresi (b) variabel X3 sebesar 0,269 dan memiliki tanda positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa pengaruh variabel X3 terhadap variabel Y memiliki hubungan searah. Artinya apabila variabel X3 naik maka variabel Y cenderung naik.

Uji F

Tabel 6
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	294.640	3	98.213	43.537	.000 ^a
	Residual	65.420	29	2.256		
	Total	360.061	32			

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Hasil uji F memperoleh nilai sebesar 43,537 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Tabel 7
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.162	2.245		.072	.943
	Motivasi Kerja	.423	.177	.330	2.386	.024
	Disiplin Kerja	.328	.135	.313	2.426	.022
	Lingkungan Kerja	.269	.121	.340	2.230	.034

Sumber: Data Primer diolah tahun 2020

Berdasarkan tabel 6 Uji t dapat di analisa sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi(X1) kinerja karyawan dapat diketahui dari t hitung sebesar 2,386 yaitu tingkat signifikansi 0,024 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan H₁ diterima, dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y)
2. Variabel Disiplin(X2) kinerja karyawan dapat diketahui dari uji t hitung sebesar 2,426 yaitu tingkat signifikan 0,022 lebih kecil dari 0,05 sehingga Ho ditolak dan H₁ diterima, dan dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa disiplin kerja(X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y)

3. Variabel lingkungan(X3) kinerja karyawan dapat disimpulkan dari uji t yaitu tingkat signifikan 0,034 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, dan dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa lingkungan kerja(X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil deskriptif dijelaskan bahwa pada kinerja karyawan memiliki 6 item pernyataan dan indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Indikator yang memiliki item pernyataan dengan skor terendah adalah “saya mampu bekerja secara mandiri”. dan pernyataan “saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan” dengan skor tertinggi.

Variabel motivasi kerja dengan indikator fisiologis atau kebutuhan fisik, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. dengan pernyataan “gaji yang saya terima dapat mencukupi kebutuhan hidup” di persepsikan terendah. Dan pada item pernyataan “karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier” di persepsikan tertinggi.

Variabel disiplin kerja dengan indikator kepatuhan pada peraturan, efektifitas dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu, tingkat absensi, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan pernyataan “tindakan korektif saya lakukan apabila saya melakukan kesalahan” di persepsikan terendah. Pernyataan “malakukan absensi ketika masuk kerja” di persepsikan tertinggi.

Variabel lingkungan kerja dengan indikator kondisi penerangan, kondisi suhu udara, kebisingan suara, kondisi penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan kebersihan, hubungan karyawan. Dengan pernyataan “saya bekerja bebas dari gangguan kebisingan” di persepsikan terendah. Pada pernyataan “saya mampu beradaptasi dengan suhu udara diruangan kerja dengan baik” di persepsikan tertinggi.

Simpulan

- a. Berdasarkan penelitian ini, peneliti mendapatkan hasil bahwa gambaran dari Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap PT.Randi Cones dalam hal kinerja karyawan.
- b. Dari hasil penelitian yang suda dilakukan, peneliti bisa menemukan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT.Randi Cones Malang.
- c. Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang. Hal ini mempunyai makna semakin baik dan meningkat suatu motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan akan selalu meningkat.
- d. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang. Semakin baik tingkat disiplin seorang karyawan dalam perusahaan maka, semakin tinggi juga tingkat prestasi kerja yang di
- e. Berdasarkan hasil penelitian bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Randi Cones Malang. Fasilitas yang memadai, kebersihan, suasana kerja yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi karyawan agar bekerja dengan baik dan sempurna.

Keterbatasan Penelitian

- a. Peneliti hanya bisa mengambil beberapa variabel bebas yaitu Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel yang bisa di jadikan variabel penelitian.
- b. Objek penelitian ini hanya dilakukan pada PT.Randi Cones Malang

Saran

a. Instansi

Bagi perusahaan dapat diharapkan penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan ataupun sebagai bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan kinerja karyawan dengan variabel yang digunakan yaitu motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja, karena dengan meningkatnya kinerja seorang karyawan dalam perusahaan maka visi, misi dan tujuan perusahaan akan tercapai sesuai yang diharapkan perusahaan.

b. Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan untuk melanjutkan penelitian ini dengan tema yang sama, diharapkan untuk menambah variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini. Karena penelitian ini masih jauh kata sempurna.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar P rabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Cetakan Ke Tujuh PT.Remaja.
- Anoraga, Pandji. (2006). *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS.21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Melayu S.P 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Handoko, T.Hani, 2003, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu, 2005 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, 2006, *“Perilaku Organisasi”*, Prentice Hall, edisi kesepuluh.
- Ruslan, Rosady. 2007. *Manajemen Public Realtions dan Media Komunikasi konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima.



- Soetijipto, B. W. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Amara. Books.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiarto dkk. 2003 *Teknik Sampling*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sulika La Ibu *) Adalah Alumni FEB Unisma
Abd. Kodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
M.Khoirul ABS *) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**