



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PR. TRUBUS ALAMI

Oleh

**Ahmad Nur fajar *)
Abd. Qodir Djaelani **)
M. Khoirul ABS ***)
Universitas Islam Malang**

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the Effect of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on the Performance of Production Section Employees in Public Relations. Trubus Alami Kab. Malang both partially and simultaneously. In this study the population amounted to 85 employees and all were taken as samples. Data collection through questionnaires, data analysis in this study using SPSS version 22. The sampling technique uses quantitative methods, while the data testing techniques used in this study include validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and testing the research hypothesis. The results of the analysis show that partially or simultaneously the work environment, work discipline and work motivation have a positive and significant effect on employee performance on public relations. Trubus Alami Kab. Malang.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia adalah aset berharga dalam suatu organisasi untuk menjalankan strategi, dengan kata lain manusia mempunyai peran penting dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan dari organisasi. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal, baik atasan atau karyawan mampu memberikan kontribusi maksimal serta menyelesaikan tugasnya secara maksimal guna mencapai tujuan. Karena seluruh dari kegiatan organisasi akan melibatkan tindakan dari sumberdaya manusia yang ada, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan semua tujuan dari suatu organisasi agar tercapai.

Lingkungan kerja ialah tempat dimana karyawan menjalankan pekerjaan setiap hari. Maka dari itu, lingkungan kerja yang baik dapat membuat rasa tenang kepada karyawan untuk bekerja secara maksimal, selain itu lingkungan kerja dapat

berpengaruh terhadap emosional dari karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu proses pelatihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengontrol diri dan dapat menjadi lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian tindakan dari kedisiplinan juga mempunyai tujuan yang positif dan sifatnya mendidik serta mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Motivasi adalah hal yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat untuk dirinya. Motivasi bisa membuat seseorang untuk memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu yang telah dilakukan. Untuk itu memahami motivasi merupakan tugas penting dari seorang manajer, karena manajer melakukan tersebut melalui orang lain. Manajer adalah seseorang yang mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan orang lain. Dengan demikian, memahami motivasi orang lain yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja sangat penting dilakukan oleh manajer. Pemahaman motivasi salah satu faktor kunci untuk mendorong seseorang untuk mengerjakan keinginan dari manajer agar tujuan dari organisasi tercapai.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR.Trubus Alami?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR.Trubus Alami?
- c. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR.Trubus Alami?
- d. Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PR.Trubus Alami?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR.Trubus Alami.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR.Trubus Alami.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR.Trubus Alami.
- d. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PR.Trubus Alami.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, yaitu antara lain:

- a. Manfaat Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak perusahaan terutama para karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik untuk dapat dikembangkan dan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan serta menciptakan *output* yang dapat diandalkan dalam jangka waktu yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan tersebut.

Tinjauan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Lingkungan Kerja

Stewart (2012:2) “lingkungan kerja yaitu serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut”. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanti & Minarsih (2015) bahwa terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Disiplin Kerja

Davis (2002:112) “disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi, ini adalah pelatihan untuk mengarahkan pada upaya untuk membina dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku karyawan sehingga pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama yang lebih baik”. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murti (2013) bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2010:95) menyatakan “motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan ataupun meningkatkan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan”. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Susanty dan Baskoro (2012) bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kinerja Karyawan

Sinambela (2012:05) berpendapat bahwa “kinerja adalah melakukan suatu pekerjaan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil yang sesuai dengan apa diharapkan”. Mathis dan Jackson (2006:378) “indikator kinerja karyawan pada umumnya meliputi hal sebagai berikut :

1. Kuantitas dari hasil
2. Kualitas dari hasil
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran atau absensi
5. Kemampuan bekerja sama

Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PR. Trubus Alami yang berjumlah 569 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 85 karyawan pada PR. Trubus Alami.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Independent (X)

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang dapat memberikan pengaruh terhadap kegiatan produksi kerja dan keefektifan kinerja para karyawan yang berupa suasana materil seperti tempat dan fasilitas-fasilitas yang mendukung lainnya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- a) Suasana tempat kerja yang kondusif.
- b) Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.
- c) Fasilitas di tempat kerja sangat memadai.
- d) Penenrangan di tempat kerja sesuai dengan standar yang ditentukan.
- e) Sirkulasi udara di tempat kerja sangat baik.
- f) Tidak adanya kebisingan di tempat kerja.
- g) Keamanan di tempat kerja sangat terjamin

2. Disiplin Kerja (X)

Disiplin kerja adalah kesediaan individu untuk mematuhi segala sesuatu, baik peraturan maupun kesepakatan lainnya yang telah disepakati oleh suatu organisasi. Apabila seorang karyawan mampu melakukan tugasnya dengan dan tanggung jawabnya dengan baik, maka karyawan tersebut biasanya dikatakan disiplin dala melakukan pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a) Jumlah karyawan yang hadir sesuai dengan absensi.
- b) Karyawan bekerja dengan sangat hati-hati.
- c) Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur.
- d) Karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ditentukan.
- e) Karyawan memiliki etika yang baik

3. Motivasi Kerja (X)

Motivasi adalah sugesti atau dorongan yang diberikan oleh seseorang pada orang lain serta segala sesuatu yang berasal dalam maupun luar diri seseorang. Untuk dapat mendukung segala bentuk pekerjaan dengan penuh rasa percaya diri serta kemauan yang tinggi untuk mendorong segala keterampilan dan kemampuan yang terdapat dalam diri seseorang agar dapat mencapai tujuan dalam sebuah organisasi. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a) Karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.
- b) Setiap karyawan diberikan jaminan keamanan.
- c) Hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.
- d) Karyawan yang melampaui target diberikan bonus.
- e) Setiap karyawan memiliki cara masing-masing untuk menunjukkan kemampuannya.

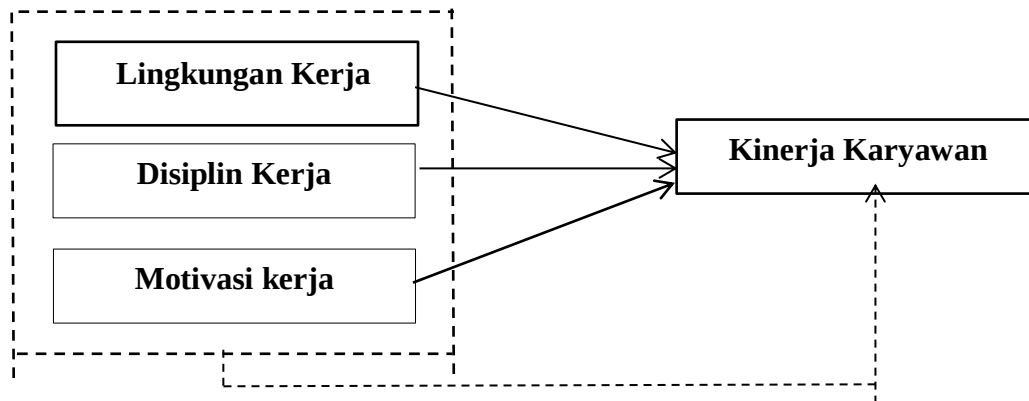
2. Variabel Dependent (Y)

Kinerja karyawan merupakan awal pencapaian tugas, pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan haruslah sesuai dengan ketentuan dalam instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Jumlah produk yang dihasilkan mencapai target.
- b) Produk yang dihasilkan karyawan berkualitas baik.
- c) Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- d) Karyawan mampu bekerjasama dengan baik.
- e) Karyawan hadir sesuai dengan jadwal kerja yang ditetapkan.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori diatas dan penelitian terdahulu, maka dapat terbentuk kerangka konseptual seperti gambar berikut :



Keterangan :

- > : Pengaruh Parsial
 -----> : Pengaruh Simultan

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Metode Analisis Data

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2013:52).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat dipercaya dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Uji reliabilitas mencakup 3 hal utama yaitu stabilitas ukuran, ekuivalen dan konsistensi internal ukuran. Reliabilitas suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

c. Uji Normalitas

pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal Ghozali (2011:105-106). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal Kolmogorov Smirnov yang membandingkan distribusi kumulatif dari data

sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal, pengujian normalitas data diketahui :

1. Jika nilai signifikan $> 0,5$ maka data tersebut adalah normal.
2. Jika nilai signifikan $< 0,5$ maka data tersebut adalah tidak normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance* dan *Variance Influence Factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah = nilai VIF tinggi karena nilai $VIF = 1 / tolerance$. Nilai *out off* yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,1$ atau nilai $VIF \geq 10$ Ghazali (2011:105-106).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada regresi linier dimana dalam model regresi linier harus memenuhi syarat tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji Glejser menyatakan untuk meregresi nilai Absolute residual terhadap variabel *independent*. Ghazali (2011:139) dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas dedengan Glejser adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan atau sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (sig. 2 tailed $> 0,05$) maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikan atau sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 (sig. 2 tailed $< 0,5$) maka terdapat masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2012:275) regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel terikat, jika dua atau lebih variabel bebas sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkannya nilai). Persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan yaitu :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja pegawai

- a : Konstanta
- b₁, b₂, b₃ : Koefisien regresi
- X₁ : Variabel lingkungan kerja
- X₂ : Variabel disiplin kerja
- X₃ : Variabel motivasi kerja
- e : Error

Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Ghazali (2006: 84) “ Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau *independent* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependent*”. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas (X₁, X₂, X₃, dan X₄) terhadap variabel terikat (Y).

b. Uji F

Umar (2003:107) kriteria ditentukan dari nilai statistik yang diolah menggunakan SPSS dengan statistik hitung tersebut berada di daerah tolak H_a atau diterima H_a, berdasarkan signifikansi jika nilai signifikansi > 0,05 maka H_a ditolak dan jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_a diterima.

Hasil Uji Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas memuat informasi apakah instrumen benar telah mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada penelitian ini, pengujian dilakukan dengan membandingkan skor korelasi dengan nilai minimum toleransi, yaitu 0,30. Jika item pada kuisioner bernilai diatas 0,30 maka item dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas. Adapun skor korelasi dari masing-masing variabel akan disajikan pada tabel berikut yaitu:

Tabel Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Skor Korelasi	Skor Kritis
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,934	0,30
	X _{1.2}	0,832	0,30
	X _{1.3}	0,582	0,30
	X _{1.4}	0,915	0,30
	X _{1.5}	0,528	0,30
	X _{1.6}	0,524	0,30
	X _{1.7}	0,934	0,30

Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,784	0,30
	X _{2.2}	0,779	0,30
	X _{2.3}	0,712	0,30
	X _{2.4}	0,541	0,30
	X _{2.5}	0,792	0,30
Motivasi Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,784	0,30
	X _{3.2}	0,779	0,30
	X _{3.3}	0,712	0,30
	X _{3.4}	0,541	0,30
	X _{3.5}	0,792	0,30
Kinerja Karyawan (Y)	Y ₁	0,775	0,30
	Y ₂	0,798	0,30
	Y ₃	0,752	0,30
	Y ₄	0,577	0,30
	Y ₅	0,645	0,30

Sumber: Data diolah (2019)

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Kuisioner dikatakan konsisten ketika dilakukan pengujian berulang, maka hasil yang diperoleh menunjukkan hasil yang konsisten terlepas dari perbedaan waktu, lokasi atau responden. Penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach Alpha* yang harus berada diatas 0,6 agar memenuhi kriteria reliabilitas. Hasil dari uji reliabilitas pada keempat variabel penelitian akan ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Nilai Kritis
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,884	0,6
Disiplin Kerja (X ₂)	0,791	0,6
Motivasi Kerja (X ₃)	0,761	0,6
Kinerja Karyawan (Y)	0,749	0,6

Sumber: Data diolah (2019)

Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau mendekati normal. Pengukuran dilakukan dengan membandingkan distribusi kumulatif data sebenarnya dengan distribusi kumulatif dari data normal, dengan ketentuan nilai signifikansi harus lebih besar dari 0,05 agar memperoleh simpulan data normal. Distribusi kumulatif data dilihat dari nilai Kolmogorov Smirnov.

Setelah pengujian, diketahui nilai Kolmogorov Smirnov adalah 0,550. Nilai tersebut menunjukkan perolehan yang lebih besar dari 0,05 dan menyimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Uji Normalitas Data)

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.58641603
Most Extreme Differences	Absolute	.250
	Positive	.250
	Negative	-.196
Test Statistic		.250
Asymp. Sig. (2-tailed)		.550 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian dilakukan dengan mengamati nilai toleransi dan VIF (*Variation Inflation Factor*). Ketika nilai toleransi sama dengan 1 atau nilai VIF lebih dari 10, berarti tidak terjadi multikolinieritas dan begitupun sebaliknya..

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X_1)	0,151	6,620
Disiplin Kerja (X_2)	0,151	6,637
Motivasi Kerja (X_3)	0,985	1,016

Tabel diatas merupakan tabulasi nilai toleransi dan VIF dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Nilai toleransi yang diperoleh lebih besar dari 0,1 atau bahkan mendekati 1 dan nilai VIF diketahui kurang dari 10. Hasil tersebut bermakna bahwa data terbebas dari multikolinieritas, tidak terdapat korelasi antar variabel dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

Pada studi ini, uji dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi *absolute residual* dari Glejser. Penentuan pengujian adalah nilai sig. lebih dari 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, dan begitupun sebaliknya. Adapun ringkasan dari nilai tersebut akan ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Variabel	Sig. Absolute Residual
Lingkungan Kerja (X_1)	0,119
Disiplin Kerja (X_2)	0,508
Motivasi Kerja (X_3)	0,175

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda diuji dengan bantuan IBM SPSS Versi 22. Tabel berikut akan menampilkan ringkasan dari regresi linier berganda.

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Sig-t
Lingkungan Kerja (X_1)	0,210	4,848	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,358	5,461	0,000
Motivasi Kerja (X_3)	1,008	52,379	0,00
Konstanta = 1,285			
R Square (R^2) = 0,972			

Tabel diatas memuat rekapitulasi hasil regresi linier berganda. Dari perolehan tersebut, maka persamaan dan interpretasinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 1,285 + 0,210X_1 + 0,358X_2 + 1,008X_3 + e$$

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Pada konteks ini, variabel terikat adalah kinerja karyawan PR. Trubus Alami yang nilainya diprediksi oleh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja.

$a = 1,285$ merupakan nilai konstanta, yaitu estimasi dari kinerja karyawan PR. Trubus Alami. Jika variabel bebas diasumsikan sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan secara konstasn adalah 1,285.

$b_1 = 0,210$ merupakan slope atau koefisien arah lingkungan kerja (X_1). Hasil ini mencerminkan bahwa apabila lingkungan kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,210.

$b_2 = 0,358$ merupakan slope atau koefisien arah disiplin kerja (X_2). Hasil ini mencerminkan bahwa apabila disiplin kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,358.

$b_3 = 1,008$ merupakan slope atau koefisien motivasi kerja (X_3). Hasil ini mencerminkan bahwa apabila motivasi kerja naik satu satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 1,008.

e = Hasil nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi yang diakibatkan karena adanya kemungkinan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, akan tetapi tidak dilibatkan kedalam model persamaan regresi.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t mengungkapkan sejauh mana pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Penerimaan H_a dan penolakan H_0 didasarkan pada nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$; begitupun sebaliknya, penolakan H_a dan penerimaan H_0 didasarkan pada nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$. Nilai $t\text{-hitung}$ dan signifikansi diketahui dari uji regresi linier berganda, sedangkan nilai $t\text{-tabel}$ adalah 1,663.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.285	.655		1.961	.053
	Lingkungan Kerja X1	.210	.043	.233	4.848	.000
	Disiplin Kerja X2	.358	.066	.263	5.461	.000
	Motivasi Kerja X3	1.008	.019	.987	52.379	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Y

Uji F

Uji F mengungkapkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Penerimaan H_a dan penolakan H_0 didasarkan pada nilai $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$; begitupun sebaliknya, penolakan H_a dan penerimaan H_0 didasarkan pada nilai $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$. Nilai $F\text{-tabel}$ dari jumlah responden 85 orang dan 3 variabel bebas, adalah 2,71.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	991.867	3	330.622	927.099	.000 ^b
	Residual	28.886	81	.357		
	Total	1020.753	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Y

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja X3, Lingkungan Kerja X1, Disiplin Kerja X2

Simpulan

- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR. Trubus Alami.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR. Trubus Alami.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR. Trubus Alami

- d. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PR. Trubus Alami.
- e.

Saran

- a. Bagi perusahaan

Pelaksanaan pemenuhan lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan telah dilaksanakan dengan baik di perusahaan. Untuk itu, perusahaan diharapkan mampu mempertahankan atau meningkatkan pelaksanaannya dengan cara mengevaluasi atau merevisi item-item pemenuhan variabel tersebut.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Pertama, karena penelitian ini terbatas pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, peneliti berikutnya dapat melibatkan variabel lain yang lebih beragam.

Kedua, penelitian ini terbatas pada jumlah responden dan bagian kerja tertentu, peneliti selanjutnya dapat melibatkan responden dalam skala yang lebih besar atau melibatkan bagian lain dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anora. 2006. *Psikologi Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Erlangga*. Jakarta.
- Davis, Keith. 2002. *Fundamental Organization Behavior*, Diterjemahkan Agus Dharma. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Tujuh*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Mathis, R & Jackson, W, 2006. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Prestasi Pustaka. Jakarta.
- Murti, B., 2013. *Desain dan Ukuran Sampel untuk Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif di Bidang Kesehatan*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Suwati, Yuli. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 2013.
- Susanty, Aries dan Baskoro, Sigit Wahyu. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang*. Vol VII, No 2.



e – Jurnal Riset Manajemen **PRODI MANAJEMEN**

Fakultas Ekonomi Unisma

website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Tsawuf, R&D)*, (Bandung: Alfabeta. 2013).

Yanti, A. T. H, & Minarsih, M. M. 2015. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* pada CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. *Journal of management*. 1 (1).

Ahmad Nur fajar*) Adalah Alumni FEB UNISMA

Abd. Qodir Djaelani **) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA

M. Khoirul ABS *) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**