

## Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Cv. Various Stone Indonesia

Hari Patandung<sup>1</sup> Asep Deni<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi PGRI Sukabumi  
[heri@stiepgri.ac.id](mailto:heri@stiepgri.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan. Pengukuran variabel berdasarkan data kuisioner yang di sebarakan kepada responden sebanyak 20 orang karaywan. Dengan asumsi hubungan variabel lingkungan kerja, motivasi dengan kinerja pada dasarnya merupakan penelitian sebab-akibat (*cause effect reaseacrh*), yaitu penelitian yang bertujuan mengidentifikasi sebab akibat dari variabel-variabel penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hipotesis H1 menunjukkan nilai thitung sebesar 0,323 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel, dimana ttabel untuk df (N-4) sebesar 16 dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 1.74588, maka hipotesis H1 ditolak, atau lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis H2 menunjukkan nilai thitung sebesar 2,679 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel, dimana ttabel untuk df sebesar 16 dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 1.74588, maka hipotesis H2 diterima, atau motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hipotesis H3 menunjukkan nilai thitung sebesar 0,711 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel, dimana ttabel untuk df sebesar 16 dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 1.74588, maka hipotesis H3 ditolak, atau Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Various Stone Indonesia. Hal ini sebagaimana kriteria pengujian, dimana Fhitung > Ftabel dan nilai Sig < 0,05

*Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin, Kinerja*

### I. PENDAHULUAN

Hasil observasi yang telah peneliti lakukan, beberapa faktor lain selain ketiga faktor yang telah disebutkan di atas terdapat faktor lain seperti fasilitas kerja, kepemimpinan, budaya organisasi juga secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja menjadi begitu menarik untuk ditetapkan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karena anggapan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan karyawan keamanan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dalam

pencapaian target kerja dapat dicapai secara efektif. Sementara itu motivasi kerja sebagai dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab, sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan akan sesuai dengan target atau perencanaan yang telah ditetapkan. Adapun disiplin kerja akan mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan aturan atau prosedur-prosedur yang ditetapkan manajemen sebagai alat pengendalian untuk mencapai target atau perencanaan yang telah ditetapkan.

Obyek yang digunakan adalah CV. Various Stone Indonesia. Jumlah karyawan pada CV. Various Stone Indonesia sebanyak 20 orang. Dengan jumlah karyawan tersebut, maka setiap karyawan dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Namun demikian, tidak semua karyawan mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik. Berdasarkan informasi dari orang dalam, beberapa karyawan menunjukkan kinerja yang rendah, seperti : datang terlambat dan absen tanpa keterangan yang jelas, sedangkan karyawan absen tanpa keterangan yang jelas sebanyak sering terjadi di tahun 2019. Dengan demikian karyawan menunjukkan kinerja yang tidak maksimal. Oleh karena itu, penurunan tersebut layak untuk dilakukan penelitian

Berdasarkan adanya kondisi seperti yang telah disebutkan di atas. berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan target. Kinerja karyawan pada CV. Various Stone Indonesia disebabkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi kerja yang rendah disebabkan karena arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) yang rendah. Apabila individu tidak termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang negatif untuk melakukan sesuatu, karena perusahaan

tidak dapat memuaskan keinginan mereka (Rivai dan Sagala,2013:837)

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk membuat karya tulis ilmiah ini dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Various Stone Indonesia”

Penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Various Stone Indonesia
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Various Stone Indonesia
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Various Stone Indonesia
4. Bagaimana pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. Various Stone Indonesia

## **II. KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja

dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Supardi dalam Subroto, (2005) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2008) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”.

Menurut Sedarmayanti (2009: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik”.

Lingkungan kerja fisik Menurut Sedarmayanti (2009: 22) “lingkungan kerja fisik “adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996:381).

#### 2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru

merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja  
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja  
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

### 3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

### 4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan baubauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

### 5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu

diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

## 2. Motivasi Kerja

Menurut Samsudin (2010: 281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Liang Gie dalam Samsudin menyatakan bahwa motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Sejalan dengan berbagai pendapat diatas, dapat diartikan motivasi yaitu merupakan dorongan/ daya yang timbul dari diri, tanpa ada paksaan dari siapapun untuk melakukan suatu pekerjaan. Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang

diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati tetapi adalah hal-hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Motivasi yang diberikan pimpinan terhadap bawahannya banyak ragamnya atau jenisnya terkadang dapat bersifat positif dan negatif dan dalam implementasinya bisa disampaikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Hasibuan:(2003: 42) motivasi dibagi kedalam dua jenis yaitu:

1. Motivasi positif, manajer memberikan hadiah kepada bawahan yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja, dan
2. Motivasi negatif, manager memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang kurang baik.

Beragam metode dapat dilakukan seorang pimpinan/manajer dalam memberikan motivasi-motivasinya kepada bawahan. Menurut Hasibuan (2003: 44) metode-metode motivasi dibagi menjadi 2:

1. Metode langsung adalah motivasi material dan non material yang diberikan secara langsung pada karyawan yang berprestasi

2. Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran petugas sehingga karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan Menurut Wibowo (2011:162), dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk berprestasi :
  - 1) Target kerja
  - 2) Kualitas kerja
  - 3) Tanggung jawab
  - 4) Resiko
2. Kebutuhan memperluas pergaulan
  - 1) Komunikasi
  - 2) Persahabatan
3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan
  - 1) Pemimpin
  - 2) Duta perusahaan
  - 3) Keteladanan

### 3. Disiplin Kerja

Singodimedjo (2002) yang dikutip oleh Sutrisno (2009:90), “disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Selanjutnya, Sutrisno (2009:91) mengutip dari Siagian (2002) bahwa “disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi

perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan”. Bentuk disiplin yang baik, akan tercermin pada suasana, yaitu ;

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap tujuan perusahaan atau organisasi
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Keith Davis terjemahan Agus Dharma (2011:112) mengungkapkan bahwa:

“Tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini merupakan suatu pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerja dan prestasi yang lebih baik lagi”.

Menurut Sutrisno (2009), ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- 1) Taat terhadap aturan waktu.  
Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan.  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan.  
Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.  
Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

#### **4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut Muhammad Zainur Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu

pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Suryadi (1999: 2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sejalan dengan beberapa pendapat di atas Hariman dan Hilgert (Muhammad Zainur, 2010: 41), mengemukakan kinerja sebagai suatu perwujudan kerja aparatur yang selanjutnya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan suatu organisasi pemerintahan, kinerja meliputi hasilhasil yang telah dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Mangkunegara (2008: 67), “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Gomes (2003: 195) mengemukakan definisi kinerja pegawai “sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Sedangkan menurut Bernardin dalam Robbins (2002: 260),

“kinerja konsep yang bersifat universal yang merupakan

efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan”

Ada beberapa indikator pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2003: 134) adalah sebagai berikut :

1. *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.

5. *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### 1. Metode Penelitian

Hubungan antara lingkungan kerja, motivasi, disiplin dengan kinerja adalah sebab-akibat, hal tersebut juga sebagaimana dijelaskan dalam rumusan masalah pada bab sebelumnya. Dengan asumsi hubungan variabel lingkungan kerja, motivasi dengan kinerja pada dasarnya merupakan penelitian sebab-akibat (cause effect reaseacrh), yaitu penelitian yang bertujuan mengidentifikasi sebab akibat dari variabel-variabel penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berupa data tanggapan responden atas pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam sebuah pertanyaan angket atau dikatakan bahwa

metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey.

## **2. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2001 ; 57) populasi “adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi yang diteliti adalah karyawan di PT. CV. Various Stone Indonesia, yang berjumlah 20 orang. Berkaitan dengan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, peneliti akan menarik sampel dari populasi tersebut.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas, populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, maka sampel yang akan diambil adalah seluruh populasi yang ada. Oleh karena itu peneliti mengambil semua populasi yang ada atau sampling jenuh. Sampling jenuh Menurut Sugiyono (2001:61), ”adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”

Pengambilan sampling jenuh tersebut berdasarkan pendapat Arikunto

(2012:104)” jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya”.

Mengacu kepada pendapat di atas, maka peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 20 orang karyawan.

## **3. Definisi dan Operasionalisasi Variabel**

Pada penelitian ini terdapat empat variabel yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi, disiplin dan variabel kinerja karyawan. Variabel X1 (lingkungan kerja), Variabel X2 (motivasi) dan Variabel X3 (Disiplin) sebagai variabel bebas (Independen) dan variabel Y (kinerja karyawan) sebagai variabel terikat (dependent).

Pertanyaan yang dirancang untuk mengukur motivasi kerja sebagai variabel penyebab meningkat atau menurunnya kinerja karyawan pada CV. Various Stone Indonesia sebagaimana tabel operasionalisasi variabel di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala	Butir
Lingkungan kerja (x1)	lingkungan kerja “adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”. Sedarmayati (2009: 21)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara ditempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Bau tidak sedap di tempat kerja 5. Keamanan di tempat kerja	Ordinal	1 2 3 4 5
Motivasi Kerja (x2)	Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2007 : 61)	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan memperluas pergaulan 3. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu pekerjaan	1) Target kerja 2) Kualitas kerja 3) Tanggung jawa 4) Resiko 1) Komunikasi 2) Persahabatan 3) Pemimpin 1) Duta perusahaan 2) Keteladanan	Ordinal	1 2 3 4 5 6 7 8 9
Disiplin kerja (x3)	“disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan”. Sutrisno (2009:91)	1. Disiplin Preventif 2. Disiplin Korektif	1) Taat terhadap aturan waktu. 2) Taat terhadap peraturan perusahaan. 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.	Ordinal	1 2 3 4
Kinerja Karyawan (y)	“adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2004:67)	Hasil Kerja	1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas Kerja 3) Pelaksanaan Tugas 4) Tanggungjawab	Ordinal	1 2 3 4

**4. Metode Analisis**

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam upaya menjawab permasalahan dalam penelitian ini maka

digunakan regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat)

dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Prasetyo, 2005:54).

Regresi yang variabel independennya terdiri atas dua atau lebih, regresinya disebut juga regresi berganda. Oleh karena variabel independen di atas mempunyai variabel terdiri atas dua, maka regresi dalam penelitian ini disebut regresi berganda. Persamaan Regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan ( $Y$ ). Rumus dari Regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

dimana :

$\hat{Y}$  = Kinerja karyawan

$\alpha$  = nilai *intercept* ( konstan)

$\beta_1$  = Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ )

$\beta_2$  = Koefisien regresi variabel Motivasi ( $X_2$ )

$\beta_3$  = Koefisien regresi variabel Disiplin ( $X_3$ )

$X_1$  = Lingkungan kerja

$X_2$  = Motivasi

$X_3$  = Disiplin

$e$  = *standar error*

Pada penelitian ini untuk membantu dalam menganalisis pengolahan data statistiknya dengan mengukur pengaruh

antar variabelnya menggunakan piranti lunak *Statistical Program for Soccial Sciences* (SPSS) versi 24. Koefisien Beta dalam penelitian ini digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Rochaety, dkk., 2007:162).

### **Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah  $0 < R^2 < 1$  nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable terikat (Ghozali, 2013:120).

### **Uji Hipotesis**

Uji Hipotesis dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan Hipotesis (*Hypothesis*) atau Hipotesa. Tujuan dari Uji Hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah

menolak atau menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, Sugiyono (2013:224). Untuk mengetahui apakah variabel bebas secara parsial dapat berpengaruh terhadap variabel terikat, maka perlu dilakukan pengujian hipotesis yaitu dengan Uji t dan uji F.

### Uji t

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji t. Menurut Husein Umar (2003:316), yaitu :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

dimana :

t = Uji statistik hitung

r = Nilai Korelasi

n = Banyaknya sampel

Hipotesis statistik yang diajukan untuk pengujian secara parsial adalah:

1) Hipotesis 1

Ho :  $\beta \leq 0$  Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha :  $\beta > 0$  Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2) Hipotesis 2

Ho :  $\beta \leq 0$  Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha :  $\beta > 0$  Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3) Hipotesis 3

Ho :  $\beta \leq 0$  Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha :  $\beta > 0$  Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria ujinya adalah :

$t_{hitung} > t_{tabel}$ , Maka Ho ditolak dan Ha diterima.

$t_{hitung} < t_{tabel}$ , Maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Kriteria pengujiannya dapat dilihat dari nilai signifikan (sig) pada *output* SPSS. Jika nilai sig  $< \alpha$  maka Ho ditolak dan Ha diterima dan sebaliknya jika nilai sig  $> \alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ).

### Uji F

Menurut Sugiyono (2005:223) rumus yang digunakan untuk uji F adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2 lk}{(1-R^2)l(n-k-l)}$$

dimana :

R = Koefisien Korelasi

K = Jumlah variabel independen

$n$  = Jumlah anggota sampel untuk mengetahui tingkat signifikansi

Adapun hipotesis 3 dalam penelitian yang akan diuji adalah :

$H_0 : \beta = 0$  Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

$H_a : \beta \neq 0$  Lingkungan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Kriteria penerimaan dan

penolakan hipotesis :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  Maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

Adapun uji hipotesis (uji F) dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS. Sehingga kriteria pengujiannya dapat dilihat dari nilai signifikan (sig). Jika nilai  $sig < \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dan sebaliknya jika nilai  $sig > \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak dengan taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ).

#### IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### 1. Analisis Regresi Berganda

Hasil uji regresi berganda digunakan untuk mengukur arah perubahan variabel y (kinerja) apabila variabel lain berubah, yang dalam hal ini adalah perubahan atas variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel motivasi (X2) dan variabel disiplin (X3)

Tabel 1

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	-.229	3,897		-.059	,954		
	X1	,194	,599	,192	,323	,751	,074	13,49
	X2	,462	,172	,772	2,679	,016	,313	3,19
	X3	-.244	,646	-.210	-.377	,711	,084	11,91

a. Dependent Variable: y

Tabel di atas menunjukkan persamaan regresi  $y = -0,229 + 0,194 (X1) + 0,462 (X2) - 0,244$  yang artinya bahwa:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar -0,229 menunjukkan nilai tetap kinerja pada saat variabel lain tidak mempengaruhi atau ceteris paribus
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,194 yang berarti apabila lingkungan naik sebesar 1 kali, maka kinerja akan naik senilai 0,194
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,462 yang berarti apabila motivasi naik sebesar 1 kali, maka kinerja akan naik senilai 0,462
- 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar - 0, 244 yang berarti apabila disiplin naik sebesar 1 kali, maka kinerja akan menurun senilai - 0, 244

##### 2. Hasil Analisa Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel kompetensi dan disiplin dalam

mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Di bawah ini dapat dilihat hasil uji Koefisien Determinasi dengan menggunakan SPSS versi 24:

Tabel 2

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 <sup>a</sup>	,584	,506	,96415

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: y

Hasil analisa determinasi di atas menunjukkan nilai R Square sebesar 0,584 atau 58,4% yang artinya lingkungan kerja, motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempengaruhi kinerja sebesar 58,4% dan terdapat variabel lain yang mempengaruhi kinerja sebesar 41,6%.

Hipotesis H1 menunjukkan nilai thitung sebesar 0,323 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel, dimana ttabel untuk df (N-4) sebesar 16 dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 1.74588, maka hipotesis H1 ditolak, atau lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

### 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis H2 menunjukkan nilai thitung sebesar 2,679 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel, dimana ttabel untuk df sebesar 16 dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 1.74588, maka hipotesis H2 diterima, atau motivasi berpengaruh terhadap kinerja

Hipotesis H3 menunjukkan nilai thitung sebesar 0,711 yang menunjukkan

lebih besar dari ttabel, dimana ttabel untuk df sebesar 16 dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 1.74588, maka hipotesis H3 ditolak, atau Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan tabel ANOVA di atas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 7,486 sementara nilai Ftabel untuk DF 16 adalah 3,01 signifikansi (sig) sebesar 0,000, maka secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Various Stone Indonesia. Hal ini sebagaimana kriteria pengujian, dimana Fhitung > Ftabel dan nilai Sig < 0,05

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat peneliti sampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis H1 menunjukkan nilai thitung sebesar 0,323 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel, dimana ttabel untuk df (N-4) sebesar 16 dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 1.74588, maka hipotesis H1 ditolak, atau lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
- 2) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana hasil uji Hipotesis H2 menunjukkan nilai thitung sebesar 2,679 yang

menunjukkan lebih besar dari ttabel, dimana ttabel untuk df sebesar 16 dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 1.74588, maka hipotesis H2 diterima

- 3) Disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja sebagaimana hasil uji hipotesis H3 menunjukkan nilai thitung sebesar 0,711 yang menunjukkan lebih besar dari ttabel, dimana ttabel untuk df sebesar 16 dengan nilai probabilitas 0,05 adalah 1.74588, maka hipotesis H3 ditolak
- 4) Secara simultan variabel lingkungan kerja, motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Various Stone Indonesia. Hal ini sebagaimana kriteria pengujian, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai  $Sig < 0,05$  menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 7,486 sementara nilai  $F_{tabel}$  untuk DF 16 adalah 3,01 signifikansi (sig) sebesar 0,000

## 2. Saran

- 1) Perusahaan sebaiknya terus memperhatikan lingkungan kerja walaupun secara parsial tidak mempengaruhi, akan tetapi lingkungan kerja yang diteliti selanjutnya memasukan indikator

lain selain indikator yang ada pada penelitian ini

- 2) Perusahaan perlu terus memotivasi karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat dengan cara memberikan kompensasi secara langsung maupun tidak langsung
- 3) Perusahaan perlu memperhatikan dan menerapkan disiplin secara konsisten dan mempertimbangkan reward and punishment yang jelas agar karyawan termotivasi untuk melakukan disiplin
- 4) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja, motivasi dan disiplin secara Bersama-sama

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2008. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Alex Nitisemito. 2001. Manajemen Personalia ( Manajemen Sumber Daya Manusia ). Kudus: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara ; Jakarta

- 2002. Pengantar Manajemen. PT. Bumi Aksara ; Jakarta
- Gibson, M. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani 1998. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Erlangga. Jakarta
- Manullang, M. 2008. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gajah Mada university Press.
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Nurhadi Subroto. 2005. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Semarang. Thesis Surakarta: Program Pascasarjana Magister Manajemen UMS.
- Sarwono, S.W. (2005). Psikologi Sosial Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sedarmayanti, M.Pd.,. APU. 2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. 2009. Statistik Untuk Penelitian. CV. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta