

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. MAPPADECENG JAYA LESTARI KOTA PAREPARE

Hartati

Akademi Sekretari Manajemen Amsir
e-mail: hartati.asm@gmail.com

Abstract

This research is (1) To find out Racially the environmental conditions here are disciplined and the motivations are affected by kiveda kavawan Rada PT. Mappadeceng lavalenstari Keta Parenare. (2) To determine simultaneously the influence of the work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at PT Mappadeceng Jaya Lestari, Parepare City, the data collection technique that the researcher used in this research is. sksevation, questionnaire, documentation and literature study Sebazainopopulation dalam. In this research, the researchers took a group of employees at PT MaRradecang Java Lestari, which totaled 48 people. As a result of this research, this research is limited and energy-intensive, so in this study, a sampling technique was used, namely saturated sampling (census). where seous anota RORulation of small dual education. Denzau as stated by Sample in this study is 48. Prague. The results of this study show that (1) the environmental variable (X) has a partial and significant effect on the performance of the employees of PT Marpadecang Jaya Lestari, Kota Parepare with $TU_{2,505} < TA_{2,015}$ and the level of physical acuity kasil data 0.05. (1,05 (sig = Vaushal work notification X) partially and significantly influence the performance of employees of PT Mappadecang Jaya Lestari, Parepare City with t of 0.05 (3ig = 0.000 < 0.05). (4). Work environment variable (CX), work discipline variable (X) to work performance variable (Y) where F with a probability value of 0.000 which means that in the crater a significant value of 0.05 (5) R zgiare or R squared obtained OSS means 55 5s penzanub rk environment X), work discipline (X) and metvasikada X) 1 to work performance BY) While the rest of 41.5 a is influenced by other variables not included in this study 4,090 > from 2,015 and the level of significance is smaller

keywords: Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, and Performance.

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui secara parsial pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. (2) Untuk mengetahui secara simultan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare Teknik pengumpulan data penelitian melalui observasi, kuisioner, dokumentasi dan studi kepustakaan. Dengan Populasi sampel ini peneliti 48 orang karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari. Dengan menggunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan $t_{hitung} 2,505 < \text{dari } t_{tabel} 2,015$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,016 > 0,05). (2) variabel disiplin kerja (X_2) tidak berpengaruh secara parsial dan juga tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan $t_{hitung} -0,577 < \text{dari } t_{tabel} 2,015$ dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,567 > 0,05). (3) variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan $t_{hitung} 4,090 > \text{dari } t_{tabel} 2,015$ dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,000 < 0,05). (4). Variabel lingkungan kerja (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dimana $F_{hitung} > F_{tabel} (20,697 > 2,82)$.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal penting dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Tumbuh dan berkembangnya perusahaan 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. Untuk mencapai dimaksud, Perusahaan dalam hal ini harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin serta motivasi karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang aman dapat mengembangkan kreativitas dan kerja sama yang baik antar karyawan serta dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri sehingga perlu adanya lingkungan kerja yang baik. Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan dapat membuat mereka lebih tenang, efektif, tekun, dan serius dalam menghadapi tugas-tugasnya.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada Lingkungan Kerja di PT. Mappadeceng Jaya Lestari masih memerlukan banyak pembenahan. Beberapa ruangan yang ada terlihat kurang penerangannya. Kemudian warna ruangan yang menimbulkan rasa sejuk juga masih kurang. Selanjutnya sirkulasi udara yang ada belum maksimal. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena masih ditemui

penataan berkas kerja yang tidak rapi. Situasi perusahaan dalam periode tertentu ini erat kaitannya dengan aturan main yang ada. Sehingga tidak bisa dipisahkan dari kedisiplinan para karyawan. Menurut (AS. Moenir dalam Ahmad Tohardi, 2002:24), disiplin adalah ketaatan terhadap aturan. Sementara disiplinisasi adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan yang tepat.

Sebagaimana pendapat dimaksud dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam perusahaan tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan - peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan sehingga diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

Pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari, kehadiran karyawan sebagian ada yang tidak tepat waktu atau terlambat, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan yang masih kurang serta kurangnya perhatian karyawan akan penggunaan peralatan kantor dengan baik.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI,2005), motivasi adalah “dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu; usaha yang dapat menyebabkan orang atau kelompok

orang tertentu tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya dengan perbuatannya.

Dalam hal motivasi kerja, pengamatan peneliti terhadap karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari khususnya terhadap pencapaian prestasi dan pengembangan diri masih kurang. Sehingga karyawan tidak termotivasi untuk mengembangkam skill yang ada pada dirinya. Untuk tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, masih belum memperoleh perhatian karena karyawan cenderung untuk melaksanakan tugas sebatas gugur kewajiban.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Hasibuan (2005:57) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa kinerja ini merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu:

1. Kemampuan dan minat seorang karyawan,
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas
3. Peran serta tingkat motivasi seorang karyawan.

Semakin tinggi ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi kinerja karyawan yang bersangkutan. Kinerja yang tinggi merupakan manifestasi dari kualitas karyawan. Kinerja ini merupakan suatu hal yang penting dalam rangka menunjang kelancaran perusahaan dalam mencapai tujuannya dan dapat tercipta jika terdapat

semangat yang tinggi dari para karyawannya.

Hal ini juga berlaku bagi karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari dalam mengerjakan pekerjaannya, bagaimana karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dan kualitas yang dapat ditingkatkan, serta dapat mencapai kinerja yang maksimal. Berdasarkan pengamatan peneliti, kinerja pada karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari masih belum optimal. Dari sisi kuantitas dan kualitas pekerjaan yang meliputi standart waktu yang digunakan masih perlu di tingkatkan lagi serta kemampuan bekerja sama karyawan masih kurang. Oleh sebab itu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2001:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam mejalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya, kebersihan, music, dan lain-lain (Nitisemito, 2003).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikator Lingkungan Kerja.

2.2. Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:91), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Henry Simamora dalam Umi Farida dan Sri Hartono (2015:41). Tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.

Sebagai contoh, jika orang karyawan terlambat sekali bekerja dampaknya terhadap organisasi mungkin minimal. Tetapi jika secara konsisten terlambat bekerja adalah masalah yang lain karena terjadi perubahan persoalan menjadi serius mengingat berpengaruh signifikan pada produktivitas kerja dan moral karyawan lainnya

2.3 Indikator Kedisiplinan Kerja

Beberapa indikator kedisiplinan yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja dalam organisasi antara lain :

a. Absensi Tenaga Kerja

Absensi adalah tidak hadirnya karyawan ke tempat kerja yang disebabkan bermacam-macam alasan. Adapun sebab dari adanya absensi antara lain : (1)Alpa,(2)Ijin (3) Sakit.

b. Adanya Keterlambatan Kerja

Adanya keterlambatan kerja diluar kebiasaan dapat dipakai sebagai factor dari turunnya kedisiplinan kerja karyawan yang pada umumnya disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, misalnya kemalasan atau meninggalkan tempat.

c. Perputaran tenaga kerja (LTO)

Yang dimaksud dengan Labour Turn Over adalah keluar masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan disuatu organisasi dengan ukuran tertentu.

d. Seringnya terjadi kesalahan

Seringnya terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan ini mungkin disebabkan oleh factor-factor di luar manusia seperti kesalahan sistim material, kerusakan mesin dan lain sebagainya. Namun apabila bukan factor-factor diatas yang menjadi penyebabnya maka perlu diadakan penelitian terhadap para karyawan yang bersangkutan.

e. Adanya pemogokan

Dengan adanya pemogokan berarti menunjukkan bahwasannya tenaga kerja itu tidak mempunyai rasa kedisiplinan. Pemogokan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan dan lain sebagainya.

2.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu usaha untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam hal ini motivasi diharapkan dapat menjadi penggerak tindakan sebagai stimulus yang sadar dengan skill yang tidak diragukan (Megawati beddu 2018). Menurut Robbins (2003: 55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk

melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Armstrong dalam Donni Juni Priansa (2016:200) menyatakan bahwa motif adalah alasan untuk melakukan sesuatu.

Motivasi berkaitan dengan kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu. Istilah motivasi dapat merujuk kepada berbagai tujuan yang dimiliki oleh individu, cara di mana individu memilih tujuan, dan cara di mana orang lain mencoba untuk mengubah perilaku mereka

2.5 Sumber Motivasi

Teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi instrinsik dan sumber motivasi dari luar atau motivasi ekstrinsik (Donni Juni Priansa, 2016:202).

a. Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri karyawan. Factor individual yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu adalah :

- 1) Minat.karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- 2) Sikap Positif.Karyawan yang mempunyai sifat positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut dan terlibat dalam kegiatan tersebut, serta akan berupaya seoptimal

mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

- 3) Kebutuhan.Karyawan mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan.Tidak semua karyawan memiliki motivasi intrinsik yang memadai untuk mendukung kinerjanya dalam bekerja.

b. Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik karyawan dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan:

- 1) Motivator.Motivator berkaitan dengan prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri serta pekerjaannya itu sendiri.
- 2) Kesehatan Kerja,Merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknis yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang mendukung, serta keselamatan kerja. Bagi karyawan dengan motivasi intrinsik yang lemah, maka motivasi ekstrinsik perlu diberikan secara berkelanjutan.

c. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2003: 272) mendefinisikan kinerja sebagai suatu ukuran dari sebuah hasil sedangkan Mathis (2002: 78) berpendapat bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak oleh karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Mangkunegara (2004: 67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang

pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Martoyo (2000: 91), kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Adapun indikatornya ialah kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, dan kontribusi pada organisasi. Menurut Soelaiman (2007: 279) dalam bukunya *Manajemen Kinerja* memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya.

2.6 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Abdullah, 2014: 145). Menurut Y Suhartini (2015) Kinerja Karyawan merupakan ungkapan hasil kerja yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam menghasilkan sesuatu, yang diukur dengan indikator sebagai berikut :

- 1) Kuantitas keluaran yang dapat dicapai,
- 2) kualitas keluaran yang dihasilkan,
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan,
- 4) Kepemimpinan

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian Deskriptif kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear dengan bantuan

program lunak SPSS. Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah kuesioner untuk memperoleh data dari lapangan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari. Sebanyak 48 orang.

3.1. Uji Validasi Instrumen

Arikunto (2006: 168). Kriteria penilaian apabila nilai korelasi (r) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi dan jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid dan jika r hitung $<$ r tabel, maka pertanyaan tidak valid.

3.2. Uji Reabilitas

Arikunto, (2006: 178). Menyatakan bahwa Uji reliabilitas hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Cronbach's Alpha. Jika $\alpha > 0,6$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23.

3.3. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel masing-masing independen yaitu: lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan, maka nilai signifikan t dibandingkan dengan derajat kepercayaannya. Apabila signifikan t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Demikian pula sebaliknya jika $\text{sig } t$ lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak. Bila H_0 ditolak ini berarti ada hubungan yang

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Ghozali (Ratmana Setiyadi, 2018).Kriteria dalam uji parsial (Uji t) dapat dilihat sebagai berikut:

- Jika F hitung > F tabel maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel 0,05.
- Jika F hitung > F tabel maka secara bersama-sama seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Selain itu, dapat juga dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Nilai *Adjusted R²* mempunyai interval antara 0 dan 1, Jika nilai *Adjusted R²* bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

a. Analisis Uji Validitas

Apabila nilai r hitung> r tabel .Hasil uji validasi pada variable Lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1

Analisis Validasi Variabel Lingkungan Kerja

Nomor Butir	Korelasi Person (r Hitung)	Sig	r Tabel	Keterangan
X11	0,676	0,000	0,284	Valid
X12	0,690	0,000	0,284	Valid
X13	0,701	0,000	0,284	Valid
X14	0,726	0,000	0,284	Valid
X15	0,688	0,000	0,284	Valid
X16	0,776	0,000	0,284	Valid
X17	0,669	0,000	0,284	Valid
X18	0,590	0,000	0,284	Valid

Sumber: Data telah diolah tahun 2020

Pada tabel 1 di atas r_{hitung} > pernyataan pada variable X1 yaitu r_{tabel} yakni 0,284 sehingga seluruh lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 2

Analisis Validasi Variabel X2 . Disiplin Kerja

Nomor Butir	Korelasi Person (r Hitung)	Sig	r Tabel	Keterangan
X21	0,768	0,000	0,284	Valid
X22	0,732	0,000	0,284	Valid
X23	0,628	0,000	0,284	Valid
X24	0,813	0,000	0,284	Valid
X25	0,788	0,000	0,284	Valid
X26	0,696	0,000	0,284	Valid
X27	0,716	0,000	0,284	Valid
X28	0,745	0,000	0,284	Valid

Sumber: Data telah diolah 2020

Pada tabel 2 di atas $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,284 sehingga pernyataan variable X2 yaitu disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 3
Analisis Validasi Variabel Motivasi Kerja

Nomor Butir	Korelasi Person (r Hitung)	Sig	r Tabel	Keterangan
X31	0,707	0,000	0,284	Valid
X32	0,790	0,000	0,284	Valid
X33	0,721	0,000	0,284	Valid
X34	0,800	0,000	0,284	Valid
X35	0,715	0,000	0,284	Valid
X36	0,696	0,000	0,284	Valid
X37	0,658	0,000	0,284	Valid

Sumber: Data telah diolah 2020

Pada tabel 3 di atas $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,284 sehingga pernyataan variable X3 yaitu motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4
Analisis Validasi Variabel Kinerja Karyawan

Nomor Butir	Korelasi Person (r Hitung)	Sig	r Tabel	Keterangan
Y11	0,682	0,000	0,284	Valid
Y12	0,712	0,000	0,284	Valid
Y13	0,757	0,000	0,284	Valid
Y14	0,789	0,000	0,284	Valid
Y15	0,726	0,000	0,284	Valid
Y16	0,796	0,000	0,284	Valid
Y17	0,688	0,000	0,284	Valid

Sumber: data telah diolah 2020

Pada tabel 4 di atas $r_{hitung} > r_{tabel}$ yakni 0,284 sehingga pernyataan variable Y yaitu kinerja Karyawan dinyatakan valid.

b. Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Analisis Realibilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach Alpha	Kategori Realibilitas
Lingkungan Kerja (X1)	0,840	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,877	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X3)	0,850	Sangat Tinggi
Kinerja Karyawan (Y)	0,859	Sangat Tinggi

Sumber Hasil olah data 2020

1) Analisis Regresi Linear Berganda
 Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. menggunakan analisis dari program statistik yaitu aplikasi SPSS veris 23 dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,357	3,552		0,664	0,510
LINGKUNGAN KERJA	0,384	0,153	0,387	2,505	0,016
DISIPLIN KERJA	-0,082	0,142	-0,094	-0,577	0,567
MOTIVASI KERJA	0,570	0,139	0,542	4,090	0,000

Sumber : Data telah diolah 2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 23, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 2,357 + 0,384X_1 + -0,082 X_2 + 0,570 X_3$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai *constant* adalah 2,357, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja (nilai X_1 , X_2 dan X_3 adalah 0) maka kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare ada sebesar 2,357 satuan.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,384, artinya jika variabel lingkungan kerja (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) serta konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare meningkat sebesar 0,384. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin komplet

lingkungan kerja yang disediakan di PT. Mappadeceng Jaya Lestari, maka makin tinggi tingkat kinerja karyawan.

3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah -0,082, artinya jika variabel disiplin kerja (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_3) serta konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare meningkat sebesar -0,082. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja yang disediakan berkontribusi negatif bagi kinerja karyawan, sehingga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari,
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,570, artinya jika variabel motivasi kerja (X_3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) serta konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare meningkat sebesar 0,570. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang disediakan berkontribusi positif bagi kinerja karyawan, sehingga makin

komplet motivasi kerja yang diberikan di PT. Mappadeceng Jaya Lestari, maka makin tinggi tingkat kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variable x pada variable Y Selanjutnya untuk meyakinkan bahwa yaitu Lingkungan

Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja benar memiliki dampak dan mempengaruhi terhadap variabel Kinerja Karyawan di PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare maka dilakukan sebuah pengujian secara parsial atau terpisah. Dari perhitungan pada program analisis data SPSS 23 dapat dilihat pada tabel :

Tabel 7 .Hasil Uji Parsial (t)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,357	3,552		0,664	0,510
	LINGKUNGAN KERJA	0,384	0,153	0,387	2,505	0,016
	DISIPLIN KERJA	-0,082	0,142	-0,094	-0,577	0,567
	MOTIVASI KERJA	0,570	0,139	0,542	4,090	0,000

Sumber : Data telah diolah 2020

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) di atas dilihat dalam tabel dijelaskan bahwa :

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (H₁)

Variabel lingkungan kerja (X₁) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. Hal ini dilihat dari signifikan lingkungan kerja (X₁) 0,016 < 0,05 dan nilai t_{tabel} = (α/2;n-k-1 = t (0,025;44) = 2,015 berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,505 > 2,015) maka H₁ diterima

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. Hal ini dilihat dari signifikan disiplin kerja (X₂) 0,567 > 0,05 dan nilai t_{tabel} = (α/2;n-k-1 = t (0,025;44) = 2,015

berarti nilai thitung lebih kecil dari ttabel (-0,577 < 2,015) maka H₁ ditolak

3. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel motivasi kerja (X₃) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. Hal ini dilihat dari signifikan motivasi kerja (X₃) 0,000 < 0,05 dan nilai ttabel = (α/2;n-k-1 = t (0,025;44) = 2,015 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (4,090 > 2,015) maka H₁ diterima

2) Uji simultan (F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui hipotesis yang diajukan yaitu : ada pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Disiplin kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare, pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351,111	3	117,037	20,697	,000 ^b
	Residual	248,806	44	5,655		
	Total	599,917	47			

Sumber data telah diolah 2020

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai f_{hitung} sebesar 20,697 dengan nilai f_{tabel} adalah 2,82 sehingga nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $20,697 > 2,82$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara

bersamaan (simultan) dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen, dari hasil pengolahan SPSS 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	0,585	0,557	2,37796

Sumber : Data telah diolah 2020

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mappadaceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan melihat R_{square} atau (R^2) = 0,585. Hal berarti variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mejelaskan perubahan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 58,5% sedangkan sisanya yaitu 41,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan pengaruh variabel X terhadap variabel Y baik secara parsial maupun simultan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,505 > dari t_{tabel} 2,015 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,016 < 0,05). Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya Pihak manajemen diharapkan lebih menjaga lingkungan kerja yang ada pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari, dengan menyediakan peralatan kerja, alat-alat inventaris. kantor dalam

mendukung kinerja karyawan sehingga mampu membantu karyawan menjalankan kewajiban-kewajiban dalam bekerja. Hal ini harus dipertahankan demi menjaga kinerja karyawan yang maksimal. penciptaan lingkungan kerja yang kondusif tetap hendaknya menjadi perhatian para pimpinan karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja para karyawan. Karena karyawan yang sedang bekerja pada lingkungan kerja dengan penuh dukungan kepadanya agar bekerja dengan secara optimal akan membuahkan hasil kinerja yang memuaskan / baik, akan tetapi sebaliknya apabila seorang karyawan yang sedang bekerja pada lingkungan kerja yang dinilai tidak layak serta tidak penuh dukungan kepadanya maka hasilnya tidak akan memuaskan/optimal.

2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare, dimana hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -0,577 < dari t_{tabel} 2,015 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,567 > 0,05). Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yang artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari bekerja diluar kantor (teknisi) sehingga tidak memiliki jam kantor yang jelas dan hal inilah yang membuat disiplin

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. Kedisiplinan karyawan dalam bekerja dapat diwujudkan melalui adanya peraturan dan tata tertib di tempat kerja, yang secara langsung dilaksanakan dengan baik dan bersifat mengikat. Dengan adanya peraturan dan tata tertib maka karyawan senantiasa akan berusaha untuk mematuhi, seperti kehadiran yang tepat waktu sesuai jam kerja. Selanjutnya setiap pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan juga diberikan sanksi sesuai ketentuan yang berlaku diperusahaan secara adil dan dijalankan oleh atasan atas setiap pelanggaran yang terjadi. Adanya rasa keadilan dalam penerapan sanksi oleh pimpinan atas pelanggaran peraturan dan tata tertib akan menjadikan karyawan bisa terdorong untuk bekerja dengan lebih baik.

3. Motivasi Kerja secara parsial mempengaruhi Kinerja karyawan PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dimana hasil yang diperoleh motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,090 > dari t_{tabel} 2,015 dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig = 0,000 < 0,05$). Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja merupakan faktor utama yang dapat membuat para pegawai menghasilkan kinerja yang tinggi. Motivasi bermanfaat untuk menggiatkan karyawan atau orang-orang, agar

mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut. Motivasi kerja memang akan menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat dan ketika karyawan bekerja dengan orang-orang yang termotivasi maka pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan serta orang senang melakukan pekerjaannya.

4. Lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara bersamaan (simultan) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. Hal ini dapat dilihat pada nilai f_{hitung} sebesar 20,697 dengan nilai f_{tabel} adalah 2,82 sehingga nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $20,697 > 2,81$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima. Sehingga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan demikian hipotesis terbukti.
5. Nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai besarnya kontribusi variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan melihat R_{square} atau (R^2) = 0,585. Hal berarti variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja menjelaskan perubahan pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 58,5% sedangkan sisanya yaitu 41,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian, sebagai

berikut : gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan kerja dan sebagainya.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara Parsial Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan (Y) PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare, dimana hasil yang diperoleh lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,505 > dari t_{tabel} 2,015 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,016 < 0,05). Sedangkan Disiplin Kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh kinerja karyawan (Y) PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dimana hasil yang diperoleh disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} - 0,577 < dari t_{tabel} 2,015 dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig = 0,567 > 0,05). Selanjutnya Motivasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh Kinerja karyawan (Y) PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dimana hasil yang diperoleh motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,090 > dari t_{tabel} 2,015 dengan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig = 0,000 < 0,05).
2. Lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh secara bersamaan (*simultan*) dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare. Hal ini dapat dilihat pada nilai f_{hitung} sebesar 20,697 dengan nilai f_{tabel} adalah 2,81 sehingga nilai f_{hitung} > f_{tabel} atau 20,697 > 2,81

3. dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka H_2 diterima. Sehingga variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari Kota Parepare dengan demikian hipotesis terbukti

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu

1. Dari hasil penelitian 58,5% yang diperoleh peneliti untuk variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada pimpinan PT. Mappadeceng Jaya Lestari. Pimpinan harusnya memperhatikan lingkungan kerja, hal ini dikarenakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan dalam bentuk penyediaan dan pemeliharaan fasilitas sarana dan pra sarana pada PT. Mappadeceng Jaya Lestari, lebih lanjut lagi peneliti menekankan variabel disiplin kerja agar pimpinan memberikan aturan dan tata tertib yang jelas serta sanksi kepada karyawan apabila melakukan pelanggaran, Penegakan disiplin kerja merupakan kewajiban bagi pimpinan untuk menerapkannya kepada semua karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Tohardi, 2002. Pemahaman Praktis, "Manajemen Sumber Daya Manusia" CV. Mandar Maju, Bandung

- Alex, S., Nitisemito, 2001. *Manajemen Personalialia, ghalia Indonesia*, Jakarta.
- Arikunto. Suharsimi. (2006). "Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik". Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donni Juni Priansa. 2016, "Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia" Alfabeta, Bandung.
- Edy Sutrisno, 2016 "Manajemen Sumber Daya Manusia" Kencana, Jakarta
- Ghozali, I. (2011). "Analisis Multivariate Program IBM SPSS" . Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBL. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi". Jakarta: Bumi Aksara
- Herzberg, 2008. *The Motivation to Work*. New York: Jhon Willey and Sons.
- Kotler, Philip, dan Kevin Lane Keller. 2009. *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1. Edisi Ketiga Belas,. Terjemahan Bob Sabran, MM. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. Prabu. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rsodakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jogjakarta: PT BPFJ-Jogjakarta
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.Jhon. 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Buku Kedua
- Megawati Beddu,2018. Pengaruh Minat Dan Motivasi Berwirausaha Perempuan Terhadap Pengembangan Usaha Menjahit Di Kota Parepare. *Jurnal Ilmiah Pena* Vol.1 Nomor 1
- Nitisemito, Alex. 2003. *Manajemen Personalialia: Manajemen SDM*. Jakarta:Ghalia Indonesia
- Rivai, V.,& Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk Peusahaan dari Reori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins Stephen P, dan 2003. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Pren Halindo
- Soelaiman, 2007, *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja*, Cetakan Kedua, Jakarta: PT. Intermedia Personalialia Utama.
- Sofyan, D.K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda. Mallikussaleh *Industrial Engineering Journal* Vol.2 No.1, 18-23.
- Umi Farida, Sri Hartono. 2015, "Sumber Daya Manusia II" Umpo Press, Ponorogo
- Y. Suhartini. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Kemampuan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). AKMEKA: *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Volume 12, No. 2.
- Zami, Alex. 2008. "Pengaruh Budaya Kerja, Komitmen Dosen Terhadap Kepuasan Dosen, dan Implikasinya pada Kinerja Dosen Tetap di Perguruan Tinggi Swasta". "Disertasi. Jakarta: PPs UPI YAI.