

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, MOTIVASI,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT.ANTAR SURYA JAYA SURABAYA**

**Nuzulul Fatimah & Priyono**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA SURABAYA  
nzululf1025@gmail.com**

***Abstract :***

*This study aims to determine the effect of the work environment, job satisfaction, motivation, and discipline the performance of employees at PT. Antar Surya Jaya Surabaya. This research was conducted using a quantitative approach is, research that focuses on testing the hypothesis with statistical methods of analysis measuring devices and produce results that can be generalized. The research instrument a questionnaire. Samples are employees of PT. Antar Surya Jaya Surabaya. The population in this study are employees of PT. Antar Surya Jaya Surabaya as many as 150 employees. Samples taken in this study were 60 respondents who are determined based on the formula Slovin. The sampling technique in this research using random sampling. Test equipment used is the technique of multiple linear regression analysis with SPSS software 16. According to a study obtained by multiple linear regression equation is  $Y = 8.010 + 0.214X_1 + 0.039X_2 + 0.072X_3 + 0.227X_4$ . And the value of F test shows  $F_{hitung} 6898 > F_{tabel} 2:54$  with significant value  $0.000 < 0:50$ , which means variable Work Environment, Job Satisfaction, Motivation and Work Discipline simultaneously affect employee performance. The results of the t test variable Work Environment worth  $t_{hitung} 2200 > t_{tabel} 2.00404$  with significant value  $0.032 < 0.05$  variables Job Satisfaction worth  $t_{hitung} 0286 < t_{tabel} 2.00404$  with significant value  $0776 > 0.05$ , variable Motivation worth  $t_{hitung} 0.681 < t_{tabel} 2.00404$  with significant value  $0499 > 0.05$ , Work Discipline variable worth  $t_{hitung} 2328 > t_{tabel} 2.00404$  with significant value  $0.024 < 0.05$  which means that the variable Work Environment and Work Discipline positive and significant impact on employee performance, whereas for Job Satisfaction and Motivation variable positive but not significant effect on employee performance. And in this study, it turns out the variables that most influence Work Discipline Employee Performance.*

***Keywords:*** Work environment, Job Satisfaction, Motivation, Discipline Work, Employee Performance

**Abstrak :**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antar Surya Jaya Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu, penelitian yang menitik beratkan pada pengujian hipotesa dengan alat ukur analisa metode statistik dan menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Antar Surya Jaya Surabaya sebanyak 150 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 responden yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan random sampling. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan software SPSS 16. Berdasarkan penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu  $Y = 8.010 + 0.214X_1 + 0.039X_2 + 0.072X_3 + 0.227X_4$ . Dan nilai uji F menunjukkan  $F_{hitung}$  sebesar  $6.898 > F_{tabel} 2.54$  dengan nilai signifikan  $0.000 < 0.50$  yang artinya variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji t variabel Lingkungan Kerja bernilai  $t_{hitung} 2.200 > t_{tabel} 2.00404$  dengan nilai signifikan  $0.032 < 0.05$ , variabel Kepuasan Kerja bernilai  $t_{hitung} 0.286 < t_{tabel} 2.00404$  dengan nilai signifikan  $0.776 > 0.05$ , variabel Motivasi bernilai  $t_{hitung} 0.681 < t_{tabel} 2.00404$  dengan nilai signifikan  $0.499 > 0.05$ , variabel Disiplin Kerja bernilai  $t_{hitung} 2.328 > t_{tabel} 2.00404$  dengan nilai signifikan  $0.024 < 0.05$  yang artinya variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan pada penelitian ini, ternyata variabel Disiplin Kerja yang paling mempengaruhi Kinerja Karyawan.

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

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi saat ini perusahaan dalam menghadapi tekanan-tekanan untuk berubah, mereka dituntut untuk memberikan tanggapan agar tetap bertahan dan sukses dalam persaingan bisnis saat ini dan yang akan datang. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan perusahaan memeriksa ulang ukuran kinerja perusahaan mereka karena ukuran-

ukuran kinerja yang ada dirasa semakin kurang efektif. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan/ organisasi. Agar aktivitas berjalan dengan efektif, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila

individu dalam perusahaan yaitu berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Beberapa manajemen organisasi telah membuat perbaikan-perbaikan struktur efisiensi dengan sedikit memberikan tambahan dan menyempurnakan beberapa indikator ukuran kinerja lama dan membangun serangkaian indikator kinerja baru yang berfokus pada pengukuran kinerja agar dapat memotivasi para pekerja secara efektif, dengan memberikan penghargaan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. 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 dan etika (Prawirosentono, dalam Lijan Poltak Sinambela, 2016). Secara teoritik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain; Lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah dan nyaman berada di ruangan serta bersemangat melaksanakan tugas-tugasnya

sumber daya manusianya dapat. sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Menurut Vaithzal Rivai (2009) dalam bukunya Mulyadi (2015) motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.

Motivasi sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan, tanpa motivasi dari karyawan untuk bekerja pada perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan. Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari: 1) meningkatnya gairah kerja dan semangat kerja karyawan, 2) meningkatnya produktivitas kerja karyawan, 3) terciptanya suasana dan hubungan kerja yang baik, 4)

meningkatnya daya kreativitas dan partisipasi karyawan, 5) meningkatnya tingkat kesejahteraan karyawan, 6) tingginya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya. Disiplin kerja adalah suatu sikap hormat dan kesadaran karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh organisasi/ perusahaan. Menurut Sutrisno (2014) dalam bukunya Mulyadi (2015). Disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Dengan disiplin karyawan baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang tidak baik maka akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siagian (2002) dalam Edy Sutrisno (2015) dalam bukunya Mulyadi (2015) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana antara lain: 1) tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, 2) tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, 3) besarnya rasa tanggungjawab rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan, 4) meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya termasuk PT. Antar Surya Jaya, karena dengan kinerja yang baik maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. PT. ANTAR SURYA JAYA merupakan perusahaan yang bergerak di bidang

jasa layanan percetakan dan penerbitan yang berlokasi di Jl. rungkut industri III no 68-70 surabaya. Persaingan jasa percetakan yang semakin tajam mengharapakan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan yang bergerak di bidang percetakan. Jika dilihat kondisi saat ini kinerja karyawan cukup baik, namun dengan meningkatnya persaingan serta kemajuan teknologi yang berkembang pesat, maka setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu peningkatan kinerja pada PT. Antar Surya Jaya harus selalu dilakukan. Faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja. Dengan lingkungan yang baik, dan adanya kepuasan kerja serta motivasi dan disiplin yang baik maka akan berdampak baik pada suatu kinerja, dengan demikian perusahaan akan dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kinerja karyawan**

Dalam mencapai tujuan perusahaan, baik perusahaan kecil maupun perusahaan yang sudah besar sangat membutuhkan hasil kinerja seorang pegawai. Karena dengan hasil kinerja yang baik perusahaan akan bisa meningkatkan keuntungan, dan meningkatnya prestasi kerja dan produktivitas kerja. Menurut Rivai dan Basri, (2005) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang

atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Hasibuan (2012) mengungkapkan kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam Mulyadi (2015) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Maka pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan,

sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Diana (2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Menurut Saydam (2000) dalam Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan menurut Ahyani (2005) dalam Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto (2013) juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan oleh suatu organisasi (perusahaan).

### **Kepuasan kerja**

Menurut Handoko (1992) dalam Edy Sutrisno (2015) mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang

menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Greenberg dan Baron (2003) dalam Lijan Poltak Sinambela (2016), Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya.

Sedangkan Robbins (2003) dalam Wibowo (2016) mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dari berbagai definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

### **Motivasi Kerja**

Setiap perusahaan/ organisasi pasti menginginkan untuk mencapai tujuan organisasi, maka untuk mencapai tujuan tersebut, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan. Karena sumber daya manusia sebagai penggerak agar bisa sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan/ organisasi, maka pimpinan manajemen memahami tentang motivasi karena motivasi yang menentukan sikap dan perilaku karyawan/ pekerja untuk melaksanakan tugasnya dengan semangat. Atau dengan kata lain perilaku mencerminkan yang paling sederhana dari motivasi kerja seorang karyawan/ pekerja. Biasanya motivasi itu akan bisa habis atau berhenti manakala seseorang atau karyawan sudah mendapatkan apa yang dia inginkan. Dengan kata lain seseorang tersebut sudah tercapai cita-citanya. Tetapi motivasi tersebut akan muncul kembali manakala seseorang tersebut mempunyai keinginan yang baru dan akan berusaha untuk mencapainya tujuan tersebut.

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja/ karyawan untuk mencapai tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut. Kebutuhan atau keinginan seseorang tidak akan sama antara yang satu dengan yang lain.

Keinginan dan kebutuhan yang beragam itu terjadi karena proses mental dan karakteristik yang terjadi pada diri seorang pekerja/ karyawan. Proses mental merupakan proses pembentukan persepsi pada diri seseorang, proses ini pada hakekatnya proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan dan sekitarnya. Dengan sikap yang berbeda-beda itu, maka motivasi untuk melakukan aktivitas dalam memanfaatkan sesuatu yang dihadapinya juga akan berbeda pula.

Menurut Edy Sutrisno (2014) dalam Mulyadi (2015) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktifitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Abraham sperling (1987) dalam Mulyadi (2015) mendefinisikan Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari alam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri.

Menurut William J. Station (1981) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011) dalam bukunya Mulyadi (2015) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Berdasarkan para

ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi dapat diartikan pula sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*).

### **Disiplin Kerja**

Didalam kehidupan seseorang atau manusia tidak lepas dari kebutuhan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur seseorang dan akan membatasi semua kegiatan yang akan dijalani. Namun peraturan tersebut walaupun dibuat sebaik mungkin kalau tidak dibarengi dengan sanksi atau denda bagi siapa yang melanggarnya. Banyak peraturan baik itu perusahaan, peraturan rumah tangga, atau peraturan pemerintah yang pada dilanggar karena tidak disertai dengan denda atau sanksi bagi siapa yang melanggarnya.

Mulyadi (2015) mengungkapkan bahwa disiplin adalah merupakan sikap hormat yang tertanam pada diri karyawan terhadap peraturan perusahaan. Apabila semua karyawan tidak mau melaksanakan atau sering melanggar peraturan perusahaan maka karyawan tersebut menunjukkan sikap yang tidak baik. Akan tetapi sebaliknya apabila semua karyawan tunduk atau mau dan sadar untuk melaksanakan peraturan perusahaan yang ada maka sikap karyawan menunjukkan sikap yang baik. Menurut Singodimejo (2002) dalam Edy Sutrisno (2015) mengatakan Disiplin kerja adalah

sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Keith Davis (1985) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam bukunya Mulyadi (2015) Disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah sebagai alat yang bisa digunakan oleh semua kalangan pimpinan (manajer) untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawan agar semua kalangan tersebut bisa mengubah perilaku, mengubah kesadaran, dan karyawan bersedia untuk mentaati serta melaksanakan peraturan penuh dengan kesadaran tanpa adanya tekanan dari pihak pimpinan, oleh sebab itu dengan kesadaran yang tinggi oleh semua kalangan maka tujuan organisasi akan bisa dicapai dengan mudah. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) dalam bukunya Mulyadi (2015) mengemukakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu: 1) disiplin preventif, disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai disiplin diri. Dengan cara preventif pegawai

dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu system yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian system yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakan disiplin kerja, 2) disiplin korektif, disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif pegawai yang melanggar perlu diberi sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar peraturan, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberi pelajaran kepada pelanggar.

## **METODE PENELITIAN**

Berdasarkan masalah yang diteliti, jenis penelitian yang dipilih adalah metode deskriptif kuantitatif. Dalam penelitian populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari obyek/subyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. ANTAR SURYA JAYA yang berjumlah 150 orang/karyawan.

Penelitian ini juga mengambil sampel pada karyawan PT. ANTAR SURYA JAYA. Sampel merupakan bagian dari populasi, pengambilan sampel sebagai proses memilih

sejumlah elemen secukupnya dari populasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling yaitu random sampling, yaitu cara pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama untuk diambil pada setiap elemen populasi. Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian berjumlah 150 orang, maka peneliti dalam menetapkan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \cdot 0,1^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 1,5} = 60$$

Dengan tingkat kesalahan (eror level) 10 %, sehingga jumlah yang dijadikan sampel yaitu 60 orang. Di mana:

n = jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

e= Eror level (tingkat kesalahan)

(catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01 atau 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1 (catatan dipilih oleh peneliti).

## ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

### Distribusi Relevan/Data Penelitian Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dalam penelitian ini pengujian validitas menggunakan SPSS, untuk menafsirkan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:1) Jika nilai r hitung lebih besar (>) dari nilai r tabel maka item angket dinyatakan valid; 2) Jika nilai r hitung lebih kecil (<) dari nilai r tabel maka item angket dinyatakan tidak valid; 3) Nilai r dapat dilihat pada  $\alpha=5\%$  dan derajat bebas(db) = n-2. Berdasarkan tabel r , menunjukkan bahwa nilai r tabel yaitu 0,2542 Maka dari itu di dapat uji validitas sebagai berikut:

### Variabel lingkungan kerja (X1)

Item pernyataan dari variabel lingkungan kerja terdiri dari 7 (tujuh) item pernyataan dan hasilnya yaitu:

**Tabel 1. Uji validitas variabel lingkungan kerja (X1)**

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penerangan	25.10	5.990	.629	.774
suara bising	25.38	6.681	.261	.831
Udara	25.35	5.655	.549	.785
ruang gerak	25.25	6.089	.557	.784
Keamanan	25.27	5.623	.595	.776
perhatian pemimpin	25.27	5.284	.690	.757

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penerangan suara bising	25.10	5.990	.629	.774
Udara ruang gerak	25.38	6.681	.261	.831
Keamanan perhatian pemimpin	25.35	5.655	.549	.785
kerjasama antar kelompok	25.25	6.089	.557	.784
	25.27	5.623	.595	.776
	25.27	5.284	.690	.757
	24.78	5.901	.578	.780

Sumber: Data olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai *corrected item total corelation* melebihi r tabel = 0,2542 (Lampiran R-Tabel), sehingga dapat dikatakan bahwa

semua item pernyataan tersebut valid.

#### **Variabel Kepuasan kerja (X2)**

Item pernyataan dari variabel kerja kerja terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dan hasilnya yaitu:

**Tabel 2. Uji validitas variabel kepuasan kerja****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
pekerjaan itu sendiri	16.60	2.210	.614	.546
Atasan	15.98	3.203	.295	.693
teman sekerja	15.90	2.837	.597	.583
Promosi	17.03	2.846	.316	.702
gaji/upah	16.02	3.068	.471	.632

Sumber : Data olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai *corrected item total corelation* melebihi r tabel = 0,2542 (Lampiran R-Tabel), sehingga dapat dikatakan bahwa

semua item pernyataan tersebut valid.

#### **Variabel motivasi kerja (x3)**

Item pernyataan dari variabel motivasi terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dan hasilnya yaitu:

**Tabel 3. Uji validitas Variabel Motivasi (X3)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kebutuhan fisiologis	15.90	4.193	.657	.719
kebutuhan rasa aman	14.95	4.658	.629	.736
kebutuhan sosial atau rasa memiliki	15.05	4.523	.593	.742
kebutuhan harga diri	15.77	4.690	.392	.811
penghargaan aktualisasi	15.27	4.131	.611	.735

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel motivasi memiliki nilai *corrected item total corelation* melebihi  $r$  tabel = 0,2542 (Lampiran R-Tabel), sehingga dapat

dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

**Variabel Disiplin Kerja (X4)**

Item pernyataan dari variabel disiplin kerja terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dan hasilnya yaitu:

**Tabel 4. Uji Validitas Disiplin Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Keteladanan pimpinan dalam perusahaan	16.17	4.955	.648	.848
Adanya aturan atau tolak ukur yang pasti dijadikan sebagai pegangan	15.77	4.995	.725	.829
Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan	15.78	4.512	.791	.810
Adanya pengawasan dari pimpinan	15.95	5.133	.681	.840
Pendukung tegaknya disiplin, misalnya ada rasa saling menghormati antara atasan dan bawahan	15.47	5.304	.601	.858

Sumber : Data olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel disiplin kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi  $r$  tabel = 0,2542 (Lampiran R-Tabel), sehingga dapat dikatakan bahwa

semua item pernyataan tersebut valid.

#### **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item pernyataan dari variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 (lima) item pernyataan dan hasilnya yaitu:

**Tabel 5. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kuantitas Pekerjaan	16.82	2.661	.719	.745
Kualitas Pekerjaan	16.78	2.376	.763	.725
Kemandirian	16.88	3.122	.557	.795
Inisiatif	16.98	2.729	.631	.771
Kerjasama	16.40	2.956	.406	.843

Sumber : Data olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *corrected item total correlation* melebihi  $r$  tabel = 0,2542 (Lampiran R-Tabel), sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan tersebut valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dari instrumen alat ukur, sehingga hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)  $> 0,6$  (Syofian Siregar, 2015:57). Berikut ini hasil uji reliabilitas :

**Tabel 6. Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai r(table)	Keterangan
Lingkungan kerja	0,810	0.6	Reliabel
Kepuasan kerja	0,687	0.6	Reliabel
Motivasi	0,789	0.6	Reliabel
Disiplin kerja	0,866	0.6	Reliabel
Kinerja karyawan	0,815	0.6	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 16

Berdasarkan data yang ada dalam tabel 6 dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai reliabilitas yang lebih tinggi dari pada *Cronbach's Alpha* yang di syaratkan yaitu sebesar 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel atau dapat dikatakan hasil instrumen ini dapat dipercaya.

### Analisis regresi berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja(X2), motivasi (X3) dan disiplin kerja (x4) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y). Analisa data regresi berganda dilakukan dengan bantuan program SPSS 16. Hasil analisis disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 7. Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.010	2.746		2.917	.005		
lingkungan kerja	.214	.097	.293	2.200	.032	.683	1.464
kepuasan kerja	.039	.135	.039	.286	.776	.668	1.498
motivasi	.072	.106	.091	.681	.499	.673	1.485
disiplin kerja	.227	.098	.307	2.328	.024	.698	1.432

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 7 maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 8.010 + 0.214X_1 + 0.039X_2 + 0.072X_3 + 0.227X_4$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) nilai konstanta 8.010 yang berarti tanpa adanya variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X4)

nilai variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) karyawan PT. Antar Surya Jaya adalah sebesar 8.010; 2) nilai koefisien X<sub>1</sub> (Lingkungan Kerja) sebesar 0,214 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin meningkat lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula; 3) nilai koefisien X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja) sebesar 0.039 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik kepuasan kerja, maka

kinerja karyawan akan mengalami peningkatan; 4) nilai koefisien  $X_3$  (Motivasi) sebesar 0.072 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik motivasi, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan; 5) nilai koefisien  $X_4$  (Disiplin Kerja) sebesar 0.227 bernilai positif, yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, maka

kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

#### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan dengan bantuan program SPSS 16. Hasil analisis disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.286	1.719	1.881

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 8 maka diketahui nilai  $R^2$  (R Square) yaitu sebesar 0.334. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Disiplin Kerja (X4) sebesar 0.334.

Hal ini berarti Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Disiplin Kerja (X4) sebesar 33,4% dan sisanya 66,6%

dipengaruhi oleh hal-hal yang tidak ada dalam penelitian.

#### Uji Hipotesis

##### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel independen (bebas) secara simultan terhadap variabel dependent. Hasil uji F (Simultan) dengan menggunakan bantuan SPSS 16 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 9. Uji F (Simultan)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.489	4	20.372	6.898	.000 <sup>a</sup>
	Residual	162.444	55	2.954		
	Total	243.933	59			

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 16

Berdasarkan tabel 9 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 6.898 sedangkan  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada tabel statistik (lihat lampiran). Pada tingkat signifikan 0,05 dengan  $df_1$  (jumlah variabel-1) = 4 dan  $df_2$  (n-k-1) atau  $60-4-1 = 55$  (n adalah jumlah data atau responden dan k adalah jumlah variabel independen atau bebas) maka diperoleh nilai  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2.54, dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan nilai  $F_{hitung}$  (6.898)  $> F_{tabel}$  (2.54) dan nilai taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Dengan demikian dapat diartikan bahwa independen atau bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan

Kerja (X2), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X4) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent atau terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Antar Surya Jaya.

#### Uji t (Parsial)

Uji t digunakan dengan tujuan untuk melihat tingkat signifikan efek atau pengaruh yang diberikan oleh suatu variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (terikat). Uji t dilakukan dengan bantuan SPSS 16, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10. Uji t (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.010	2.746		2.917	.005		
	lingkungan kerja	.214	.097	.293	2.200	.032	.683	1.464
	kepuasan kerja	.039	.135	.039	.286	.776	.668	1.498
	Motivasi	.072	.106	.091	.681	.499	.673	1.485
	disiplin kerja	.227	.098	.307	2.328	.024	.698	1.432

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data olahan SPSS 16

#### Uji hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel lingkungan kerja adalah 2.200 dengan nilai signifikan  $0.032 < 0.05$  sedangkan level of significance 0,05 dan df sebesar = 55 diperoleh nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2.00404. nilai  $t_{hitung}$  (2.200) > nilai  $t_{tabel}$  (2.00404) sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Antar Surya Jaya.

#### Uji Hipotesis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, untuk variabel Kepuasan Kerja (X2), nilai yang diperoleh adalah sebesar  $t_{hitung}$  (0.286) <  $t_{tabel}$  (2.00404), dengan hasil nilai signifikan  $0.776 > 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Antar Surya Jaya.

#### Uji hipotesis Motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, untuk variabel Motivasi (X3), nilai yang diperoleh adalah sebesar  $t_{hitung}$  (0.681) <  $t_{tabel}$  (2.00404), dengan hasil nilai signifikan  $0.499 > 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan (Y) PT. Antar Surya Jaya.

#### Uji hipotesis Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, untuk variabel Disiplin Kerja (X4), nilai yang diperoleh adalah sebesar  $t_{hitung}$  (2.328) <  $t_{tabel}$  (2.00404), dengan hasil nilai signifikan  $0.024 > 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Antar Surya Jaya.

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), Motivasi (X3), dan Disiplin kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (X4), hal itu ditunjukkan nilai  $F_{hitung}$  (6.898) >  $F_{tabel}$  (2.54) dan nilai taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Resa Almustofa (2014) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan akan muncul apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik, kepuasan dalam bekerja, pemberian motivasi, serta disiplin yang baik. Besarnya pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja karyawan yaitu 33,4 %. Jadi, dengan melihat besarnya pengaruh keempat variabel independen tersebut

terhadap kinerja karyawan maka perusahaan seharusnya dapat mempertimbangkan keempat variabel tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal itu dapat dilakukan dengan cara memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi keempat variabel tersebut, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan akan lebih cepat tercapai. Selain itu menurut uji t yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut: 1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  (2.200) > nilai  $t_{tabel}$  (2.00404) dan taraf signifikan  $0,032 > 0,05$ . Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Resa Almustofa (2014) dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai perum bulog divisi regional jakarta" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Maka dari itu, perusahaan hendaknya bisa menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik, seperti penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik, ruang gerak yang baik bagi karyawan serta di dukung dengan perhatian

pemimpin dan kerjasama antar kelompok yang baik. Dengan keadaan tersebut maka akan menjadikan karyawan merasa betah dan nyaman berada di ruangan serta akan lebih bersemangat dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal itu sejalan dengan teori Saydam (2000) dalam Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto (2013) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri; 2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  (0.286) > nilai  $t_{tabel}$  (2.00404) dan taraf signifikan  $0,776 > 0,05$ . Hal ini disebabkan pada variabel kepuasan kerja didapati indikator dengan respon yang rendah yaitu pada indikator promosi jabatan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Febri Furqon Artadai (2015), hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial Kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu hal yang perlu dicermati dan diperhatikan oleh perusahaan. Kepuasan kerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Seorang karyawan

yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada perusahaan dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka. Kepuasan kerja dapat tercipta melalui berbagai faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, dari pihak atasan, teman sekerja, promosi jabatan, serta dari gaji. Dari penelitian yang telah dilakukan terhadap faktor tersebut didapat bahwa pada faktor teman sekerja mendapat respon yang cukup baik, sedangkan dari faktor tersebut didapat faktor yang mempunyai respon yang rendah yaitu pada faktor promosi jabatan. Dengan respon yang kurang baik tersebut, hendaknya perusahaan mempertimbangkan faktor promosi jabatan. Promosi jabatan dapat dilakukan dengan melihat dari indeks prestasi karyawan selama bekerja sebagai acuan, dengan begitu karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kinerjanya dan karyawan akan merasa puas dengan kinerjanya yang telah dilakukan, serta karyawan akan meyakini bahwa pekerjaannya akan membawa ke jenjang karir yang semakin baik. Dengan adanya rasa puas tersebut maka kinerja karyawan akan semakin meningkat sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan; 3) Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan, berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  (0.681) > nilai  $t_{tabel}$  (2.00404) dan taraf signifikan  $0,499 > 0,05$ .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Brigita Ria Tumilaar (2015) dengan judul *The effect of Discipline, Leadership, and Motivation on employee performance at BPJS Ketenagakerjaan SULUT* di dapat kesimpulan bahwa variabel motivasi secara parsial tidak signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, harga diri, serta aktualisasi diri. Dari penelitian yang telah dilakukan pada variabel motivasi didapat indikator dengan respon yang rendah dibanding dengan indikator lainnya, yaitu pada indikator kebutuhan fisiologis. Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar pada setiap orang misal makan, minum, maupun tempat tinggal untuk kelangsungan hidup. Kebutuhan fisiologis akan sangat mendorong orang untuk melakukan pekerjaan, maka dari itu kebutuhan fisiologis dapat dikatakan merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam memotivasi karyawan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan fisiologis karyawan maka karyawan akan memberikan pelayanan yang baik (*service excellent*) terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan teori Abraham Maslow (1954) dalam Mulyadi (2015) yang mendefinisikan Motivasi adalah sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari alam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri

dikatakan untuk memuaskan diri. Motivasi sangat penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan, tanpa motivasi dari karyawan untuk bekerja pada perusahaan, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat dan tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai; 4) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, berdasarkan uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung}$  (2.328) > nilai  $t_{tabel}$  (2.00404) dan taraf signifikan  $0,024 > 0,05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian Dr. Jamil Thalib, SE, MS. Yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin, motivasi, dan kepemimpinan berpengaruh secara parsial maupun simultan. Disiplin kerja adalah sebagai alat yang bisa digunakan oleh semua kalangan pimpinan dalam suatu perusahaan untuk berkomunikasi antara pimpinan dengan karyawan agar semua kalangan tersebut bisa mengubah perilaku, mengubah kesadaran, dan karyawan bersedia untuk mentaati serta melaksanakan peraturan penuh dengan kesadaran tanpa adanya tekanan dari pihak pimpinan. Maka dari itu dengan disiplin yang baik tujuan organisasi akan bisa dicapai dengan mudah, sedangkan jika disiplin kerja kurang baik maka hal ini dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Pada penelitian ini didapat bahwa diantara keempat variabel yakni lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja. Hal ini terlihat pada *standardized coefficients beta* disiplin kerja sebesar 0,307 jika dibandingkan lingkungan kerja 0,293, kepuasan kerja 0,039 dan motivasi 0,91. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan norma peraturan yang berlaku di organisasi yang harus di patuhi sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Untuk mencapai hasil yang baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan adanya disiplin kerja yang baik. Dengan disiplin karyawan yang baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang tidak baik maka akan menjadi penghalang dan menghambat untuk mencapai tujuan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (X3), Disiplin Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut secara parsial didapatkan bahwa 1) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya, hal itu ditunjukkan dengan adanya suasana lingkungan kerja yang baik, seperti

penerangan yang baik, sirkulasi udara yang baik, ruang gerak yang baik bagi karyawan serta di dukung dengan perhatian pemimpin dan kerjasama antar kelompok yang baik; 2) kepuasan kerja berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap PT. Antar Surya Jaya, hal itu ditunjukkan kurang adanya promosi jabatan pada PT. Antar Surya Jaya; 3) motivasi berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap PT. Antar Surya Jaya, ditunjukkan dengan rendahnya respon pada faktor kebutuhan fisiologis karyawan PT. Antar Surya Jaya; 4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya, hal itu ditunjukkan dengan adanya keteladanan pimpinan yang baik, adanya aturan yang dijadikan pegangan, ketegasan pimpinan, serta pengawasan pimpinan yang sangat baik; 5) Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya; 6) dari variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan PT. Antar Surya Jaya adalah variabel disiplin kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 16. Jakarta : Bumi Aksara
- Mulyadi, S.E., M.M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor : IN MEDIA
- Dewi, Sari Kusuma, dan Agus Frianto. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 1. No 4 juli 2013. Hal : 1055-1065.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sofyan, Diana Khariani. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Malikusaleh Industrial Engineering Journal*. Vol 2 No.1. Hal: 18-23.
- Sutrisno, Edy, M.SI. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 7. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group
- Wibowo, S.E., M.Phil. 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ke-5, Cetakan Ke-10. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada