

Kinerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Lingkungan dan Disiplin Kerja Karyawan Studi Kasus PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo

Pradhita Rahma Devi^{1*}, Bambang Mursito^{2,3}, Siti Mariyam³

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta
Corresponding author: pradhitarahmadevi31@gmail.com

ABSTRACT

Purpose This objective aims to examine the influence of motivation, environment and work discipline on employees of PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo.

Methods. This research applies quantitative descriptive methods and is carried out at PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo during the period October to December 2023. The sampling method used is simple random sampling with 375 employees in the population and 94 as samples. The independent variables in this study include motivation (X1), environment (X2), and work discipline (X3), while the dependent variable is employee performance (Y). Data collection techniques involve observation, documentation, questionnaires, interviews, and literature studies. Instrument tests are performed to ensure the validity and reliability of the data. Data analysis was carried out through a descriptive approach, as well as classical assumption tests such as normality, multicollinearity, and heterokedasticity tests. Test the hypothesis using the F test (simultaneously), the t test (partially), the coefficient of determination test (R2), and multiple linear regression.

Findings. Partial motivation, environment, and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo. Simultaneously, motivation, environment, and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo.

Implication. This research shows that to improve employee performance, it is necessary to focus on increasing motivation and work discipline. It is also important to pay attention to working environment conditions such as lighting, humidity, and noise levels, because they affect employee morale and results.

Keywords. Employee Performance; Motivation; Work Environment; Discipline

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin kerja terhadap karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo.

Metode. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif dan dilaksanakan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo selama periode Oktober hingga Desember 2023. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah karyawan sebanyak 375 dalam populasi dan 94 sebagai sampel. Variabel bebas dalam penelitian ini mencakup motivasi (X₁), lingkungan (X₂), dan disiplin kerja (X₃), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Teknik pengumpulan data melibatkan observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Uji instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data. Analisis data dilakukan melalui pendekatan deskriptif, serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas,

multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji F (secara simultan), uji t (secara parsial), uji koefisien determinasi (R^2), dan regresi linier berganda.

Hasil. Secara parsial motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandanf Tekstile IV Sukoharjo. Secara simultan motivasi, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo.

Implikasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu fokus pada peningkatan motivasi dan disiplin kerja. Penting juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja seperti penerangan, kelembaban, dan tingkat kebisingan, karena hal tersebut memengaruhi semangat dan hasil kerja karyawan.

Kata Kunci. Kinerja Karyawan; Motivasi; Lingkungan; Disiplin Kerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia salah satu aset penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Di era globalisasi ini perusahaan harus siap mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki untuk dapat mencapai keberhasilan dalam menjalankan visi dan misi perusahaan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersediannya modal dan bahan yang memadai, jika pengelolaan sumber daya manusia yang tidak baik maka akan sulit perusahaan mencapai tujuannya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan karena keberhasilan perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia di perusahaan dalam hal ini perlu dilakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, maka perusahaan memiliki data atau informasi pendukung untuk dijadikan sebagai evaluasi sumber daya manusia menjadi lebih baik lagi. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan. peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan dunia bisnis.

Kondisi karyawan produksi yang buruk disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kurang mendukung lingkungan dalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja. Karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo terdiri dari karyawan produksi pada 8 bidang yaitu bidang blowing, bale press, maxing, drawing, carding, bakar aval, ccr dan step cleaner berdasarkan hasil survai awal bulan oktober tahun 2023 penulis mendapat hasil kinerja yang masih dirasa kurang. Berdasarkan data yang didapat pada perusahaan kinerja karyawan memiliki rata-rata capaian kinerja sebesar 84% sedangkan karyawan dituntut memiliki capaian kinerja sebesar 92% dari rencana capaian kinerja perusahaan perusahaan sebesar 100%. Penelitian ini juga melakukan wawancara kepada bapak Abbel Deni Prasojo A.Md Pel selaku *Human Resources Development* (HRD) menyatakan minimnya motivasi dari atasan sehingga masih kurangnya peran leadership dari level pimpinan produksi yang berimbas ke kedisiplinan kerja karyawan, kurang terjaga faktor lingkungan kerja dengan mesin berputar dan kedisiplinan karyawan yang kurang juga dapat menjadi faktor potensi kecelakaan kerja yang berdampak ke anggota tubuh seperti tangan, jari dan kaki. Peran atasan mengenai hal tersebut juga berperan besar untuk meminimalkan kecelakaan kerja karena kelalaian karyawan produksi. Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam suatu perusahaan karena akan mempengaruhi hasil pencapaian yang diinginkan perusahaan. Maka perusahaan menuntut para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya capaian kinerja karyawan akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi perusahaan.

Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh

perusahaan (Adha *et al.*, 2019). Motivasi salah satu sugesti untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi hasil interaksi antara kebutuhan individu dengan faktor luar yang mempengaruhi perilaku karyawan. Semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam perusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan (Harahap & Tirtayasa, 2020). Semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja diperusahaan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan (Susanto, 2019).

Nurjaya (2021) menyatakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan itu akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja, Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan sikap karyawan, sikap saling menghargai dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan karyawan mudah stress, tidak semangat bekerja, datang terlambat, sebaliknya jika lingkungan kerja sehat maka karyawan akan semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, perusahaan dituntut agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif akan menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan untuk melakukan pekerjaannya.

Rompas *et al.*, (2018) disiplin kerja suatu alat yang digunakan oleh atasan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. (Martha & Maiwan, 2020) menambahkan disiplin karyawan mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja maka, karyawan tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat meragukan perusahaan. Disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang dibentuk oleh pimpinan yang diterapkan oleh bawahannya sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja perusahaan dapat dicapai tergantung pada kinerja karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Harahap *et al* (2020) dan susanto, (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Adha *et al* (2019) yang menyatakan motivasi tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai lingkungan terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Badrianto *et al* (2022), Nurjaya, (2021) dan (Lukito & Alriani, 2018) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Millah, 2020) yang menyatakan lingkungan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rompas *et al* (2018), (Irawan & Suryani, 2018) dan (Martha & Maiwan, 2020). Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Muna & Isnowati, 2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, peneliti ini didasarkan pada research gap dari peneliti terdahulu maka penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, lingkungan dan disiplin kerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Menurut Chairunnisah *et al* (2021: 1) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum etika dan norma.

Motivasi

Menurut Farida & Hartono, (2016: 25) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) mengartikan bahwa motivasi sebagai salah satu dalam yang membakat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan.

Lingkungan

Menurut Enny, (2019: 56) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu diatur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan agar diperoleh kenaikan produktifitas. Sedangkan menurut (Badrianto, 2022) menyatakan bahwa lingkungan adalah kehidupan sosial, psikologi serta fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melaksanakan tugasnya.

Disiplin Kerja

Menurut Farida & Hartono, (2016: 42) Disiplin kerja adalah suatu sikap patuh, menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang telah diberikan. Dengan demikian disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai suatu sikap menghormati dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Rompas Goverd *et al.*, 2018).

Hipotesis

Dikemukakan oleh (Harahap *et al.*, 2020) mendefinisikan Motivasi kerja ialah hadiah atau penimbunan motif yang merangsang impian daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan serta menyalurkan, perilaku serta pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Harahap *et al.*, 2020) dan (susanto, 2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Adha *et al.*, 2019) yang menyatakan motivasi tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo.

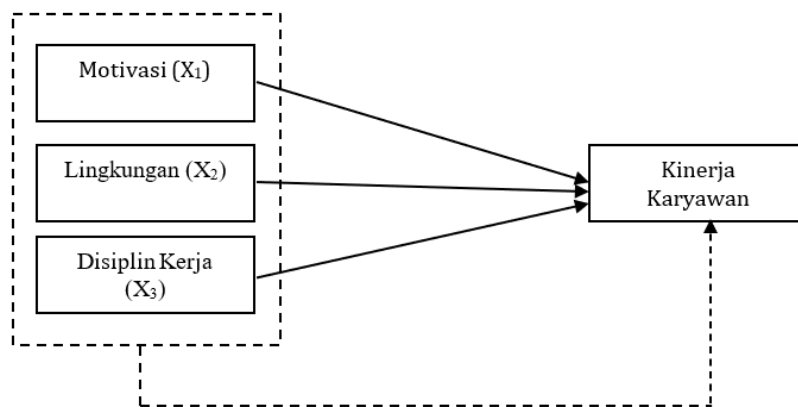
Menurut (Nurjaya, 2021b) lingkungan kerja ialah lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia kerja, maka karyawan akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan kegiatan sehingga saat bekerja waktu dapat dipergunakan secara efektif dan optimis. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Badrianto *et al.*, 2022), (Nurjaya, 2021) dan (Lukito & Alriani, 2018). Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Millah, 2020) yang menyatakan lingkungan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₂: Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Merlin

Sandang Tekstile IV Sukoharjo.

Dikemukakan oleh (Andayani, 2021) Disiplin kerja ialah perilaku atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau kelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai diperlukan pekerjaan yang dilakukan secara efektif serta efisien. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rompas *et al.*, 2018), (Irawan & Suryani, 2018) dan (Martha & Maiwan, 2020). Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Muna & Isnowati, 2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas tersebut maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₃: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2. Metode Penelitian

Pengujian ini yakni jenis pengujian kuantitatif. Lokasi objek di pengujian ini yaitu PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV. Populasi dalam penelitian ini 375 karyawan sampel yang digunakan 94 karyawan. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu motivasi (X₁), lingkungan (X₂), disiplin kerja (X₃), dan variabel terikatnya kinerja karyawan (Y). Di pengujian ini peneliti mempergunakan teknik *simple random sampling*. Menurut (Sugiyono, 2019: 82) *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara dan studi pustaka. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas). Uji hipotesis menggunakan uji F (simultan) uji t (parsial), uji koefisien determinasi (R₂) dan regresi linier berganda.

3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Indikator	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,573	0,444	Valid
	0,719	0,444	Valid
	0,774	0,444	Valid
	0,845	0,444	Valid
	0,845	0,444	Valid
	0,834	0,444	Valid
	0,787	0,444	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
	0,764	0,444	Valid
	0,611	0,444	Valid
	0,781	0,444	Valid
Motivasi (X ₁)	0,799	0,444	Valid
	0,705	0,444	Valid
	0,685	0,444	Valid
	0,723	0,444	Valid
	0,762	0,444	Valid
	0,745	0,444	Valid
	0,796	0,444	Valid
	0,841	0,444	Valid
	0,809	0,444	Valid
	0,847	0,444	Valid
Lingkungan (X ₂)	0,681	0,444	Valid
	0,742	0,444	Valid
	0,763	0,444	Valid
	0,609	0,444	Valid
	0,632	0,444	Valid
	0,686	0,444	Valid
	0,639	0,444	Valid
	0,702	0,444	Valid
	0,732	0,444	Valid
	0,903	0,444	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	0,584	0,444	Valid
	0,662	0,444	Valid
	0,749	0,444	Valid
	0,603	0,444	Valid
	0,778	0,444	Valid
	0,771	0,444	Valid
	0,799	0,444	Valid
	0,816	0,444	Valid
	0,852	0,444	Valid
	0,885	0,444	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas hasil perhitungan uji validitas menunjukkan seluruh item indikator variabel motivasi, lingkungan dan disiplin kerja menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,774	0,60	Reliabel
Lingkungan(X ₂)	0,778	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₃)	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,776	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Disiplin Kerja (X₃) dinyatakan reliabel, hal tersebut dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* yang dimiliki pada setiap variabel $> 0,60$. Sehingga instrument yang digunakan dalam variabel penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		94
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.80830258
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.057
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.098 ^c

- a. Test distribution is Normal.
 - b. Calculated from data.
 - c. Lilliefors Significance Correction.
- Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 di atas Nilai Kolmogorov-Smirnov di atas yaitu angka 0,84 dan *Asymp Sig (2-tailed)* sekitar 0,98. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut lebih besar dari batas standar 0.05. Dengan demikian, dapat dikatakan data berdistribusi normal, dan asumsi klasik normalitas pada model regresi telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.469	2.836		.518	.606		
	MOTIVASI	.373	.101	.347	3.704	.000	.396	2.525
	LINGKUNGAN	.275	.094	.269	2.926	.004	.411	2.430
	DISIPLIN KERJA	.340	.092	.313	3.685	.000	.483	2.071

- a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
- Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari evaluasi multikolinearitas pada tabel 4 di atas, ditemukan bahwa toleransi untuk variabel motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja masing-masing adalah 0,396, 0,411, dan 0,483. Ketiga nilai toleransi tersebut melebihi 0,10, dan nilai VIF berada di bawah 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi masalah multikolinearitas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.364	1.789		2.998	.004		
	MOTIVASI	.034	.064	.089	.542	.589	.396	2.525
	LINGKUNGAN	-.073	.059	-.198	-1.233	.221	.411	2.430
	DISIPLIN KERJA	-.043	.058	-.110	-.741	.461	.483	2.071

- a. Dependent Variable: ABSRES
- Sumber: Data Primer diolah, 2024

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas tabel 5 di atas, nilai signifikansi (sig) untuk Glejser Test pada variabel motivasi (X_1) 0,589, lingkungan (X_2) 0,221, dan disiplin kerja (X_3) 0,461. Nilai-nilai ini menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai p-value > 0,05. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa model regresi ini tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis
Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.469	2.836		.518	.606		
	MOTIVASI	.373	.101	.347	3.704	.000	.396	2.525
	LINGKUNGAN	.275	.094	.269	2.926	.004	.411	2.430
	DISIPLIN KERJA	.340	.092	.313	3.685	.000	.483	2.071

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 6 di atas pengujian, α = konstan sebesar 1,469 mempunyai arti apabila variabel independen yaitu motivasi, lingkungan dan disiplin kerja adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan 1,469. Koefisien variabel motivasi (β_1) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficies* (β_1) = 0,373. Peningkatan motivasi karyawan di PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo berkontribusi positif terhadap kinerja senilai 0.373, terutama ketika variabel lingkungan dan disiplin kerja nol. Koefisien variabel lingkungan (β_2) dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficies* (β_2) = 0,275, Ketika motivasi dan disiplin kerja tidak berkorelasi (nilai nol), penambahan variabel lingkungan dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,275. Koefisien variabel disiplin kerja (β_3) = 0,340 dari perhitungan regresi linier berganda nilai *coefficies* (β_3) = 0,340. Dengan motivasi dan lingkungan bernilai 0, penambahan variabel disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,340. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh paling besar (dominan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien yang paling besar yaitu 0,373 dibandingkan dengan variabel lain.

Uji F Simultan

Tabel 7 Hasil Uji F Simultan

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1607.454	3	535.818	65.749	.000 ^b
	Residual	733.450	90	8.149		
	Total	2340.904	93			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN , MOTIVASI

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis data dari tabel 7 di atas, ditemukan bahwa nilai F_{hitung} mencapai 65,749, sementara nilai F_{tabel} adalah 2,70, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) dapat diabaikan, dan kesimpulannya adalah bahwa hipotesis alternatif (H_a) dapat diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel motivasi (X_1), lingkungan (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji t Parsial

Tabel 8 Hasil Uji t Parsial

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.469	2.836		.518	.606		
	MOTIVASI	.373	.101	.347	3.704	.000	.396	2.525
	LINGKUNGAN	.275	.094	.269	2.926	.004	.411	2.430
	DISIPLIN KERJA	.340	.092	.313	3.685	.000	.483	2.071

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Hasil analisis pada tabel 8 menunjukkan bahwa motivasi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,704 ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dan

signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, variabel lingkungan (X_2) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,926 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal yang sama berlaku untuk variabel disiplin kerja (X_3), yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan $t_{hitung} = 3,685$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, ketiga variabel tersebut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.676	2.855

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN, MOTIVASI

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dengan menggunakan program SPSS versi 25, hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) mencapai 0,676 (67,6%). Ini berarti bahwa sebanyak 67,6% dari kontribusi variabel motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo telah dijelaskan. Sisanya, sebesar 32,4%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini, seperti pelatihan, komunikasi, budaya kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa "motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo" **terbukti kebenarannya**. Dapat dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,704 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh pemberian dorongan dari atasan salah satu bentuk motivasi karena itu penting dilakukan untuk meningkatkan gairan kerja karyawan. Adapun faktor langsung yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan karyawan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal tersebut membuktikan jika karyawan semakin mendapatkan motivasi dari perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Harahap *et al.*, 2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan oleh (Susanto, 2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa "lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo" **terbukti kebenarannya**. Dapat dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,926 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebesar ($0,004 < 0,05$). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini kemungkinan disebabkan lingkungan kerja yang sangat baik seperti penerangan, kelembaban, tingkat kebisingan, warna dan ruang gerak, keamanan serta hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman dan tentram. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja seperti pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan bersihan. Faktor lingkungan kerja tersebut seharusnya sangat diperhatikan karena hal itu dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dan akan berdampak pada hasil pekerjaan karyawan. Jadi lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Badrianto *et al.*, 2022) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Nurjaya, 2021) juga menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (Lukito & Alriani, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV Sukoharjo” **Terbukti kebenarannya**. Dapat dibuktikan dengan perhitungan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($3,685 > 1,986$) dengan nilai signifikan sebsar ($0,000 < 0,05$). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedisiplinan yang ada pada perusahaan sudah cukup baik, hal ini ditunjukkan dengan tingkat kehadiran, jenjang kewaspadaan, kepatuhan dalam beraturan taat dalam standar operasional dan etika dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang optimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Rompas *et al.*, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (Irawan & Suryani, 2018) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (Martha & Maiwan, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Keterbatasan pada penelitian ini adalah pada saat pengisian koesioner karena banyak yang mengisi tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya terutama yang sudah berumur terkadang melas untuk membaca kuesioner dan asal saat mengisi kuesioner. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran setiap responden.

5. Kesimpulan

Hasil Uji F motivasi (X1), lingkungan (X2) dan disiplin kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV. Hasil Uji t menyatakan secara parsial variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV. Hasil Uji t menyatakan secara parsial variabel lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV. Hasil Uji t menyatakan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²), diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,687. Hal ini berarti bahwa variasi variabel terikat (dependen) yaitu kinerja karyawan pada PT Delta Merlin Sandang Tekstile IV dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar 67,6%. Sedangkan sisanya sebesar 32,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada saat penelitian ini misalnya, pelatihan, komunikasi, budaya kerja, dan variabel lainnya.

Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andayani, M. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 595–804. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i3.34675>
- Badrianto, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 401–410.

- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Kinerja Karyawan. In *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. M. Dr. Muslichah Erma W., SE. (ed.); Juli 2019). UBHARA Manajemen Press dan Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 1–93.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Economic Education Analysis Journal. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265–278.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akutansi*, 15(45), 24–35.
- Martha, L., & Maiwan, R. (2020). Pengaruh Motivasi , Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Japfa Comfeed Indonesia Tbk . Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 04(01), 71–82. <https://doi.org/10.31575/jp.v4i1.227>
- Millah, M. (2020). dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pt . Madura guano industri. *Fakultas Ekonomi Universitas DR Soetomo*, 26(3), 225–256.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) Nailul. *Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119–1130.
- Nurjaya, N. (2021a). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkugan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30588/jmp.v2i2.278>
- Nurjaya, N. 2021. (2021b). MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4), 1978–1987.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d* (Prof. Dr. Sugiyono (ed.)). ALFABETA, CV.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kartawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *AGORA*, 7(1), 1–6.