



## PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. APF, TBK.

Siti Abdillah Nurhidayah<sup>1)</sup>; Dyah Putri Lestari<sup>2)</sup>; Gilang Kharisma Putra<sup>3)</sup>  
st.abdillah20@gmail.com<sup>1)</sup>; dyahputrilestari.ap2@gmail.com<sup>2)</sup>; gilangkharisma0316@gmail.com

Fakultas Ekonomika, Universitas Selamat Sri, Kendal, Indonesia<sup>1) 2) 3)</sup>

### INFO ARTIKEL

*Proses Artikel*

Dikirim : 11/07/2023

Diterima: 16/09/2023

Dipublikasikan:

31/10/2023

### ABSTRAK

Era globalisasi, persaingan dalam dunia bisnis sangat cepat, sehingga organisasi dituntut untuk terus bekerja dengan keseriusan untuk mengimbangi daya saing organisasi yang sebenarnya. Kemampuan untuk mengoptimalkan SDM dan manajemen SDM sangat penting untuk setiap bisnis, termasuk pada PT. Asia Pacific Fibers (APF), Tbk. Sehingga, perlu penelitian ini perlu dilakukan untuk mengetahui variabel apa saja yang mampu berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari tahu sejauh mana dampak motivasi kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Metode kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data yang digunakan berupa data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan bagian *texturizing*. Dimana populasinya adalah 133. Sedangkan sample yang digunakan adalah 100 responden. Metode *sampling* menggunakan *purposive sampling*. Pada penelitian ini data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan diproses dengan SPSS 26. Temuan menunjukkan t motivasi kerja berdampak terhadap kinerja karyawan senilai 2.924. Secara langsung disiplin kerja berdampak terhadap kinerja karyawan senilai 4.867. Secara langsung lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja karyawan senilai 2.926. Secara bersama-sama motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan senilai 31.302. Hasil *Adjusted R<sup>2</sup>* senilai 0,479 menunjukkan besarnya pengaruh dari 3 variabel bebas secara bersama-sama senilai 47,9% dan sisanya senilai 52,1% merupakan variabel lain selain dalam penelitian ini.

### Kata Kunci :

*Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan*

### ABSTRACT

*In the era of globalization, competition in the business world is very fast, so organizations are required to continue working seriously to balance the organization's true competitiveness. The ability to optimize HR and HR management is very important for every business, including PT. Asia Pacific Fibers (APF), Tbk. So, this research needs to be carried out to find out what variables can influence employee performance. This research is intended to find out the extent of the impact of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance. Quantitative methods were used in this research. Primary data was used in this research by distributing questionnaires to employees in the texturizing department. Where the population is 133. Meanwhile the sample used is 100 respondents. The sampling method uses purposive sampling. In this study, data was collected using a questionnaire and processed with SPSS 26. The findings show that work motivation has an impact on employee performance worth 2,924. Work discipline directly has an impact on employee performance worth 4,867. The work environment directly has an impact on employee performance worth 2,926. Simultaneously work motivation, work discipline and work environment have an impact on employee performance worth "31,302". The Adjusted R2 result of 0.479 shows that the influence of the 3 independent variables together is 47.9% and the remaining 52.1% is another variable.*

*Keyword: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi, persaingan dalam dunia bisnis sangat cepat, sehingga organisasi dituntut untuk terus bekerja dengan keseriusan untuk mengimbangi daya saing organisasi yang sebenarnya. Organisasi adalah perkumpulan yang mempersatukan individu-individu yang biasa disebut pekerja untuk menjalankan tujuan organisasi. Tujuan dari kegiatan operasional perusahaan adalah untuk membantu bisnis mencapai tujuannya. Perusahaan menggunakan faktor-faktor produksi seperti sumber daya alami, modal, keterampilan, kecanggihan teknologi, keterampilan tenaga kerja, dan lain-lain untuk mencapai tujuan ini. Kemampuan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) dan manajemen SDM sangat penting dalam mengelola setiap bisnis. Sehingga, kemampuan SDM suatu perusahaan dapat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan.

Tak terkecuali bagi PT Asia Pacific Fibers, Tbk bagian *texturizing*. PT. Asia Pacific Fibers, Tbk adalah salah satu perusahaan industri yang berlokasikan di desa Nolakerto, Kecamatan Kaliwungu, Kabupaten Kendal, tepatnya di Jl Raya Semarang – Kendal kilometer 19 dari pusat kota Semarang. Produk yang dihasilkan PT. Asia Pacific Fibers, Tbk adalah benang *polyester* yang berjenis POY, DTY, SDY, dan ITY yang nantinya bila ditenun akan menjadi sebuah kain untuk pembuatan *fashion*, perlengkapan kantor seperti alas kursi, jok mobil, baju pemadam dan lain sebagainya. Terdapat setidaknya 4 bagian pada departemen produksi di PT. Asia Pacific Fibers, Tbk, yaitu bagian *spinning*, *texturizing*, *doubling*, *waste recycling plant*. Bagian *spinning* bertugas untuk memproses *chip* menjadi benang *partially oriented yarn* (POY) dan mengepaknya. Bagian *texturizing* bertugas memproses POY menjadi *draw textured yarn* (DTY). Sedangkan

bagian *doubling* bertugas memproses POY menjadi *differential shrinkage yarn* (DSY). Bagian *waste recycling plant* bertugas memproses daur ulang *waste* menjadi *chip*.

Untuk mendukung kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan, maka diperlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Dalam hal ini, PT. Asia Pacific Fibers, Tbk menginginkan supaya target setiap tahun dapat tercapai. Namun demikian, pencapaian kinerja karyawan selama lima tahun terakhir masih belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan, terutama di bagian *texturizing*. Fenomena tidak mampunya PT. Asia Pacific Fibers, Tbk ini dalam mencapai target kerja disebabkan karena kurangnya semangat kerja para karyawan. Berikut merupakan data target produksi *grade A* PT. Asia Pacific Fibers, Tbk :

Diketahui bahwa target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 90%. Data tersebut diperoleh dari *quality objective* yang dibuat setiap tahun oleh perusahaan. Dalam 5 tahun terakhir hasil produksi PT. Asia Pacific Fibers, Tbk belum mencapai target. Pada tahun 2018 produksi sebesar 82.5%, kemudian pada tahun 2019 produksi menurun menjadi 80.2%. Pada tahun 2020 produksi menurun akibat covid-19 menjadi hanya sebesar 77.5% dan pada tahun 2021 produksi sedikit meningkat menjadi 79.2%, namun pada tahun 2022 produksi kembali menurun menjadi 78.7%. Kenaikan dan penurunan terjadi setiap tahun menunjukkan keadaan perusahaan yang tidak stabil dan kurangnya potensi yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan hasil produksinya.

Hal tersebut menandakan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan. Sehingga perlu adanya pembenahan supaya karyawan dapat meningkatkan produktivitasnya Kembali. Serta dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan kurang maksimalnya pencapaian target hasil produksi tersebut, proses pengiriman kepada *customer* akan terhambat. Padahal perusahaan harus memenuhi kebutuhan *customer* sesuai *deadline* waktu pengiriman yang diminta oleh *customer*. Kedisiplinan karyawan yang kurang, seperti tidak mematuhi peraturan perusahaan dan menyepelkan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan, akan mengakibatkan turunnya kualitas dan produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang berisik, suhu ruangan yang cukup panas karena pemanas pada mesin, serta aroma bahan kimia yang kuat membuat para karyawan kurang nyaman sehingga seringkali mengganggu kenyamanan produksi. Akibatnya, produktivitas karyawan menurun. Oleh sebab itu, penelitian ini dilakukan untuk membantu mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja karyawan bagian *texturizing* PT. Asia Pacific Fibers, Tbk melalui motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sehingga kelak target produksi pada PT. Asia Pacific Fibers, Tbk dapat tercapai, atau bahkan dapat menjadi lebih baik lagi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Teori Atribusi

*Grand theory* dalam penelitian ini adalah teori atribusi (*attribution theory*) yang dicetuskan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Penyebab internal atau eksternal yang ditentukan dari perilaku seseorang atau orang lain adalah subjek dari teori ini. Faktor internal berkaitan dengan motivasi kerja seseorang, apabila seorang karyawan memiliki motivasi diri yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan maka karyawan tersebut akan giat bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Faktor internal juga berkaitan dengan disiplin kerja, seorang karyawan yang memiliki jiwa tanggung jawab yang besar dari dalam dirinya akan menanamkan sikap disiplin untuk mematuhi segala peraturan dan memenuhi tanggung jawab yang telah dibebankan. Sedangkan

perilaku seseorang yang dilihat dari faktor eksternal merupakan perilaku yang dipengaruhi oleh situasi atau lingkungan tertentu. Tempat kerja yang aman serta kondusif dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan pertanggungjawaban pegawai melalui hasil kerja sesuai dengan target kuantitas dan kualitas yang telah ditentukan perusahaan (Maria, 2019). Kinerja yang baik diharapkan oleh organisasi untuk mampu bersaing dengan organisasi lain sehingga dapat diakui oleh perusahaan lain bahwa organisasi tersebut memiliki kinerja yang berkualitas. Bangun (2018) mengatakan indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan harus diketahui dengan jelas melalui:

1. Banyaknya pekerjaan yang diselesaikan
2. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu yang efektif dan efisien
4. Tingkat kehadiran
5. Kemampuan kerja sama

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari motif atau penggerak. Oleh karena itu, istilah "motivasi" mengacu pada keadaan yang bisa memaksa seseorang supaya melakukan tindakan maupun kegiatan tertentu (Bangun, 2018). Dalam kehidupan sehari-hari motivasi dapat diartikan sebagai seluruh rangkaian pemberian dukungan atau semangat kepada karyawan agar mereka bekerja dengan penuh semangat tanpa dibatasi. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dan mendorong tingkah laku manusia agar mau bekerja keras dan dengan semangat untuk mendapatkan hasil yang baik. Adapun indikator motivasi kerja ialah sebagai berikut (Novitasari, 2020) :

Kebutuhan :

1. Fisik
2. Mendapatkan keamanan serta keselamatan
3. Sosialisasi kelompok
4. Pengakuan dan penghargaan
5. Pengembangan diri, pendidikan dan pelatihan

### **Disiplin Kerja**

Sastrohadiwiryono & Syuhada (2019) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, patuh pada peraturan baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan, serta kesanggupan dalam melaksanakan wewenang, tidak menghindari sanksi dalam hal pelanggaran wewenang dan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat penting dalam setiap pekerjaan dengan tujuan akhir untuk lebih mengembangkan pelaksanaan dalam rangka meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Beberapa indikator disiplin kerja diantaranya (Magefira, 2022) :

1. Patuh terhadap aturan-aturan perusahaan
2. Waktu digunakan seefektif mungkin
3. Bertanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan dan tugas
4. Jumlah kehadiran karyawan

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merujuk pada segala hal di sekeliling pekerja yang memiliki potensi untuk memberi dampak seorang pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan Perusahaan (Mantovani, 2020). Karyawan akan merasa nyaman dan puas di tempat kerja jika kondisi di perusahaan, hubungan antara karyawan, kepemimpinan, dan aliran udara semuanya merupakan aspek positif. Sedarmayanti (2017) mengemukakan indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah:

1. Pencahayaan di lokasi kerja
2. Perputaran udara
3. Keamanan di tempat kerja
4. Temperatur/suhu udara
5. Kebisingan
6. Hubungan baik pimpinan dengan bawahan
7. Hubungan baik karyawan dengan karyawan

### **Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah bagian dari kekuatan internal dari teori atribusi, karena apabila seorang karyawan mempunyai motivasi diri yang besar maka karyawan tersebut akan giat dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang tinggi pada perusahaan akan membuat perusahaan mampu mengelola dan meningkatkan kualitas serta kuantitas usahanya. Hasil studi yang dilaksanakan oleh (Beno & Irawan, 2019) menghasilkan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis pertama yang dirumuskan berikut ini:

**H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### **Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah bagian dari kekuatan internal dari teori atribusi, karena apabila seorang karyawan yang memiliki jiwa tanggung jawab yang besar dari dalam dirinya, maka karyawan tersebut akan menanamkan sikap disiplin. Kusumayanti, et al. (2020) menyatakan bahwasanya disiplin kerja berdampak positif pada kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang diajukan adalah:

**H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### **Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja adalah bagian dari kekuatan eksternal dari teori atribusi, karena lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan merasa aman dan nyaman ketika bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Hasil studi yang dilaksanakan oleh (Wijaya & Laily, 2021) menyatakan bahwasanya disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan.

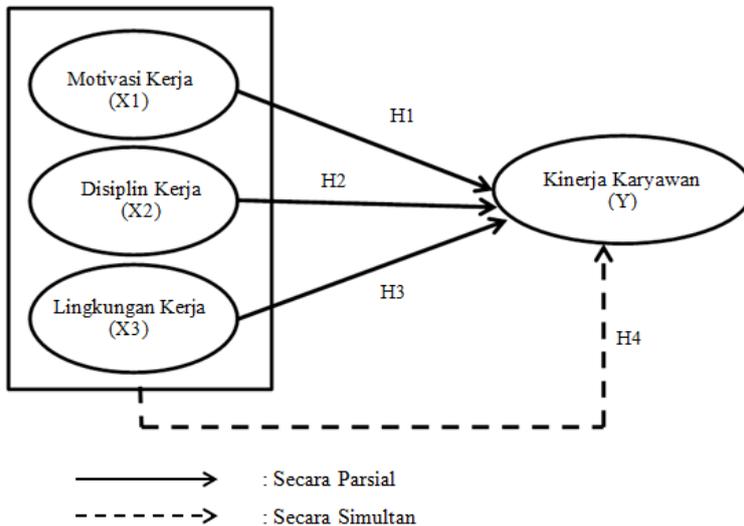
**H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

### **Hubungan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan**

Variabel motivasi kerja serta disiplin kerja merupakan penggalan dari kekuatan internal teori atribusi karena bersumber dari diri seorang karyawan itu sendiri. Sedangkan variabel lingkungan kerja merupakan bagian dari kekuatan eksternal teori atribusi karena dipengaruhi oleh situasi dari

luar pegawai. Hasil studi Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023) menemukan bila motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**H4 : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan**



**Gambar 1 : Kerangka Pemikiran**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif ini merupakan penelitian yang menyelidiki informasi secara kuantitatif atau nyata, sepenuhnya bertujuan untuk menguji spekulasi yang telah ditentukan sebelumnya dan kemudian menguraikan hasil pemeriksaan untuk memperoleh kesimpulan (Sugiyono, 2016).

### Sumber Data

Sumber data yang dipakai pada penelitian ini merupakan data primer berbentuk hasil pengisian kuesioner oleh para responden.

### Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi pada studi ini adalah semua karyawan bagian *textirizing* yang berjumlah 133 orang. Sedangkan sample yang menjadi responden adalah sebanyak 100 orang. *Purposive sampling* digunakan sebagai teknik pengutipan sampel pada penelitian ini yang didasarkan pada faktor atau persyaratan tertentu yang harus dipenuhi oleh sample yang dipakai (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria untuk menerapkan *purposive sampling* adalah sebagai berikut :

1. Masa pengabdian kerja minimal 1 tahun
2. Pendidikan SMA/SMK – S1
3. Usia  $\geq 20$  tahun

### Metode Analisis Data

Metode penganalisisan data kuesioner yang dipakai adalah, uji validitas untuk menentukan valid tidaknya suatu kuesioner. Uji reliabilitas untuk menguji variabel yang digunakan reliabel atau tidak. Uji asumsi klasik berfungsi untuk menguji model regresi penelitian apakah berdistribusi

normal atau tidak, tidak ada masalah multikolinieritas, dan heteroskedastitas. Kemudian uji regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis (koefisien determinasi, uji parsial t, dan uji simultan F).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan supaya dapat diketahui data kuesioner yang digunakan valid atau tidak. Kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Untuk menguji kuesioner pada uji validitas ini dengan menggunakan nilai *Corrected Item, Total Correlation* (r hitung). Uji validitas dapat dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih dari nilai r tabel (Ghozali, 2016).

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Korelasi Pearson	Tabel R	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X1)	X1-1	0,584	0,1966	Valid
	X1-2	0,607		
	X1-3	0,642		
	X1-4	0,727		
	X1-5	0,648		
Disiplin Kerja (X2)	X2-1	0,762	0,1966	Valid
	X2-2	0,805		
	X2-3	0,722		
	X2-4	0,682		
Lingkungan Kerja (X3)	X3-1	0,622	0,1966	Valid
	X3-2	0,517		
	X3-3	0,730		
	X3-4	0,758		
	X3-5	0,705		
	X3-6	0,786		
	X3-7	0,605		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,734	0,1966	Valid
	Y2	0,771		
	Y3	0,727		
	Y4	0,764		
	Y5	0,739		

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel uji validitas di atas menggambarkan bahwa variabel kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja semuanya menggunakan indikator yang valid. Valid tidaknya kuesioner dilihat dari nilai r hitung, jika nilai r hitung lebih tinggi dari nilai r tabel sehingga kuesioner dinyatakan memenuhi validitas. Diperoleh nilai r tabel penelitian ini senilai 0,1966.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah uji *Cronbach's..Alpha* ( $\alpha$ ) > 0.60. Alat untuk uji reliabilitas pada studi ini menggunakan SPSS 26. Menurut Sarjono, (2011) kuesioner dinyatakan reliabel apabila skor *Cronbach's Alpha* > 0.60.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,645	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,727	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,808	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,800	Reliabel

Hasil uji reliabilitas ini menunjukkan parameter yang dipakai untuk mengukur variabel pada penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih tinggi daripada 0,60. Sehingga, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, serta disiplin kerja pada penelitian ini dikatakan layak digunakan sebagai alat ukur pada sebuah penelitian.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi berdistribusi normal atau tidak.

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55657770
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.060
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan hasil uji normalitas tersebut dapat diketahui bahwa hasil *kolmogorov-smirnov test* senilai 0,200 lebih tinggi dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan data yang dipakai pada penelitian ini berdistribusi dengan normal. Oleh sebab itu dapat dinyatakan layak untuk menggunakan model regresi pada pengujian hipotesis.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini tujuannya yaitu untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi atau hubungan diantara variabel independen atau tidak.

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2.057	2.082		.988	.326		
Motivasi Kerja	.241	.082	.258	2.924	.004	.679	1.473
Disiplin Kerja	.521	.107	.386	4.867	.000	.836	1.196
Lingkungan Kerja	.183	.063	.257	2.926	.004	.681	1.469

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut uji multikolinieritas tersebut menggambarkan bahwa model regresi yang diajukan tidak ada gejala multikolinieritas. Dilihat dari hasil nilai VIF yang  $<10$  dan nilai tolerance  $>0,1$ . Pada variabel motivasi kerja nilai VIF yaitu senilai 1.473 nilai tolerance 0.679, variabel disiplin kerja nilai VIF yaitu senilai 1.196 nilai tolerance 0.836, dan variabel lingkungan kerja VIF yaitu senilai 1,469 nilai tolerance 0.681, oleh karena itu data pada penelitian ini dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian heteroskedastisitas adalah mengetahui apakah model regresi dalam penelitian terdapat ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011).

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.161	1.321		1.635	.105
Motivasi Kerja	-.037	.052	-.085	-.700	.486
Disiplin Kerja	.071	.068	.115	1.050	.297
Lingkungan Kerja	-.050	.040	-.153	-1.263	.210

a. Dependent Variable: RES2

Hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji glejser dapat diperoleh dari nilai signifikansi pada variabel motivasi kerja yaitu  $0.486 > 0,05$ , variabel disiplin kerja yaitu  $0.297 > 0.05$ , dan variabel lingkungan kerja yaitu  $0.210 > 0.05$ . Sehingga disimpulkan bahwa signifikansi setiap variabel bernilai  $> 0.05$ , maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghozali, (2013) uji regresi dilakukan guna menguji pengaruh dan besar pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

**Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.057	2.082		.988	.326
Motivasi Kerja	.241	.082	.258	2.924	.004
Disiplin Kerja	.521	.107	.386	4.867	.000
Lingkungan Kerja	.183	.063	.257	2.926	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan penelitian hasil regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 2.057 + 0.241X_1 + 0.521X_2 + 0.183X_3 + e$$

1. Nilai konstanta adalah senilai 2.057, diperoleh hubungan yang positif berjalan ke arah yang sama membuktikan bahwa apabila semua variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) tidak berubah atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan PT. Asia Pacific Fibers, Tbk. tetap bernilai 2.057.
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja yaitu 0.241, dengan hubungan yang positif berjalan ke arah yang sama menunjukkan bahwa apabila variabel independen motivasi kerja ditingkatkan 100% maka variabel motivasi kerja dapat meningkat senilai 24,1% dengan anggapan bahwa variabel bebas yang lain nilainya konstan.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja yaitu 0.521, dengan hubungan yang positif berjalan ke arah yang sama menunjukkan bahwa apabila variabel independen disiplin kerja ditingkatkan 100% maka variabel disiplin kerja dapat meningkat senilai 52.1% dengan anggapan bahwa variabel bebas yang lain nilainya konstan.
4. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja senilai 0.183, dengan hubungan yang positif berjalan ke arah yang sama menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan 100% maka variabel lingkungan dapat meningkat senilai 18.3% dengan anggapan bahwa variabel independen lain nilainya konstan.

## Uji Hipotesis

### Uji Parsial t

Uji parsial t dalam penelitian ini dilakukan guna membuktikan hipotesis yang diajukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara setiap variabel independen secara individu pada variabel dependen.

**Tabel 7. Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.057	2.082		.988	.326
Motivasi Kerja	.241	.082	.258	2.924	.004
Disiplin Kerja	.521	.107	.386	4.867	.000
Lingkungan Kerja	.183	.063	.257	2.926	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Rumus untuk mencari nilai t tabel adalah sebagai berikut:

$$t_{\text{tabel}} = \alpha / 2 ; n - k - 1$$

Keterangan:

$$\alpha = 0,05\%$$

n = jumlah responden

k = jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi, } t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 100-3-1 = 0,025; 96 = 1,984$$

Hasil uji hipotesis secara langsung (uji t) menunjukkan bahwa:

1. Menurut perhitungan tabel tersebut memperoleh nilai t hitung dari motivasi kerja yaitu 2.924 > 1.984, memiliki angka signifikansi  $0.04 < 0.05$ . Maka dapat diambil keputusan bahwa H1 tak ditolak. Atas dasar demikian dapat dinyatakan secara langsung motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Menurut kalkulasi SPSS diperoleh angka t hitung dari disiplin kerja yaitu 4.867 > 1.984, dengan nilai signifikansi  $0.00 < 0.05$ . Jadi dapat diputuskan bahwa H2 diterima. Maka dapat dinyatakan secara langsung disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai thitung variabel lingkungan kerja yaitu 2,926 > 1.984, memiliki nilai signifikansi  $0.04 < 0.05$ . Maka dapat diambil keputusan bahwa H3 diterima. Berdasarkan hal tersebut, dapat dinyatakan bahwa secara langsung lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

### Uji Simultan F (Anova)

Menurut Sugiyono (2016) uji F dilakukan untuk membuktikan apakah variabel-variabel independen berdampak secara simultan pada variabel terikat. Taraf signifikan dalam pengujian ini yaitu ( $\alpha=0,05$ ).

**Tabel 8. Hasil Uji Anova**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	234.640	3	78.213	31.302	.000 <sup>b</sup>
	Residual	239.870	96	2.499		
	Total	474.510	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Menurut hasil uji F pada tabel yang sudah dijelaskan, diperoleh nilai F hitung senilai 31.302 yang artinya lebih tinggi dari nilai  $F_{\text{tabel}} = 2.699$  (diperoleh dari  $DF1(N1)=k-1=4-1=3$  ;  $DF2(N2)=N-k=100-4=96$ ) dan dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang berarti kurang dari nilai  $\alpha$  yaitu 0,05. Sehingga H0 ditolak dan H4 tak ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berdampak signifikan pada variabel kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk melihat seberapa besar kekuatan model dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 <sup>a</sup>	.494	.479	1.581

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan nilai koefisien determinan (*Adjusted R Square*) pada table 9 diperoleh nilai 0,479. Dapat diartikan bila semua variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) berdampak pada variabel terikat (kinerja) senilai 47,9%. Kemudian sisanya adalah senilai 52,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa secara langsung variabel motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan studi terdahulu yaitu penelitian yang dilaksanakan oleh (Beno & Irawan, 2019). Ia menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai PT. Asia Pacific Fibers, Tbk maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Sebab, ketika kebutuhan fisik, kebutuhan untuk mendapatkan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosialisasi kelompok, kebutuhan pengakuan dan penghargaan, kebutuhan pengembangan diri, pendidikan dan pelatihan terpenuhi, maka pekerjaan yang diselesaikan, kualitas, penggunaan waktu yang efektif dan efisien, tingkat kehadiran, serta kemampuan kerja sama karyawan akan semakin baik.

### Dampak Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial (uji t) dapat ditarik kesimpulan bahwa secara langsung variabel disiplin kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Kusumayanti, et al., 2020) yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Semakin karyawan patuh terhadap aturan-aturan perusahaan, menggunakan waktu seefektif mungkin, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta tingkat kehadiran karyawan tinggi, maka pekerjaan yang diselesaikan, kualitas, penggunaan waktu yang efektif dan efisien, tingkat kehadiran, serta kemampuan kerja sama karyawan akan semakin baik.

### Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan hasil analisis uji parsial (uji t) disimpulkan bahwa secara langsung variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini searah dengan penelitian (Wijaya & Laily, 2021) yang menyatakan bahwasanya disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Semakin baik penerangan/cahaya, sirkulasi udara, keamanan, suhu udara, ketidakhisihan, serta semakin baik hubungan pimpinan dengan bawahan dan hubungan karyawan dengan karyawan, maka pekerjaan yang diselesaikan, kualitas, penggunaan waktu yang efektif dan efisien, tingkat kehadiran, serta kemampuan kerja sama karyawan akan semakin baik.

## **Dampak Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut hasil uji analisis statistik menggunakan uji F diketahui bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023) yang mengatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh pada kinerja karyawan. Menurut pernyataan tentang semua indikator tersebut, motivasi kerja yang diberikan perusahaan terkait penghargaan, pelatihan, jaminan sosial dan dukungan serta pemberian imbalan yang sesuai dengan pekerjaan membuat karyawan merasa termotivasi sehingga memicu karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Disiplin kerja karyawan seperti mematuhi peraturan perusahaan, memanfaatkan waktu dengan baik, bertanggung jawab serta tidak meninggalkan pekerjaan tanpa izin dapat membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga target yang ingin dicapai perusahaan dapat terwujud. Hubungan karyawan dengan atasan dan rekan kerja yang baik membuat karyawan merasa nyaman sehingga tercipta kerja sama yang baik dalam pekerjaan. Lingkungan fisik yang terjaga seperti penerangan, sirkulasi dan suhu udara, serta keamanan perusahaan membuat karyawan merasa aman dan nyaman saat bekerja, suara bising yang ditimbulkan dari mesin dapat teratasi apabila karyawan dapat menjalankan disiplin yang baik dengan menggunakan alat penutup telinga sehingga suara dapat teredam. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga, PT. Asia Pacific Fibers, Tbk dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui beberapa cara yaitu 1) dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan. 2) Dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. 3) Meningkatkan lingkungan kerja karyawan. 4) Meningkatkan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama. Sedangkan bagi penelitian yang akan datang, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dapat diperhatikan. Seperti, *spiritual intelligence* (Amaliyah & Nugroho, 2022), *teamwork, knowledge sharing* (Nugroho & Setyawan, 2022), *leader supervision* (Nugroho, 2021). Atau peneliti dapat memperluas penelitian tidak hanya pada PT. Asia Pacific Fibers, Tbk, namun lebih luas pada industri serupa, atau meneliti pada berbagai perusahaan produksi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abi, Y. I. (2020). Pengaruh Brand Image Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada KFC Di Kota Bengkulu. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 95–107. <https://doi.org/10.33369/insight.15.1.95-107>
- Ahyari, A. (2010). *Dasar-dasar Manajemen* (Edisi 1). Yogyakarta : UGM BPFE.
- Apriani, S., & Bahrin, K. (2021). Pengaruh Citra Merek, Kualitas Produk Terhadap Keputusan

- Pembelian Kosmetik Maskara Maybelline. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 14–25.
- Amaliyah, E. D. E., & Nugroho, B. S. (2022). Improving Personal Financial Management through Financial Technology, Financial Capability, and Spiritual Intelligence as Intervening Variable. *Admisi dan Bisnis*, 23(1), 57-70.
- Asnawi, N. dan Masyhuri. 2009. Metodologi Riset Manajemen Pemasaran. Cetakan ke 1. Malang : UIN-Malang Press
- Beno, J., & Irawan, D. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 20(1), 61-74.
- Ernawati, D. (2019). Pengaruh kualitas produk, inovasi produk dan promosi terhadap keputusan pembelian produk Hi Jack sandals Bandung. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 7(1), 17-32.
- Ferdinand, A. (2014). METODE PENELITIAN MANAJEMEN (5th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 22. Cetakan Kedelapan. BP Undip. Semarang
- Khoeriyah, N., Yulianto, A., Indriyani, A., Mulyani, I. D., & Aisyah, N. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 83-91.
- Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariat. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hafizh, F. Al, & Oktafani, F. (2021). Pengaruh Brand Image dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Ngikan Yuk Kota Bandung. *E-Proceeding of Management*, 8(6), 179.
- Indrasari, M. (2019). *PEMASARAN DAN KEPUASAN PELANGGAN: pemasaran dan kepuasan pelanggan*. unitomo press.
- Kotler, Philip dan Kevin Lane Keller. 2016. Manajemen Pemasaran. Jakarta: Erlangga.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Bening*, 7(2), 178-192.
- Magfira, D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Brantas Abipraya Kabupaten Luwu Utara (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo). [http://repository.umpalopo.ac.id/3163/4/BAB\\_201820133.pdf#](http://repository.umpalopo.ac.id/3163/4/BAB_201820133.pdf#)
- Mantovani, M. F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Safari Prigen Pada Baobab Safari Resort. (Unit Bisnis Pt Taman Safari Indonesia) (Doctoral Dissertation, STIE Mahardhika Surabaya). <http://repository.stiemahardhika.ac.id/2638/3/16211299%20-%20JURNAL%20MOKHAMAD%20FAIZAL%20MANTOVANI.pdf>
- Miati, I. (2020). Pengaruh Citra Merek (Brand Image) Terhadap Keputusan Pembelian Kerudung Deenay (Studi pada Konsumen Gea Fashion Banjar). *Abiwarra : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 1(2), 71–83. <https://doi.org/10.31334/abiwarra.v1i2.795>
- Nitisemito, A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia.

- Novitasari, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa). Retrieved from repository.usm.ac.id: <https://repository.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.131.16.0264/B.131.16.0264-03-Halaman-Persetujuan-20200226105718.pdf>
- Nugroho, B. S. (2021). Human Resource Performance Improvement Model Design (Case Studi in the Biggest Central Java Automotive Company). *Admisi Dan Bisnis*, 22(1), 47-60.
- Nugroho, B. S., & Setyawan, N. A. (2022). Knowledge Sharing and Employee Performance: the mediating role of Organizational Learning. *Admisi dan Bisnis*, 23(2), 155-164.
- Nurlaila, N., & Nainggolan, W. N. (2021). Pengaruh Brand Image Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Indihome Pada Witel Medan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan dan Perpajakan*, 4(1), 33-43.
- Pahlevi, A. C., & Hadi, M. (2018). Pengaruh brand image dan kualitas produk terhadap keputusan pembelian produk shampo Pantene. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 3(1), 56-61.
- Pratama, K. E., & Nurbaya, S. (2018). Pengaruh Brand Image Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Di DISTRO OSING DELES BANYUWANGI. *J A B Jurnal Aplikasi Bisnis*, 4(2), 495–499. <http://jab.polinema.ac.id/index.php/jab/article/view/269>
- Putri et al. (2019). Pengaruh *Brand Image* dan *Perceived Quality* Terhadap Keputusan Pembelian Produk Kosmetik La Tulipe di Kota Padang. *Jurnal Ecogen* 1.4.
- Rahman, H. A., & Sitio, A. (2019). the Effect of Promotion and Product Quality Through Purchase Decision on the Customer Satisfaction of Bohemian Project. Id Products. *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 6(January). <https://doi.org/10.5281/zenodo.2555331>
- Rommy, A. S. N., Moh, N. B. H. H., & Nur, A. R. Y. N. (2018). Effect Of Brand Image And Price Perception On Purchase Decision. *Journal of Business and Management*, 20(8), 76–81. <https://doi.org/10.9790/487X-2008027681>
- Saputra, S., Hidayat, K., & Sunarti, S. (2017). Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Konsumen Pengguna Iphone (Survei pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 50(6), 85–95.
- Sastrohadiwiryono, S., & Syuhada, A. H. (2019). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional, Cetakan Pertama edisi revisi, PT. *Bumi Aksara, Rawamangun*.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22-32.
- Soim, F. M., & Abdillah, Y. (2016). Pengaruh brand image terhadap keputusan pembelian (Studi pada pembeli kartu perdana simPATI di Booth Telkomsel Matos). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 35(1)
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Swasty, W. (2016). *Branding Memahami dan Merancang Strategi Merek*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rachmawati, A., Kana, A. A., & Anggarini, Y. (2021). Pengaruh Harga, Kualitas Produk, dan Gaya Hidup terhadap Proses Keputusan Pembelian Produk Hijab di Nadiraa Hijab Yogyakarta. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2).
- Tjiptono, F. (2012). *Service Management Mewujudkan Layanan Prima*. CV Andi Offset.
- Wijaya, L. A., & Laily, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Yulianti, N. M. D. R. (2020). Pengaruh Brand Image, Green Marketing Strategy, Dan Emotional Desire Terhadap Keputusan Pembelian Produk Mcdonald's. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 70-80.