|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| SOLUSI : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu EkonomiVol. xx, No. x Agustus 2023, Hal x-x | Journal Homepage Image | Fakultas Ekonomi Universitas SemarangP-ISSN : 1412-5331, E-ISSN : 2716-2532DOI: xxxxxxxxxxxxxx |
| **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**Iqbal Maulana1); Susanto2)  Iqbalellova@gmail.com 1); susanto\_fe@usm.ac.id2)Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia  |
| **INFO ARTIKEL** |   |
| *Proses Artikel* Dikirim :Diterima:Dipublikasikan: | **ABSTRAK**  Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT. Aroma Kopikrim Indonesia. Masalah dalam penelitian ini yaitu tidak tercapainya target karyawan bagian produksi PT. Arom Kopikrim Indonesia selama 5 tahun terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang belum optimal.Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif . Populasi dalam penelitian ini adalah 90 dengan jumlah sampel 47 responden, teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dimana penentuan sampel ini dengan memberikan pertimbangan tertentu atau kriteria-kriteria tertentu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Data diproses dengan menggunakan SPSS 25, meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda Dan Pengujian Hipotesis menggunakan Uji T, Uji R2 .Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi seorang karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya. variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin seorang karyawan maka akan meningkat kinerjanya dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka semakin baik lingkungan kerja seorang karyawan maka akan meningkat kinerjanya.**Kata Kunci :** *Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Limgkungan Kerja, Kinerja Karyawan*------------------------------------------------------------------------------------------------------------------***Abstract****This research aims to examine the influence of work motivation, work discipline and work environment on the performance of PT production employees. Indonesian Coffee Cream Aroma. The problem in this research is that the target of employees in the production section of PT. Arom Kopikrim Indonesia for the last 5 years. This shows that employee performance is not optimal.**This research method uses quantitative methods. The population in this study was 90 with a sample size of 47 respondents, the sampling technique used a purposive sampling technique where the sample was determined by providing certain considerations or certain criteria. The data collection method in this research is a questionnaire and data analysis uses multiple linear regression. Data was processed using SPSS 25, including Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis and Hypothesis Testing using T Test, R2 Test.**The research results prove that the work motivation variable has a positive and significant effect on employee performance, the higher an employee's motivation, the higher his performance will be. The work discipline variable has a positive and significant influence on employee performance, the higher an employee's discipline, the higher his performance will be and the work environment has a positive and significant influence on employee performance, so the better an employee's work environment, the higher his performance will be.****Keywords:****Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.* |

**PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset paling penting bagi suatu organisasi karena kemampuan dan kinerja karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan organisasi. Seiring dengan perkembangan teknologi dan pasar global, persaingan bisnis semakin ketat dan kompleks, sehingga organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi.

Namun, manajemen SDM tidak selalu mudah dan banyak tantangan dan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Tantangan tersebut dapat berupa kurangnya kompetensi dan keterampilan karyawan, perubahan lingkungan kerja yang cepat, dan masalah hubungan kerja.

PT. Aroma Kopikrim Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur makanan dan minuman di Indonesia yang berlokasikan Jalan Raya Semarang-Demak KM.12 Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak, Jawa Tengah. Untuk mendukung kualitas produk yang dihasilkan oleh perusahaan maka diperlukan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang tinggi. Dalam hal ini, PT. Aroma Kopi Krim Indonesia menginginkan tercapainya target efisiensi setiap tahun nya. Namun demikian, pencapaian kinerja karyawan selama lima tahun terakhir masih belum mencapai target.

**Tabel 1. Data Target Efisiensi Dan Aktual efisiensi Produksi PT. Aroma Kopikrim Indonesia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Tahun | Persentase Target Efisiensi(%) | Persentase Aktual Efisiensi(%) |
| 1. | 2018 | 100 | 80,5 |
| 2. | 2019 | 100 | 82,6 |
| 3. | 2020 | 100 | 83,5 |
| 4. | 2021 | 100 | 85,2 |
| 5. | 2022 | 100 | 86,5 |

Sumber : Data yang diolah, 2023

Efisiensi produksi adalah perbandingan antara output yang dihasilkan dan input yang digunakan, dan berkaitan dengan pencapaian output maksimum dengan jumlah input yang diberikan. Konsep ini digunakan untuk mengukur sejauh mana proses produksi dapat menghasilkan jumlah output yang diinginkan dengan menggunakan input se-efisien mungkin. Dengan kata lain, efisiensi produksi mengukur kemampuan suatu proses produksi dalam meningkatkan output tertentu dengan menggunakan input seminimal mugkin. Dalam konteks teknis, suatu proses produksi dikatakan efisien secara teknis apabila output dari suatu barang tidak dapat lagi ditingkatkan tanpa mengurangi output dari barang lain.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa pencapaian target efisiensi PT. Aroma Kopikrim Indonesia dari tahun 2018 sampai dengan 2022 mengalami peningkatan setiap tahunnya, namun tidak mencapai target yang sudah di tetapkan perusahaan.

Ketidakmampuan karyawan dalam mencapai target pada lima tahun terakhir mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Aroma Kopi Krim Indonesia kurang optimal. Dengan terjadinya kurang pencapaian target hasil produksi tersebut akan menghambat kelancaran proses produksi.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan meliputi berbagai aspek, seperti produktivitas, efisiensi, kualitas, inovasi, kepatuhan terhadap aturan dan regulasi, dan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:133) yaitu : kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, stress kerja dan budaya organisasi.

Penelitian oleh Untoro dan Mardiyanki Theja (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positiff daan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa variabel kontrol seperti lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Penelitian oleh Komir Bastaman (2019). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini juga menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara kedisiplinan dalam waktu, kedisiplinan dalam tugas, dan kedisiplinan dalam aturan dengan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Dwi Dewianawati (2022) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara parsial (uji t).

Namun, manajemen SDM tidak selalu mudah dan banyak tantangan dan permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Tantangan tersebut dapat berupa kurangnya kompetensi dan keterampilan karyawan, perubahan lingkungan kerja yang cepat, dan masalah hubungan kerja.

**KAJIAN PUSTAKA**

**Kinerja Karyawan**

Definisi Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Veizal Rivai (2004:309) mengemukakan kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Robert L Mathis (2006:113) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha dan dorongan. Faktor usaha dapat dilihat melalui motivasi, absensi (kedisiplinan), dan empati. Sementara untuk dorongan dapat terlihat dari fasilitas sarana dan prasarana yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Nitisemito (1996:109) yaitu jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman menghadapi masa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja.

**Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari bahasa Latin, yaitu dari kata "*movere*" yang artinya dorongan atau menggerakkan. Dalam bahasa Inggris, kata "*movere*" sering disamakan dengan "*motivation*" yang mengacu pada pemberian motif atau faktor- faktor yang menimbulkan dorongan dalam diri seseorang.

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita-cita, penghargaan, dan penghormatan. Sedangkan Imron (1966) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari bahasa Inggris “motivation” yang berarti dorongan atau pengalasan untuk melakukan suatu aktivitas hingga mencapai tujuan.

**Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertibaan paada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Afandi (2016:1), disiplin kerja adalah suatu aturan atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja, dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja. Dalam hal ini, anggota organisasi diharapkan patuh dan taat terhadap aturan yang ada dengan sukacita, sehingga terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan instansi.

Menurut Anoraga dalam Sidanti (2015:48) disiplin kerja juga merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang daam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Disiplin merupakan suatu ketaatan yang nyata serta didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku sebagaimana mestinya yang berlaku didalam lingkungan tertentu.

**Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung terlibat dalam proses produksi, namun lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap karyawan yang menjalankan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka.

Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Nitisemito (1996:109) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan, supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Faktor lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merujuk pada semua faktor yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini mencakup berbagai elemen seperti kebersihan, kondisi lantai, sirkulasi udara, dan faktor-faktor lainnya. Lingkungan kerja yang menyenangkan meliputi kondisi pabrik yang baik, hubungan yang harmonis antara karyawan, kepemimpinan yang efektif, serta sirkulasi udara yang optimal. Lingkungan kerja yang demikian akan memberikan perasaan nyaman dan kepuasan bagi karyawan yang bekerja di dalamnya.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Kinerja menurut Robert L Mathis (2006) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kemampuan, usaha dan dorongan. Faktor usaha dapat dilihat melalui motivasi, absensi (kedisiplinan), dan empati. Sementara untuk dorongan dapat terlihat dari fasilitas sarana dan prasarana yag diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2003) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan dan mendukug perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pada umumnya motivasi kerja yang tinggi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan juga tinggi. Sebaliknya jika karyawan memiliki motivasi yang rendah maka kinerja karyawan juga rendah.

Hasil Penelitian Untoro, Mardiyanki Theja (2019), menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Sri Rahayuningsih dan Nonik Maelani (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merusmuskan hipotesis sebagai berikut:

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

**Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja karyawaan mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawaan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Veithzal Rivai (2004) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin yang buruk dapat berdampak dengan kinerja yang menurun.

Dalam penelitian Dwi Dewianawati (2022) menyebutkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Linda Dwi Anggun Mardika Wati, Supri Wahyudi Utomo dan Farida Setyaningrum (2019) menyebutkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

**H2: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

**Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja karyawan adalah seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang dapat dilihat dari kualitas pekerjaan, tingkat kehadira, jangka waktu penyekesaian pekerjaan, kerjasama dengan rekan kerja dan pencapaian target. Menurut Nitisemito (1996:109) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan yang kondusif akan menciptakan kenyaman dan rasa aman pada karyawan itu sendiri, sehingga lingkungan kerja yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Komir Bastaman (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengarug positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Kiki Lestari Dan Agung Budiatmo (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

**H3: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teori**

****

**METODE PENELITIAN**

**Variabel Penelitian**

Variael penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

Variabel Bebas (Variabel Independen)

Merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono, 2016). Variabel independen dalam penelitian ini adalah: Motivasi Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja(X3)

Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah variabel terikat atau dependent variable dilambangkan dengan huruf Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

**Definisi Operasional**

Definisi operasional pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang didefinisikan (Kasmadi dan Sunariah, 2013).

Berikut tabel dari definisi operasional pada peneltian ini:

**Tabel 1. Definisi Operasional**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama variabel | Definisi variabel | Indikator | Skala |
| 1. | Motivasi kerja | Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bergerak untuk mau melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan sukarela tanpa ada unsur pemaksaan dari pihak lain. Sehingga, pekerjaaan yang dilakukan bisa berjaalan secara baik dan optimal serta dapat menciptakan sesuatu yang menguntungkan dan memuaskan. (Wahyudi dan Tupti, 2019) | 1. Adanya tanggung jawab
2. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan
3. Kebutuhan fisik
4. Kebutuhan penghargaan diri
 | Skala Linkert |
| 2. | Disiplin kerja | Suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. (Veithzal Rivai, 2004) | 1. Ketaatan karyawan terhadap prosedur kerja.
2. Ketaatan karyawan terhadap arahan atasan.
3. Ketepatan waktu
4. Penggunaan dan pemeliharaan alat-alat perlengkapan kerja.
 | Skala Linkert |
| 3. | Lingkungan kerja | Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.(Nitisemito, 1996) | 1. keamanan
2. Peraturan kerja
3. Penerangan
4. Sirkulasi udara
 | Skala Linkert |
| 4. | Kinerja karyawan | Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2001) | 1. Kualitas pekerjaan
2. Hasil pekerjaan
3. Ketetapan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama
 | Skala Linkert |

**Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Objek yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah PT. Aroma Kopikrim Indonesia yang berlokasikan di Jl. Semarang-Demak KM.12 Loireng, Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59563.

**Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Aroma Kopikrim Indonesia yang berjumlah 90 orang.

**Sampel**

Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling dimana teknik penentuan sampel ini dengan pertimbangan tertentu atau kriteria-kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan. Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah sebagai berikut:

Karyawan bagian produksi yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun, dan berusia diatas 19 tahun.

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Persamaan regresi linier berganda digunakan untuk mnegukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih (Ghozali, 2012). Pada regresi berganda variabel bebas (X) yang diperhitungkan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y), jumlahnya lebih dari satu. Dalam penelitian ini, variabel bebas (X) adalah motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT. Aroma Kopikrim Indonesia yang berada di Jalan Demak-Semarang KM.12 Loireng, Kecamatan Sayung, Kabupaten Demak, Jawa Tengah 59563. Obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Aroma Kopikrim Indonesia. Perusahaan ini bergerak dibidang industri bahan makanan dan minuman yang memproduksi produk kopi, krimer dan foamer. Metode pengambilan sampel ini menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria sebagai berikut: karyawan bagian produksi yang telah bekerja selama lebih dari 1 tahun, dan usia diatas 19 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang melibatkan 47 responden, diperoleh pemahaman tentang pandangan responden terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam kuesioner. Penelitian dilakukan dengan analisis data dan menggunakan program SPSS. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut ini:

**Tabel 1. Uji Validitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Koefisien Korelasi | r tabel | Keterangan |
| Motivasi Kerja | Indikator X1.1 | 0,891 | 0,2876 | VALID |
| Indikator X1.2 | 0,920 | 0,2876 | VALID |
| Indikator X1.3 | 0,928 | 0,2876 | VALID |
| Indikator X1.4 | 0,808 | 0,2876 | VALID |
| Disiplin kerja | Indikator X2.1 | 0,937 | 0,2876 | VALID |
| Indikator X2.2 | 0,941 | 0,2876 | VALID |
| Indikator X2.3 | 0,878 | 0,2876 | VALID |
| Indikator X2.4 | 0,919 | 0,2876 | VALID |
| Lingkungan Kerja | Indikator X3.1 | 0,859 | 0,2876 | VALID |
| Indikator X3.2 | 0,899 | 0,2876 | VALID |
| Indikator X3.3 | 0,890 | 0,2876 | VALID |
| Indikator X3.4 | 0,867 | 0,2876 | VALID |
| Kinerja Karyawan | Indikator Y1 | 0,924 | 0,2876 | VALID |
| Indikator Y2 | 0,885 | 0,2876 | VALID |
| Indikator Y3 | 0,924 | 0,2876 | VALID |
| Indikator Y4 | 0,751 | 0,2876 | VALID |
| Indikator Y5 | 0,881 | 0,2876 | VALID |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, menunjukan bahwa indikator yang digunakan oleh variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan seluruh indikatornya dinyatakan valid.

**Tabel 2. Uji Reabilitas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Indikator | Cronbach’s Alpha | Ketetapan | Keterangan |
| Motivasi Kerja | Indikator X1.1 | 0,864 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator X1.2 | 0,852 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator X1.3 | 0,865 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator X1.4 | 0,863 | 0,60 | RELIABEL |
| Disiplin kerja | Indikator X2.1 | 0,861 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator X2.2 | 0,860 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator X2.3 | 0,865 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator X2.4 | 0,858 | 0,60 | RELIABEL |
| Lingkungan Kerja | Indikator X3.1 | 0,858 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator X3.2 | 0,864 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator X3.3 | 0,864 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator X3.4 | 0,869 | 0,60 | RELIABEL |
| Kinerja Karyawan | Indikator Y1 | 0,852 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator Y2 | 0,870 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator Y3 | 0,864 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator Y4 | 0,864 | 0,60 | RELIABEL |
| Indikator Y5 | 0,863 | 0,60 | RELIABEL |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan dari uji reabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa indikator dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan reliable sebagai alat ukur variabel, karena nilai cronbach’s alpha variabel lebih besar dari 0,60.

**Tabel 3. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|  |
| --- |
| UnstandardizedResidual |
|
| N |  | 47 |
| Normal Parametersa,b Mean .0000000Std. Deviation 1.26526749 |
|
| Most Extreme Differences Absolute .208 |
|  Positive  | .208 |
| Negative | -.139 |
| Test Statistic | .208 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .115c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil *kolmogorov-smirnov test* adalah 0,115 lebih besar dari angka 0,05. Maka data penelitian berdistribusi normal, sehingga layak untuk menggunakan model regresi dalam pengujian hipotesis.

**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) |  |  |
| Motivasi Kerja | .645 | 1.551 |
| Disiplin Kerja | .494 | 2.023 |
| Lingkungan Kerja | .673 | 1.485 |

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat masing-masing variabel yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | t | Sig. |
| 1 | (Constant) | 2.899 | .006 |
| Motivasi Kerja | .141 | .889 |
| Disiplin Kerja | .095 | .924 |
| Lingkungan Kerja | -2.73 | .921 |

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil uji heteroskedastisitas memperlihatkan bahwa nilai sig. motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja masing-masing variabel lebih besar (>) dari 0,05. Sehingga pada model regresi berganda tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7.730 | 2.776 |  | 2.785 | .008 |
| Motivasi Kerja | .335 | .133 | .349 | 2.512 | .016 |
| Disiplin Kerja | .338 | .195 | .275 | 2.173 | .003 |
| Lingkungan Kerja | .479 | .143 | .454 | 3.339 | .002 |

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dari hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

Y = (0,349)X1 + (0,275)X2 + (0,454)X3 + e

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas dapat diketahui sebagai berikut:

1. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) sebesar 0,349 bernilai posotif, artinya semakin besar motivasi kerja yang ada pada karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 0,275 bernilai positif, artinya semakin baik disiplin kerja pada karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,454 bernilai positif, artinya semakin baik lingkungan kerja di perusahaan makan semakin baik kinerja karyawan.

**Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 7.730 | 2.776 |  | 2.785 | .008 |
| Motivasi Kerja | .335 | .133 | .349 | 2.512 | .016 |
| Disiplin Kerja | .338 | .195 | .275 | 2.173 | .003 |
| Lingkungan Kerja | .479 | .143 | .454 | 3.339 | .002 |

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa signifikansi kurang dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis 1 diterima, hipotesis 2 diterima dan hipoteis 3 diterima.

**Tabel 8. Uji Kelayakan Model (Uji F)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 63.976 | 3 | 21.325 | 12.452 | .000b |
| Residual | 73.641 | 43 | 1.713 |  |  |
| Total | 137.617 | 46 |  |  |  |

Sumber : Data yang diolah, 2023

Tabel diatas diketahui F hitung 12,452 dengan F tabel 2,82. Sehingga didapatkan hasil 12,452 > 2,82 dengan nilai signifikan 0,000. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja uji kelayakan model dinyatakan layak.

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .682a | .585 | .578 | 1.309 |

Sumber : Data yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh sebesar 0,57,8. Hal ini berarti seluruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar 57,8%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang juga mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 42,2%.

**Pembahasan**

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,512 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,349. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan produksi di PT. Aroma Kopikrim Indonesia akan meningkat.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada motivasi kerja dapat dilakukan dengan memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi, seperti memberikan gaji, bonus, dan tunjangan yang sesuai. Selanjutnya, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya melalui pelatihan dan pengembangan. Selanjutnya adalahmenjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, dengan cara menjaga komunikasi yang efektif dan kolaborasi yang harmonis. Terakhir, memberikan peluang bagi karyawan untuk maju dan promosi berdasarkan kinerja yang baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Untoro dan Mardiyanki Theja (2019) yang dilakukan di PT. Mayora Indah Tbk. menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Sri Rahayuningsih dan Nonik Maelani (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa variabel disiplinkerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,173 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu,koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,275. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, H2 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan produksi pada PT. Aroma Kopikrim Indonesia akan meningkat.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada disiplin kerja dapat dilakukan dengan: Pertama, karyawan perlu mematuhi prosedur kerja yang telah ditetapkan, seperti bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku. Selanjutnya, penting bagi karyawan untuk patuh terhadap arahan atasan dengan menjalankan tugas sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka. Selain itu, karyawan juga harus memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja, termasuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditetapkan. Terakhir, penggunaan dan pemeliharaan alat-alat dan perlengkapan kerja harus dilakukan dengan baik, termasuk penggunaan yang benar dan memadai dari Alat Pelindung Diri (APD) saat bekerja.Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Komir Bastaman (2019) yang menyebutkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa variabel lingkungan kerja (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 3,339 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,454. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, H3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan, maka kinerja karyawan produksi pada PT. Aroma Kopikrim Indonesia akan meningkat.

Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada lingkungan kerja dapat dilakukan dengan memberikan keamanan di lingkungan kerja, termasuk memastikan bahwa tidak ada gangguan dari mesin yang bermasalah atau mengalami kerusakan. Selanjutnya, karyawan perlu mentaati peraturan kerja yang telah ditetapkan, sehingga dapat menjaga disiplin dan keselamatan di tempat kerja. Dan yang terakhir yaitu, penting juga untuk menyediakan penerangan yang memadai dan sirkulasi udara yang baik di area kerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan efisien.

Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan Dwi Dewianawati (2022) di PT. Lautan Krimerindo menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

**PENUTUP**

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aroma Kopikrim Indonesia, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Dapat dibuktikan dengan hasil uji thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian memberikan pengertian bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan PT. Aroma Kopikrim Indonesia maka kinerja karyawan semakin meningkat. Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan dengan hasil uji thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian memberikan pengertian bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan produksi PT. Aroma Kopikrim Indonesia maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat dibuktikan dengan hasil uji thitung lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian memberikan pengertian bahwa semakin nyaman lingkungan kerja akan berpengaruh baik bagi kinerja karyawan produksi PT. Aroma Kopikrim Indonesia untuk perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Bastaman, K. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Fastrata Buana. The World of Business Administration Journal, 143-162.

Hasibuan, Malayu S.P. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Kiki L., & Agung B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi) Diponegoro Journal Of Social And Politic.

Kotip, K., Dewianawati, D. D. D., & Nuraeni, E. (2022). PENGARUH KEDISIPLINAN, KECEPATAN DAN KETANGGAPAN KERJA TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN: Studi pada Departemen Quality Control PT. Lautan Natural Krimerindo Mojokerto. EMAS, 5(2), 128-141.

Kusdiyaningrum, E. (2019). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Ekonomika dan Bisnis, 6(1), 38-50.

Linda D., A., M., W., Supri W., U., & Farida S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Madiun Garment.

Mangkunegara, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Miftahul K. J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 16 Nomor 1.

Ningsih SRININGSIH, S. R. I. N. I. N. G. S. I. H., Muhammad Idris, And D. Saripuddin. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Watang Sawitto Kabupaten Pinrang." Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia 2.4 (2021): 604- 613.

Sarjono, Haryadi Dan Winda Julianita. (2011). SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset. Jakarta : Salemba Empat.

Sri R., & Nonik M. (2018). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Pisma Garment Demak Jawa Tengah).

Sugiyono, (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Suryawardhana, E., Widayat, G. M., & Ariefiantoro, T. (2022). Analisis Komitmen, Orientasi Belajar, Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kerja Cerdas Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Bank Jateng Cabang Semarang). ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(1).

Untoro, M. T. (2019). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAYORA INDAH TBK PADA DIVISI HRD (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).

Wicaksana, P. S. I. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KFC Mall Metropolitan Bekasi. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(2), 188-197.