

## **Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Ortho timur surabaya**

Imanier Puspa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo  
Jalan Semolowaru no 84 Surabaya, Indonesia  
Email: [pmb@unitomo.ac.id](mailto:pmb@unitomo.ac.id), phone: 0315925970

*The Influence of motivation, work discipline and work environment on the performance of PT Ortho Timur employees Surabaya*

**Abstrak** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ortho Timur Surabaya. Penelitian dilakukan dengan melakukan pembagian kuesioner pada 38 responden yang merupakan karyawan perusahaan tersebut. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa : motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Ortho Timur Surabaya

**Kata kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja

**Abstract** *The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline and work environment on the performance of PT. Ortho Timur Surabaya employees. The research was conducted by conducting a survey on 38 respondents who are employees of the PT. Ortho Timur Surabaya. Instrument testing using validity and reliability tests. The results of multiple linear regression analysis show that : motivation, work discipline and work environment have a significant influence simultaneously on employees at PT. Ortho Timur Surabaya.*

**Keywords:** *work discipline, motivation, work environment*

### **PENGANTAR**

Manajemen yang efektif menentukan arah yang harus dituju organisasi, bagaimana cara untuk melihat apakah organisasi telah berada di jalur yang benar. Banyak faktor yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berhasil, sumber daya manusia hanyalah salah satunya. Kemampuan bersaing kemampuan untuk berpartisipasi terhadap perubahan dalam pasar, dan banyak masalah lainnya yang terlibat.

Sampai saat ini sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor pembangunan. Beberapa cara yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang ada diantaranya melalui motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Suatu perusahaan yang tidak mengoperasikan perusahaan dengan tidak efektif dan efisien tidak mungkin bisa terus mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut ( Hasibuan, 2010 : 3 ). Sumber daya manusia sendiri adalah tenaga kerja atau karyawan yang berupaya keras

untuk bekerja dan mencapai tujuan di dalam perusahaan. Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui, pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi yang layak, disiplin yang bagus dan lingkungan kerja yang kondusif. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Menurut Marwansyah ( 2010:116 ), menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi yang tinggi pada karyawan sangat penting di tempat kerja. Dengan adanya motivasi pada karyawan, maka karyawan mempunyai semangat dalam mengerjakan tugas- tugasnya yang berujung semangat tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Seseorang tanpa motivasi hanya memberikan upaya yang minimum saat bekerja.

Upaya – upaya dalam meningkatkan karyawan selain motivasi, disiplin kerja sangat perlu diperhatikan. Di samping motivasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan dimana setiap karyawan melaksanakan peraturan yang berlaku pada perusahaan dengan semestinya serta tidak adanya pelanggaran dalam peraturan tersebut. Disiplin kerja merupakan faktor yang penting karena dengan disiplin karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik dan mencapai tujuan maupun target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Adanya tingkat disiplin kerja yang baik mencerminkan kredibilitas karyawan mencapai suatu hasil yang optimal untuk kesuksesan perusahaan (Hasibuan, 2012:193,194).

Selain dua upaya diatas, lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah menurun dalam produktivitasnya, mudah stress dan sulit berkonsentrasi. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, bahkan sirkulasi udara yang sangat kurang memadai dan ruangan kerja bahkan lingkungan kerja kurang bersih, akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan ( Yoanisa & Ari, 2013 ).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya, hal utama yang harus dilakukan untuk memperbaiki kinerja karyawan adalah menjamin agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tanpa terganggu atau perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya (Suhaju, 2012) lingkungan kerja sangat berperan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Pekerjaan dan komunikasi akan lancar jika lingkungan kerja nyaman dan bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Menurut Syamsir Torang (2013:74) kinerja (performance) adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan setiap organisasi, jika terciptanya kinerja yang baik maka akan terciptanya hubungan yang harmonis, suasana kerja yang sangat menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Menurut Patole dan Uhing ( 2015:65 ) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur dari hasil penanganan terhadap pekerjaan yang bisa dilakukan dan diukur dari kualitas dan kuantitas dari karyawan tersebut. Sumber daya manusia berperan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produkifitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standart atau kriteria karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

PT. Ortho Timur Surabaya merupakan salah satu perusahaan distributor alat kesehatan orthopedic yang harus terus meningkatkan kinerja karyawan dari berbagai hal seperti motivasi, disiplin kerja dan lingkungan dalam pekerjaan yang bisa menjadikan perusahaan yang profesional dan handal dengan terus meningkatkan pelayanan kepada pelanggan. Guna mencapai tujuun yang diharapkan perusahaan PT. Ortho Timur Surabaya terus berusaha mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan PT. Ortho Timur Surabaya yang tidak lepas dari dukungan SDM yang berkualitas dan mampu menggerakkan roda usaha melalui pelanggan yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia yang didukung oleh sarana dan prasarana. Hal inilah yang menjadi latar belakang untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan pada PT. Ortho Timur Surabaya. Berdasarkan uraian diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul ” **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ORTHO TIMUR SURABAYA** ”

## **Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, dapat diajukan rumusan masalah yaitu :

1. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ortho Timur Surabaya ?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ortho Timur Surabaya ?

3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ortho Timur Surabaya ?
4. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ortho Timur Surabaya ?

## Metode Penelitian

### Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:60). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variabel bebas atau independence variable dan variabel terikat atau dependence variable.

- a. Variabel bebas atau independence variable

Menurut Sugiyono (2014:61) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel X dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1.	Motivasi (X1)	Dorongan Mencapai Tujuan	Syahsuti (2010)
		Semangat Kerja	
		Inisiatif	
		Rasa Tanggung Jawab	
2.	Disiplin Kerja (X2)	Kehadiran Tepat Waktu	Harlie (2010:132)
		Jam Kerja yang Efektif dan Efisien	
		Keterampilan Kerja	
		Sikap Kreatif dan Inofatif	
3	Lingkungan Kerja (X3)	Tata Warna	Sedarmayanti (2011:28)
		Penerangan	
		Temperatur Udara	
		Kebisingan	
		Musik	
		Keamanan	

- b. Variabel terikat atau dependence variable

Variabel terikat atau dependence variable adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014:61). Variabel

Y dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Variabel Terikat dan Indikator Variabel

No.	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Pekerjaan	Sedarmayanti (2009 : 51)
		Kecepatan	
		Prakarsa	
		Kemampuan	
		komunikasi	

### Metode Analisis

#### Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Uji validitas ini dapat dilakukan dengan menggunakan antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka butir atau pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

##### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Sunyoto (2015:146) menyatakan bahwa butir kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang atas kuesioner adalah konsisten. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika alpha Cronbach > 0,6.

## Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pengujian ini meliputi :

### 1. Uji Normalitas

Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

#### a. Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal tersebut. Jika distribusi variabel residual normal, maka garis yang menggambarkan variabel sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### b. Uji Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji statistik *non parametrik Kolmogorov Smirnov (K-S)*. Uji ini diyakini lebih akurat daripada uji normalitas dengan grafik, karena uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan, jika tidak hati-hati secara visual akan terlihat normal. Uji K-S dapat dilakukan dengan membuat hipotesis :

H<sub>0</sub> : Data residual berdistribusi normal.

H<sub>1</sub> : Data residual tidak berdistribusi normal.

Apabila *asymptotic significance* lebih besar dari 5 persen, maka variabel terdistribusi normal (Ghozali, 2016).

### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel- variabel ini tidak ortogonal. Variabel *ortogonal* adalah variabel independen yang korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1 / Tolerance$ ). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* = 10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkorelasi.

## i. Analisis Linear Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel dependen (variabel bebas) terhadap satu variabel independen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua buah variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y).

Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan tehnik analisis *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) dengan menggunakan program SPSS 16.0. Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan sedangkan variabel independen meliputi kompensasi, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi linier Masing-masing Variabel  $X_1$   
= Motivasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$X_3$  = Lingkungan Kerja

e = Tingkat Kesalahan

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada nilai  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_a$ .

#### 2. Uji t (Uji Parsial)

Dasar kriteria pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut :

a. Jika nilai probabilitas signifikan  $\geq 0,05$ , maka hipotesis ditolak.

Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Jika nilai probabilitas signifikan  $\leq 0,05$ , maka hipotesis diterima.

Hipotesis tidak dapat ditolak mempunyai arti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### Pembahasan

#### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *correlated Item Total Correlation*. Dalam pengujian ini menggunakan 38 responden untuk menentukan valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila  $r_{hitung}$  ( tabel *Correlated Item Total Correlation* )  $> r_{tabel}$  ( tabel *product moment* ) atau bernilai positif. Adapun hasil uji

validitas terhadap kuesioner yang diisi oleh responden dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
<b>Motivasi (X1)</b>			
X1.1	0,801	0,3202	Valid
X1.2	0,815	0,3202	Valid
X1.3	0,866	0,3202	Valid
X1.4	0,821	0,3202	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>			
X2.1	0,713	0,3202	Valid
X2.2	0,735	0,3202	Valid
X2.3	0,656	0,3202	Valid
X2.4	0,698	0,3202	Valid
X2.5	0,727	0,3202	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>			
X3.1	0,694	0,3202	Valid
X3.2	0,772	0,3202	Valid
X3.3	0,799	0,3202	Valid
X3.4	0,670	0,3202	Valid
X3.5	0,633	0,3202	Valid
X3.6	0,766	0,3202	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
Y1.1	0,849	0,3202	Valid
Y2.1	0,715	0,3202	Valid
Y3.1	0,802	0,3202	Valid
Y4.1	0,740	0,3202	Valid
Y5.1	0,759	0,3202	Valid

Berdasarkan pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa  $r$  hitung pernyataan untuk semua variabel adalah valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $r$  hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai  $r$  tabel.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik cronbach alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha  $> 0,60$  ( Ghozali,2011:48 ).

Hasil uji reliabilitas dari variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ortho Timur Surabaya.

**Tabel 4.5**

### Hasil Uji Reliabilitas

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>	<b>Keterangan</b>
Motivasi	0,844	4	Reliabel
Disiplin Kerja	0,742	5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,818	6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,831	5	Reliabel

Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel  $> 0,60$  dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini, reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

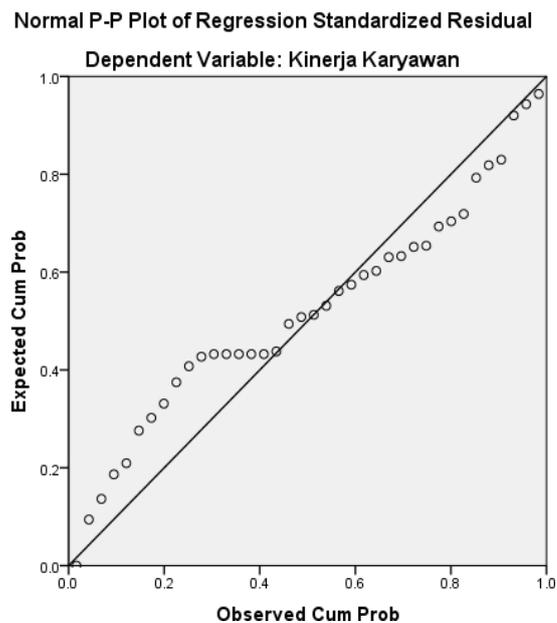
### a) Uji normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016).

#### 1. Uji Analisis Grafik

Gambar 4.1

Gambar Kurva Normal P-Plot



Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Berdasarkan Gambar 4.1 Gambar Kurva Normal P-Plot diatas dapat dilihat bahwa penyebaran titik – titik di sekitar garis masih mengikuti garis lurus dan tidak melebar terlalu jauh. Maka dapat

disimpulkan bahwa model asumsi sesuai dengan normalitas dan data layak untuk digunakan.

2. Uji Statistik

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji statistik non parametrik kolmogrov smirnov (K-S) ( Ghozali, 2016 ).

Tabel 4.6

Tabel Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.27172924
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.115
	Negative	-.167
Kolmogorov-Smirnov Z		1.028
Asymp. Sig. (2-tailed)		.241

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil pengujian dengan metode one-sample Kolmogorov-smirnov test dengan

signifikansi 0,241 ( Asymp, Sig. (2tailed )) yang lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi secara normal.

**b) Uji Multikolinieritas**

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi, ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas ( independen ).

**Tabel 4.7**

**Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.646	1.547
1 Disiplin Kerja	.407	2.457
Lingkungan Kerja	.428	2.334

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance semua variabel independen  $\geq 0,10$  dan nilai VIF ( Variance Inflation Factor ) semua variabel independen  $\leq 10$ . Yang ditunjukkan dengan nilai tolerance motivasi sebesar 0,646 nilai tolerance disiplin kerja sebesar 0,407 nilai tolerance

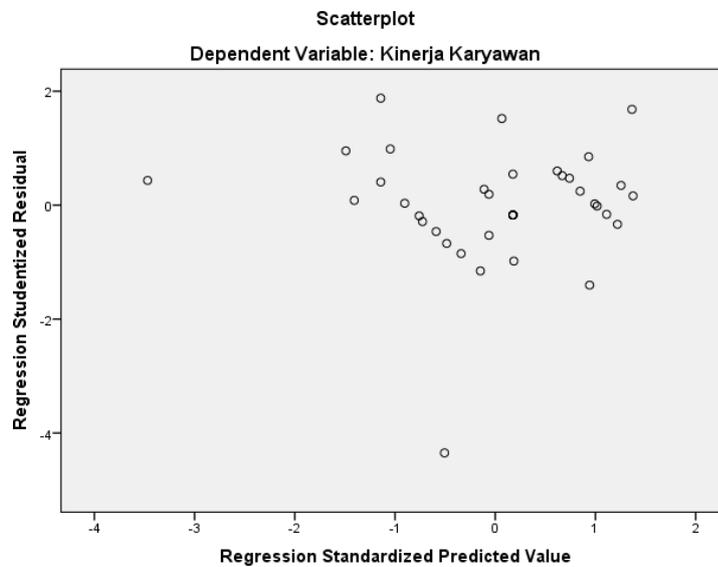
lingkungan kerja sebesar 0,428 adapun nilai VIF motivasi sebesar 1,547 nilai VIF disiplin kerja 2,457 nilai VIF lingkungan kerja sebesar 2,334 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dalam model regresi ini dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### c) Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas.

**Gambar 4.2**

#### Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Berdasarkan gambar 4.2 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Yang artinya bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

### 3. Analisis Linear Berganda

Penelitian ini dilanjutkan dengan melakukan pengujian signifikansi model dan interpretasi model regresi.

**Tabel 4.8**  
**Analisis Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.045	.442		.102	.919
1	Motivasi	.203	.098	.239	2.075	.046
	Disiplin Kerja	.431	.169	.371	2.557	.015
	Lingkungan Kerja	.367	.146	.355	2.508	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,045 + 0,203 X_1 + 0,431 X_2 + 0,367 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Motivasi Kerja
- X2 = Disiplin Kerja
- X3 = Lingkungan Kerja
- e = Tingkat Kesalahan

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan bahwa :

Nilai koefisien konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,045 hal ini berarti bahwa apabila nilai motivasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja karyawan (Y) sebesar 0,045.

Nilai koefisien  $\beta_1 = 0,203$  yang menunjukkan nilai koefisien motivasi (X1). Artinya jika motivasi (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,203 satuan dengan asumsi besarnya variabel disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) konstan. Nilai koefisien  $\beta_2 = 0,431$  yang menunjukkan nilai koefisien disiplin kerja (X2). Artinya jika disiplin kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,431 satuan

dengan asumsi besarnya variabel motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X3) konstan.

Nilai koefisien  $\beta_3 = 0,367$  yang menunjukkan nilai koefisien lingkungan kerja (X3) Artinya jika lingkungan kerja (X3) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) juga akan meningkatkan sebesar 0,367 satuan dengan asumsi besarnya variabel motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) konstan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian melalui uji F adalah pengujian dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel.

Adapun perhitungan uji hipotesis menggunakan program SPSS versi

21.0 dengan hasil perhitungan sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Square	Df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	6.642	3	2.214	27.553	.000 <sup>b</sup>
Residual	2.732	34	.080		
Total	9.374	37			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Dari tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 27,553 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% diperoleh derajat pembilang  $k = 3$  dan  $df = n-k-1 = 38-3-1 = 34$ , maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,88. Hasil  $F_{hitung} (27,553) > F_{tabel} (2,88)$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,000 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka dengan demikian bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

#### **b. Uji t (Uji Parsial)**

Uji t atau parsial menunjukkan apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$  atau  $t_{hitung} \geq 0,05$  dari t table maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak.

**Tabel 4.10 Uji  
t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.045	.442		.102	.919
1 Motivasi	.203	.098	.239	2.075	.046
1 Disiplin Kerja	.431	.169	.371	2.557	.015
1 Lingkungan Kerja	.367	.146	.355	2.508	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data diolah dengan SPSS 21.0, 2019

Berdasarkan tabel di atas maka data tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1) Pengujian untuk koefisien motivasi

Dari hasil tabel *coefficients* diatas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,075 sedangkan  $t_{tabel}$  2,0322 dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n - k = 38 - 3 = 35$  adalah sebesar 2,0322. Dalam hal ini  $t_{hitung} (2,075) > t_{tabel} (2,0322)$ , maka  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  atau  $H_o$  ditolak artinya secara parsial terdapat pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,000 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,046 < 0,05$ ), berarti bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengujian untuk koefisien disiplin kerja

Dari hasil tabel *coefficients* diatas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,557 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n - k = 38 - 3 = 35$  adalah sebesar 2,0322. Dalam hal ini  $t_{hitung} (2,557) > t_{tabel} (2,0322)$ , maka  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  atau  $H_o$  ditolak artinya secara parsial terdapat pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,001 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ), berarti bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengujian untuk koefisien lingkungan kerja

Dari hasil tabel *coefficients* diatas diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,508 sedangkan  $t_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan (dk)  $n - k = 38 - 3 = 35$  adalah sebesar 2,0322. Dalam hal ini  $t_{hitung} (2,508) > t_{tabel} (2,0322)$ , maka  $t_{hitung}$  berada di daerah penerimaan  $H_a$  atau  $H_o$  ditolak artinya secara parsial terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu dari tabel di atas, dapat dilihat besar *probability value* yaitu 0,017 yang berarti angka ini lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $0,017 < 0,05$ ), berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Simultan

Motivasi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan dengan hasil Uji F yaitu nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  yakni 27,553. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Diduga motivasi, disiplin kerja lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ortho Timur Surabaya".

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Ortho Timur Surabaya dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja yang diterapkan oleh karyawan. motivasi yang sesuai dengan kebijakan organisasi, disiplin kerja yang baik dan program lingkungan kerja yang sudah sesuai dengan prosedur yang diterapkan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

### 2. Pengaruh Parsial

- a. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,075 lebih besar dari nilai t tabel 2,0322 dan nilai signifikansi sebesar  $0,046 < 0,05$ . Hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Diduga motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ortho Timur Surabaya".

Motivasi berupa semangat kerja, inovatif dan tanggung jawab karyawan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah sesuai dengan kebijakan perusahaan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Valda Al Mubarak (2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,557 lebih besar dari nilai t tabel 2,0322 dan nilai signifikansi sebesar  $0,015 < 0,05$ . Hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ortho Timur Surabaya".

Disiplin kerja yang baik dalam artian hadir tepat waktu, keterampilan memiliki sifat yang baik akan membuat karyawan bekerja secara optimal dan lebih bersemangat saat bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya jika disiplin kerja buruk, fasilitas yang terbatas, dan tidak ada keharmonisan antar rekan kerja akan menghambat pekerjaan dan menurunkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tri Dhanda Dhiasa, Nurul Qomari, Nurul Imamah (2017) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil uji t yaitu nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,508 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  2,0322 dan nilai signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ . Hasil penelitian mendukung hipotesis yang diajukan bahwa "Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Ortho Timur Surabaya".

Program lingkungan kerja untuk karyawan yang diterapkan oleh perusahaan membuat para karyawan merasa nyaman di dalam perusahaan. Motivasi yang bagus, disiplin dalam perusahaan dan penciptaan lingkungan yang sehat menjadi suatu hal terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Dwi Kurniawan (2016) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ortho Timur di Surabaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Ortho Timur di Surabaya dengan  $F_{hitung} (27,553) > F_{tabel} (2,88)$  dan tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ortho Timur di Surabaya terlihat dari  $t_{hitung} (2,075) > t_{tabel} (2,0322)$  yang berarti bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi ( $0,046 < 0,05$ ).
3. Pengaruh yang positif ditunjukkan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ortho Timur di Surabaya terlihat dari  $t_{hitung} (2,557) > t_{tabel} (2,0322)$  yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi ( $0,015 < 0,05$ ).
4. Pengaruh positif ditunjukkan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ortho Timur di Surabaya dengan  $t_{hitung} (2,508) > t_{tabel} (2,0322)$  dan tingkat signifikansi ( $0,017 < 0,05$ ) yang artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Referensi

- Agung Setiawan. 2013. " *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*". *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1. No 4; Juli 2013.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Dwi, K. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Cahaya Samtraco Utama Samarinda*, 4(4):722 – 738.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harlie, M. 2010. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Dalam *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11 (2):h:117-124.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*.

Jakarta : Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan keenam belas, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Indah Hartatik Puji, 2014 *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama, Laksana, Jogjakarta, Hal 169.*

Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: rafika ADITAMA.*

- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Mutmainnah, Nurul. 2017. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Panen Lestari Internusa Medan*. *Jurnal Plans. Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 3(1):h:26-28.
- Novia, F.S. 2017. *Pengaruh Kompensasi Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lazizaa Chicken & Pizza*
- Rika, W. 2017. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.)*
- Sedarmayanti. ( 2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajeme Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT Reika Aditama.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, F. dan Dewi, K. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali
- Sugiyono, S. Tb. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2014). *Metodeologi Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2011). *Praktik SPSS Untuk Kasus*. Yogyakarta : Penerbit Nuba

**Medika.**

- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika.
- Suwatno, dan Priansa Juni Donni. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Torang, Syamsir. (2013). *Organisasi & Manajemen*. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Tri, D.D, Nurul, Q, Nurul, I. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Fisik, Kesehatan dan Keselamatan Kerja Terhadap Produktifitas Karyawan Nissan PT.United Indo Jemursari Surabaya*, (online), jilid 3, No.3, (<http://www.jurnalmanajemen.co.id>, diakses 20 Maret 2019).
- Valda, A.M. 2018. *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.