

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRIYA RESIK MANDIRI SURABAYA**

**Agusta Dos Santos**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan  
Bisnis, Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi yang ada di sekitar tempat kerja. Motivasi Kerja adalah dorongan kebutuhan dan keinginan individu menuju tujuan tercapainya kepuasan dari apa yang dibutuhkan. Disiplin Kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Metode yang digunakan adalah metode analisis deskriptif kuantitatif.

Adanya penelitian ini diharapkan mampu menunjukkan bahwa penyelarasan faktor kinerja karyawan perlu terus dikembangkan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karena dengan karyawan yang bekerja dengan baik maka perusahaan akan lebih muda dalam mencapai visi dan misinya.

Dari hasil penelitian analisis regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta sebesar 1.145 dan nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.155, nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0.189 sedangkan nilai koefisien regresi pada variabel disiplin kerja sebesar 0.421. Nilai koefisien determinasi adjusted R Square sebesar 0.588 menunjukkan sekitar 58,8% memberikan hasil yang baik sehingga sisanya 41,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji t variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $5.156 > t$  tabel 2.012 hipotesisnya diterima, uji t variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $5.321 > t$  tabel 2.012 hipotesisnya diterima, hasil uji t variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung  $7.326 > t$  tabel 2.012 hipotesisnya diterima. Hasil nilai signifikan dari uji F (simultan) pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $24.355 > F$  tabel 2.810 hipotesisnya diterima.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

**ABSTACT**

*The study aims to determine several factors that can affect employee performance, namely the work environment, work motivation and work discipline. The work environment is the conditions that exist around the workplace. Work motivation is the encouragement of individual needs and desires towards the goal of achieving satisfaction of what is needed. Work discipline is a tool used by managers to communicate with employees so that they are willing to change*

*behavior as an effort to increase one's awareness and willingness to comply with all applicable company regulations and social norms. The method used is a quantitative descriptive analysis method.*

*The existence of this research is expected to be able to show that aligning employee performance factors needs to be continuously developed in order to be able to improve employee performance. Because when employees work well, the company will be younger in achieving its vision and mission.*

*From the research results of multiple linear regression analysis, a constant value of 1.145 was obtained and the regression coefficient value on the work environment variable was 0.155, the regression coefficient value on the work motivation variable was 0.189 while the regression coefficient value on the work discipline variable was 0.421. The adjusted R Square coefficient of determination of 0.588 shows that as much as 58.8% gives good results so that the remaining 41.2% can be explained by other variables. The results of the t-test of work environment variables on employee performance variables are  $0.000 < 0.05$  and the value of t count is  $5.156 > t$  table 2.012 the hypothesis is accepted, the t test of work motivation variable on employee performance variables is  $0.000 < 0.05$  and the value of t count is  $5.321 > t$  table 2.012 the hypothesis is accepted, results work discipline variable t test on employee performance variable is  $0.000 < 0.05$  and the value of t count is  $7.326 > t$  table 2.012 the hypothesis is accepted. The results of the significant value of the F test (simultaneous) on the variable work environment, work motivation, work discipline on employee performance is  $0.000 < 0.05$  and the calculated F value is 24,355 F table 2,810 the hypothesis is accepted.*

**Keywords:** Work Environment; Work Motivation; Work Discipline; Employee Performance

## I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dijaga dan paling penting bagi perusahaan serta organisasi. Dimana pada hakikatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan yang ditingkatkan dalam perusahaan secara baik, efektif dan juga secara efisien sehingga akan terwujud kinerja kerja yang maksimal pada perusahaan. Suatu organisasi dalam melakukan aktifitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Karena disamping efektif dalam bekerja juga menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan merupakan faktor yang amat penting karena secara langsung terlibat dalam proses pelaksanaan berbagai kegiatan yang terjadi didalam perusahaan (Setiaroni, 2021).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia, Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan dikembangkan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan supaya karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat (Susilaningih, 2008:3). Karyawan dituntut mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan sempurna dan tingkat kesalahan yang seminimal mungkin. Berhasil atau tidaknya karyawan dalam mengembangkan tugas yang diberikan dapat diukur melalui kepuasan

pelanggannya, berkurangnya jumlah keluhan dari para pelanggan, tercapainya target sesuai dengan perhitungan yang dilakukan, penyelesaian tugasnya secara efisien, serta mampu menciptakan hubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi sebuah instansi/organisasi karena akan berpengaruh pada kemajuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai, seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Setiaroni, 2021). Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang tinggi tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena dipengaruhi beberapa faktor diantaranya: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, tata ruang kantor dan suasana kerja (Bentar et al, 2017).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan (Sutrisno et al, 2017). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Yantika et al, 2018). Lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai dampak terhadap karyawan yang melaksanakan tugas tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan (Misbah, 2018).

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan (Sutrisno et al, 2017). Penerapan disiplin sangat penting bagi suatu organisasi, karena dengan disiplin sebagian besar peraturan perusahaan dapat dipatuhi oleh karyawan (Sonya, 2020). Disiplin kerja merupakan suatu komponen yang menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala macam aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan dalam suatu perusahaan yang bersangkutan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari perusahaan tersebut (Subchi, 2017).

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang, susunan rumusan masalah, maka disusun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.

### **KAJIAN TEORITIS**

Manajemen Sumber Daya Manusia (*human resources management*) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajer juga mempunyai peran penting dalam mengontrol/mengarahkan orang-orang yang berada didalam organisasi, sehingga tujuan-tujuan yang di inginkan dapat tercapai termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (msdm) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia” disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan. sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM agar mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (company value) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Marwansyah (2014:3-4) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja dan hubungan industrial.

### **1. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja diperusahaan harus diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja pegawai. Keadaan lingkungan kerja dikatakan baik apabila masyarakat dapat melakukan aktivitas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kecukupan lingkungan kerja dapat di lihat sebagai hasil yang bertahan lama. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan mungkin memerlukan lebih banyak tenaga kerja, waktu dan tidak mengarah pada desain sistem yang efektif. Lingkungan merupakan kekuatan institusional atau eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi, dan lingkungan dirumuskan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum berada diluar organisasi yang dapat mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknis.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja di kaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu:

1. Warna merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karena apa bila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup, maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara, misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi (Sutrisno et al, 2017).

### **2. Motivasi kerja**

Motivasi kerja adalah dorongan kebutuhan dan keinginan individu menuju tujuan tercapainya kepuasan dari apa yang dibutuhkan. Dalam memotivasi karyawan, manajer perlu mengetahui motivasi dan memotivasi karyawan agar karyawan mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan ( Mubarak et al, 2020). faktor motivasi dapat berasal dari sumber internal maupun eksternal. Perilaku yang dimotivasi secara interen adalah

perilaku yang sumber motivasinya berasal dari kepuasan kerja. Indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut

- a. Gaji (Salary, pendapatan berupa gaji pokok yang diterima karyawan).
- b. Pengakuan ditempat kerja, pengakuan keberadaan karyawan ditempat kerja seperti pengakuan dari pimpinan maupun karyawan lainnya.

### 3. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Subchi, 2017). Ada beberapa tujuan disiplin kerja yaitu, membantu memperbaiki disiplin dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan, serta dengan melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan, mengenal pegawai yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, sekarang atau dimasa yang akan datang, membantu dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat disiplin dengan tingkat gaji (Subchi, 2017). Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan (Patandung et al, 2020):

- a. Taat terhadap aturan waktu  
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

### 4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Riko et al, 2019). kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau kecakapan, usaha dan kesempatan. Untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal (Sutrisno et al, 2017). dalam suatu organisasi kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

- a. Kualitas kerja, adalah hasil kerja yang dicapai pegawai.
- b. Waktu, adalah jangka waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Kehadiran, adalah kehadiran pegawai di tempat kerja.
- d. Kerja sama adalah kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan rekan kerjanya (Misbah, 2018).

### **HIPOTESIS**

1. Diduga ada pengaruh positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.
2. Diduga ada pengaruh positif yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.
3. Diduga ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.
4. Diduga ada pengaruh positif yang simultan antara Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.

## **II. METODE PENELITIAN**

### **1. Tempat Penelitian**

Dalam penelitian ini dilakukan pada karyawan yang bekerja di PT Griya Resik Mandiri Surabaya.

### **2. Jenis Penelitian**

Objek yang terdapat dalam penelitian ini memuat tentang variabel-variabel penelitian beserta karakteristik-karakteristika dan unsur-unsur yang akan diteliti, populasi penelitian, sampel penelitian dan tempat penelitian. Dalam bagian ini termasuk cara melakukan penarikan sampel.

### **3. Sumber Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder.

### **4. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan petugas kebersihan (cleaning service) yang berjumlah 50 karyawan di PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.

Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik purposive sampling, artinya sebagian individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama dijadikan anggota sampel (Sonya, 2020). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan di bagian (cleaning service) berjumlah 50 karyawan yang terdapat dalam PT. Griya Resik Mandiri Surabaya.

### **5. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah:

---

**1. Kuesioner (questionary)**

Pengumpulan data dengan usaha mendapatkan keterangan-keterangan dan pendirian seseorang secara tertulis dengan menyerahkan lembar pertanyaan untuk diisi oleh subyek yang bersangkutan.

**2. Wawancara (interview)**

Dalam metode ini peneliti mengumpulkan data dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan terlebih dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain.

**III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

**a. Uji Validitas**

Berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa pada semua item pertanyaan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai instrument penelitian. Nilai rtabel di dapat dari  $df=N-2$  dengan pengujian dua arah pada tingkat signifikan 0.05 yaitu sebesar 0.273.

**b. Uji Reliabilitas**

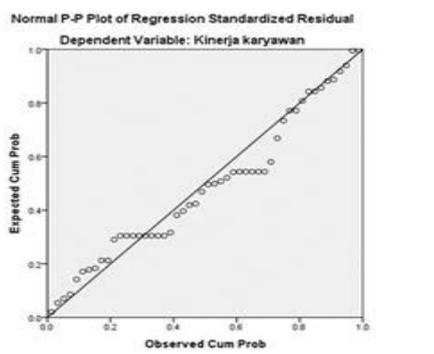
**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Kriteria	Keterangan
X1	0,804	$\geq 0,6$	Reliabel
X2	0,706	$\geq 0,6$	Reliabel
X3	0,902	$\geq 0,6$	Reliabel
Y	0,782	$\geq 0,6$	Reliabel

Dari hasil diatas bahwa nilai cronbach's alpha dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Moivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan data reliabel yang berarti bahwa kuesioner dapat digunakan dalam penelitian.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Penyebaran garis diagonal yang mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka dikatakan bahwa model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

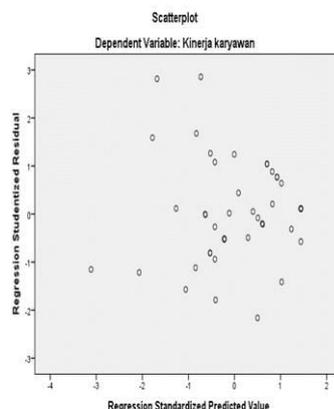
### b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Linearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0.456	2.193	Tidak terjadi multikolenritas
Motivasi Kerja	0.466	2.144	Tidak terjadi multikolenritas
Disiplin Kerja	0.679	1.473	Tidak terjadi multikolenritas

Nilai tolerance semua variabel lebih dari 0.1 dan nilai variance inflation factor (VIF) kurang dari 10. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas antar variabel bebas.

### c. Uji Heterokedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastistas**

Hasil Uji output diatas tidak terjadi Heterokedastisitas dikarenakan penyebaran data pola scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola khusus.

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

H1 : Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan memiliki nilai t hitung sebesar  $5.156 > t$  tabel 2.012, sehingga dapat disimpulkan hasil uji t tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

H2 : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan memiliki nilai t hitung sebesar  $5.321 > t$  tabel 2.012, sehingga dapat disimpulkan hasil uji t tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima.

H3 : Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan memiliki nilai t hitung sebesar  $7.326 > t$  tabel 2.012, sehingga dapat disimpulkan hasil uji t tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima.

#### b. Uji F (Simultan)

Dari hasil uji F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai signifikan dari pengaruh lingkungan kerja( $X_1$ ), motivasi kerja( $X_2$ ), disiplin kerja( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan( $Y$ ) adalah  $0.000 < 0.05$  dan nilai F hitung  $24.355 > F$  tabel 2.810 artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja( $X_1$ ), motivasi kerja( $X_2$ ), disiplin kerja( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan( $Y$ ) secara signifikan dimana hipotesisnya diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian setelah menguji dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Griya Resik Mandiri Surabaya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Griya Resik Mandiri Surabaya.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Griya Resik Mandiri Surabaya.
3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Griya Resik Mandiri Surabaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari kesimpulan diatas, saran yang dapat di berikan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk pihak perusahaan PT.Griya Resik Mandiri Surabaya, diharapkan untuk terus memperhatikan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang ada sehingga karyawan merasa nyaman dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk kalangan akademis, diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini serta dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anshary, R, Sunaryo, H, dan Abs, M, K. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Jade Indoprata Malang*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(16).
- Candra, R, Putri, H, F. dan Amran, E, F. (2019). *Motivasi dan Disiplin Kerja Petugas Kebersihan Jalan Di Kecamatan Padang Panjang Barat*. Dinamis: Journal Of Islamic Management And Bussiness, 2(2).
- Hutagalung, O., A. dan Ikatrinasari F., Z. (2018). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT X Di Jakarta (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Mata XYZ)*.
- Mubarak, H., dan Noor, T (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Carefastindo (Outsourcing) Cleaning*

Service Di Citimall Sampit. Profit (*Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*), 5(1).

Putro, A, Y, N. (2017). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Ash Cabang Madiun.*

Sutrisno, D., dan Ratnaningsih, S. Y. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Athena Tagaya Surabaya.*

Subchi, M. F. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service PT. Iss Indonesia di Samarinda.*

Tolo, I., Sepang, J. L., dan Dotulong, L. O. (2016). *Pengaruh Ketrampilan Kerja Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada dinas pemuda dan olahraga (dispورا) Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(3).*

Yantika, Y., Herlambang, T., dan Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174-188.*