



PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KG FASHION INDONESIA

Nopi Oktora¹, Nuryani Susana²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi GICI, Depok

novyoktora@gmail.com¹, nuryanisusan@gmail.com²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT KG Fashion Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode penelitian berupa pengumpulan data menggunakan kuesioner. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling*. Adapun sampel tersebut berjumlah 100 responden, dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa 42,7 % faktor-faktor kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 57,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil analisis yaitu nilai $F_{hitung} (25,577) > F_{tabel} (2,700)$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (2,569)$ dan variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil analisis $t_{hitung} (3,619)$ dimana $t_{tabel} (1,660)$ maka secara parsial kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia. Adapun variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia dengan nilai hasil analisis $t_{hitung} (1,152)$. Variabel yang mendominasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia adalah lingkungan kerja.

Kata kunci : motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

Abstract

The aim of this research is to determine and analyze the influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT KG Fashion Indonesia. The type of research used is quantitative research with research methods in the form of data collection using questionnaires. The data analysis model used is multiple linear regression analysis. Sampling was taken using purposive sampling technique. The sample consisted of 100 respondents, using multiple linear regression. The results of the multiple regression test show that 42.7% of employee performance factors can be explained by work motivation, work discipline and work environment while the remaining 57.3% is explained by other factors not examined in this research, while the F test results show that Simultaneously the variables of work motivation, work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with the results of the analysis being the value $F_{count} (25.577) > F_{table} (2.700)$. The results of the t test show that the work discipline variable shows the results of tcount analysis (2.569) and the work environment variable shows the results of tcount analysis (3.619) where $t_{table} (1.660)$ means that partially these two variables have a significant effect on employee performance at PT KG Fashion Indonesia. The work motivation variable does not have a significant effect on employee performance at PT KG Fashion Indonesia with a t-count analysis result of (1.152).

Keywords: work motivation, work discipline, work environment, employee performance.

(*) Corresponding Author: Nopi Oktora¹, novyoktora@gmail.com

INTRODUCTION

Salah satu aset yang paling penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena mereka memegang peranan penting dalam. Bentuk serta tujuan organisasi dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Bentuk dan tujuan organisasi dibentuk berdasarkan visi untuk kemaslahatan manusia, dalam misinya dikelola dan dikelola oleh manusia. Bentuk dan tujuan organisasi dibentuk atas dasar visi untuk kemaslahatan manusia, dalam misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Manusia merupakan faktor strategis dalam segala aktivitas, organisasi harus menyadari potensi tenaga kerjanya dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif.

Memiliki kinerja karyawan yang tinggi akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan akan meningkat sehingga keuntungan. Berdasarkan penelitian, Naharuddin dan Sadegi (2013) membuktikan kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri dengan dirinya dan orang lain dalam melakukan pekerjaannya. Selanjutnya dia menyatakan adanya kemauan dan keterbukaan karyawan dalam menjalankan tugasnya, dapat meningkatkan produktivitas karyawan yang juga berujung pada kinerja

Setiap organisasi mempunyai cita - cita untuk mencapai tujuannya, dan untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang tersedia agar masyarakat dapat bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Willian J. motif adalah serangkaian kebutuhan berbeda yang mewakili tujuan masing - masing individu dalam mencapai kepuasan. Cara lain untuk menggambarkan motivasi adalah sebagai energi untuk merangsang dorongan di kepala (*drive arousal*).

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Bagi Beach disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar untuk mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukum terhadap perilaku kesalahan dalam PT KG Fashion Indonesia yang tentunya ada peraturan tentang disiplin terhadap karyawan.

Lingkungan kerja sangat memengaruhi operasi, dan tidak banyak karyawan yang ingin meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, dapat berdampak pada produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang menyenangkan dan memuaskan dapat meningkatkan tingkat produktivitas karyawan. Menurut Afandi (2018:66), karena pengelolaan SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan dan pimpinan harus lebih memperhatikan karyawan di lingkungan kerja mereka agar dapat meningkatkan kinerja mereka. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja antara karyawan dan atasan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaan mereka dengan penuh semangat dan semangat. Jika ada ketidaksesuaian di lingkungan kerja, karyawan akan merasa sulit dan tidak Kinerja karyawan yaitu bagaimana individu melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Agar tujuan – tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai. Menurut Anwar Mangkunegara (2016) mengemukakan kinerja adalah sebuah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan. Kinerja karyawan yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat karyawan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang ditentukan dapat dicapai.

PT KG Fashion merupakan perusahaan export import yang bergerak dalam bidang industri garment atau pembuatan baju barang jadi sejak tahun 2007 di kabupaten sukabumi, yang memproduksi baju, jaket dan celana. Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Abacus Cash Solution Jakarta Selatan.

METHODS

Penelitian ini bersifat kuantitatif. Dalam studi ini, banyak pertanyaan yang diajukan tentang keyakinan,

pendapat, karakteristik subjek, dan perilaku mereka di masa lalu atau sekarang. Penelitian berbasis survei yang bertujuan untuk menanyakan pertanyaan tentang keyakinan seseorang

RESULTS & DISCUSSION

Results

Uji Kualitas Data

Langkah selanjutnya yang dilakukan setelah mengetahui berbagai tanggapan atas responden adalah melakukan uji kualitas data. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah berbagai indikator yang dilakukan tersebut valid atau tidak serta reliable atau tidak. Hal ini penting karena salah satu syarat bahwa sebuah data dapat dilakukan uji hipotesis adalah harus valid dan reliable. Dibawah ini disajikan hasil uji kualitas data berupa uji validasi dan uji reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat pengukur itu bisa mengukur apa yang ingin diukur. Guna melihat valid atau tidak sebuah data maka kolom yang dilihat adalah kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,3$. Untuk melihat tingkat validitas semua item nyataan koesioner yang penulis susun, dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	INDIKATOR	R_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Perhatian pemimpin	0,557	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Pemimpin berperilaku baik	0,496	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Karyawan mampu berinteraksi	0,590	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Kemajuan perusahaan	0,557	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Karyawan mampu bekerja sendiri	0,353	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Karyawan menerima jaminan	0,533	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Upah sesuai dengan pekerjaan	0,397	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Karyawan memiliki komunikasi baik	0,361	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Pengakuan dari hasil kerja	0,380	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Terpenuhi kebutuhan kerja	0,458	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Dukungan pemimpin	0,535	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang di sajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel motivasi kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

NO	INDIKATOR	R_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Karyawan mentaati SOP perusahaan	0,387	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Berhati-hati menggunakan alat kerja	0,614	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Menggunakan seragam kerja	0,317	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Karyawan memperbaiki atas teguran	0,366	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Peraturan jam kerja	0,503	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Ketaatan dalam menjalankan perintah	0,326	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Menerima konsekuensi ketika salah	0,541	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

(2) September 2024

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang di sajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

NO	INDIKATOR	R_{hitung}	IMPULAN	KETERANGAN
1	Penerangan Cahaya	0,458	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Keamanan Ditempat Kerja	0,555	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Kebisingan Ditempat Kerja	0,551	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Menjalin Hubungan Harmonis	0,616	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
5	Sirkulasi Udara	0,455	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Meminimalisir Kebisingan	0,417	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Fasilitas Parkir	0,375	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Adanya Petugas Keamanan	0,342	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Kebutuhan cahaya	0,595	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
11	Jaminan Keselamatan Kerja	0,473	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
12	Sirkulasi Udara Menunjang Kinerja	0,409	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
13	Ventilasi Ruangan	0,482	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
14	Penempatan Mesin Kerja Yang Sesuai	0,550	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
15	Hubngan Baik Karyawan dengan Atasan	0,447	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
16	Adanya Musik Ditemoat Kerja	0,304	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang di sajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

NO	INDIKATOR	R_{hitung}	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Standar Perusahaan	0,566	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
2	Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan target	0,368	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
3	Termpil Dalam Melaksanakan Pekerjaan	0,485	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
4	Menylesaikan Tugas Yang Diberikan	0,572	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
6	Menema Saran	0,425	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
7	Menyelesaikan Tugas Dengan rapih	0,348	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
8	Beredia Bekerja Dalam Tim	0,481	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
9	Mempunyai Tanggung Jawab	0,482	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$
10	Menggunakan Waktu Dengan Efektif	0,404	Valid	Karena nilai $r_{hitung} > 0,3$

Sumber: Hasil Penelitian 2024, (Data Diolah)

Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} yang di sajikan pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* hasil perhitungan menggunakan SPSS (terlampir) lebih besar dibandingkan nilai 0,3 sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pertanyaan tentang variabel disiplin kerja tersebut valid dan dapat

digunakan untuk uji-uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

NO	INDIKATOR	Cronbach a	SIMPULAN	KETERANGAN
1	Motivasi Kerja	0,810	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
2	Disiplin Kerja	0,722	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
3	Lingkungan Kerja	0,841	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6
4	Kinerja Karyawan	0,774	Reliabel	Karena Cronbach a > 0,6

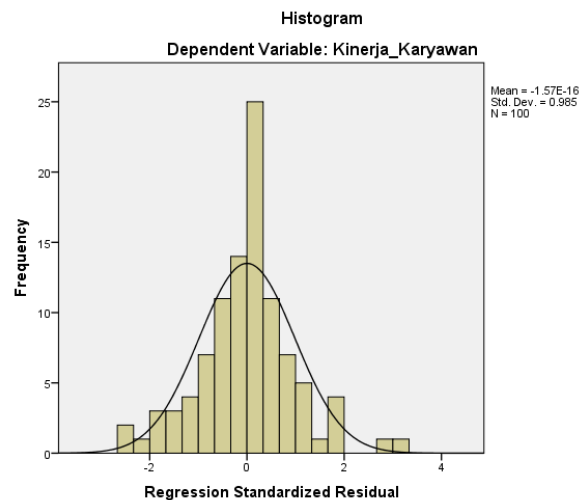
Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Olahan)

Diatas menunjukkan bahwa semua nilai *cronbach's alpha* yang tertera dalam Tabel *Reability Statistic* (terlampir) hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa semua instrument penelitian ini handal (*reliable*) dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Setelah melakukan uji kualitas data dan semua data yang dihasilkan layak untuk digunakan dalam uji selanjutnya maka yang perlu dilakukan adalah uji asumsi klasik. Uji ini wajib dilakukan sebelum seseorang melakukan analisis regresi linier berganda. Adapun uji klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi: (1) uji normalitas, (2) uji multikolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data Diolah)

Pada grafik histogram diatas terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan oleh gambar histogram tidak miring ke kanan maupun ke kiri sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

(2) September 2024

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.12204602
	Absolute	.097
Most Extreme Differences	Positive	.097
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.969
Asymp. Sig. (2-tailed)		.305

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Pada tabel *Kolmogorov-smirnov* diatas diketahui nilai signifikansi $0,305 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Multikolinieritas dilakukan dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau $VIF < 10$. Dibawah ini disampaikan hasil uji multikolinieritas dengan melihat *Tolerance Inflation Factor (VIF)* nya.

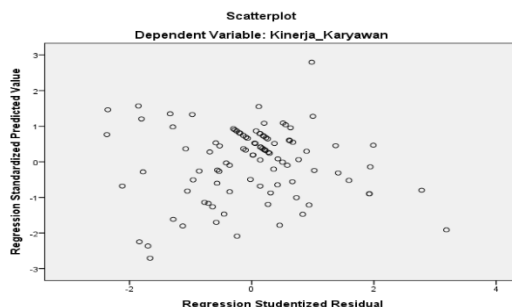
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)

VARIABEL	COLLINEARITY STATISTICS			
	TOLERANCE		VIF	
	HASIL	SIMPULAN	HASIL	SIMPULAN
Motivasi Kerja	0,592	$> 0,1$	2,689	< 10
Disiplin Kerja	0,475	$> 0,1$	2,105	< 10
Lingkungan Kerja	0,519	$> 0,1$	1,926	< 10

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Hasil Data diatas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* variabel independen yang diatas $0,1$ serta nilai *VIF* variabel independennya semua dibawah 10 yang berarti bawah tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Pendekatan Grafik

Grafik Scatterplot diatas memperhatikan bahwa titik-titik menyebar secara tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas seta tersebar baik diatas maupun bawah angka nol pada sumbu Y. hal ini berti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel independennya.

Hasil Uji Hipotesis

Setelah semuanya data dinyatakan layak untuk dilakukan uji selanjutnya, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah melakukan uji hipotesis. Uji ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah sekaligus dengan sementara atas jawaban rumusan masalah tersebut yang tertuang dalam hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis. Beberapa hal yang termasuk ke dalam uji hipotesis ini diantaranya antara persamaan regresi, uji F (uji simultan), koefisien determinasi (R^2) dan uji t (uji parsial).

1. Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.187	2.744		4.442	.000		
Motivasi_Kerja	.135	.069	.126	1.252	.352	.592	2.689
1 Disiplin_Kerja	.542	.143	.424	3.780	.000	.475	2.105
Lingkungan_Kerja	.171	.056	.325	3.031	.003	.519	1.926

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Melihat nilai *Unstandardized Coefficients Beta* diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 12,187 + 0,135X_1 + 0,542X_2 + 0,171X_3$$

Yang berarti bahwa:

- Konstanta sebesar 12,187 yang berarti jika variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dianggap nol maka variabel kinerja karyawan
- Koefisien regresi variabel motivasi kerja diperoleh nilai sebesar 0,135 yang berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, sementara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja kerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,135 dan sebaliknya.
- Koefisien regresi disiplin kerja diperoleh nilai sebesar 0,542 yang berarti jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, sementara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,542 dan sebaliknya .
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0,171 yang berarti bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan mengalami kenaikan satu satuan, sementara variabel motivasi kerja dan disiplin kerja diasumsikan tetap maka kinerja juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,171 dan sebaliknya.

2. Hasil Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	731.465	3	243.822	23.814	.000 ^b
	Residual	982.895	96	10.238		
	Total	1714.360	99			

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa F_{hitung} yang diolah dengan menggunakan SPSS adalah sebesar 23,814. Sementara nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel Nilai-nilai untuk distribusi F adalah 2,700. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa nilai $F_{hitung} = 23,814 >$ dari $F_{tabel} = 2,700$. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.673 ^a	.457	.509	3.19976

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data diolah)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah 0,509 atau 50,9% ini berarti bahwa variabel independen berupa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia sebesar 50,9% sedangkan sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Langkah terakhir yang harus dilakukan adalah melakukan Uji t atau yang lebih dikenal dengan nama Uji Parsial. Jika Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama, maka Uji t ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya secara parsial atau sendiri-sendiri. Jika dalam penelitian ini akan dilihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.

Tabel 11. Hasil Uji t (Uji Parsial)

VARIABEL	T		Sig		KESIMPULAN
	t_{hitung}	t_{tabel}	HASIL	$\alpha = 5\%$	
Motivasi Kerja	1,252	<1,985	0,352	>0,05	tidak berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	3,780	>1,985	0,000	<0,05	berpengaruh Signiikan
Lingkungan Kerja	3,031	>1,985	0,003	<0,05	berpengaruh Signiikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024 (Data olahan)

Guna menentukan H_0 maupun H_1 yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} diatas dapat dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikan 5% ($\alpha=0,05$) adalah 1,985. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia karena $t_{hitung} (1,252) < t_{tabel} (1,985)$ serta nilai signifikansinya diatas 0,05.
- Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia karena $t_{hitung} (3,780) > t_{tabel} (1,985)$ seta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

- c. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia karena $t_{hitung} (3,031) > t_{tabel} (1,985)$ serta nilai signifikansinya dibawah 0,05.

DISCUSSION

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di awal, dimana penelitian ini dilakukan sampai saat ini ditemukan masalah yang ada di PT KG Fashion Indonesia. Khususnya mengenai kinerja karyawan sehingga perlu dilakukan penelitian di antaranya dengan menggunakan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berguna untuk memperoleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari ketiga variabel independen yang digunakan, dua dari tiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia, yaitu disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3), sedangkan variabel yang tidak berpengaruh signifikan yaitu variabel motivasi kerja (X1).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan yang berbeda di kuesioner yang telah disebar dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > 0,3$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua memiliki koefisien keandalan atau *Cronbach' alpha* $> 0,6$. Hal ini menyatakan bahwa pernyataan koefisien reliable. Persamaan regresi yang diperoleh dari penelitian ini adalah $Y = 12,187 + 0,135X_1 + 0,542X_2 + 0,171X_3$. Dalam upaya mengidentifikasi seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya, diperoleh dari nilai koefisien determinasi. Sebagaimana yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa nilai koefisien determinasi yang dinyatakan dalam *adjusted R Square* adalah 50,9% atau 0,509 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen adalah sebesar 50,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pada hasil Uji F atau secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang telah diolah menggunakan SPSS adalah sebesar 25,577 dengan signifikan sebesar 0,000 oleh karena itu nilai signifikan lebih kecil dari 0,000 ($0,000 < 0,005$). Sementara itu nilai F_{tabel} yang dilihat pada tabel nilai-nilai distribusi F adalah 2,700. Ini berarti bahwa variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia. Selanjutnya untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil penelitian dengan menghitung t_{hitung} .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia. Meskipun terdapat upaya untuk meningkatkan motivasi melalui berbagai insentif dan program pengembangan dampaknya terhadap kinerja karyawan tidak sekuat yang diharapkan, meskipun pimpinan telah memberikan dukungan, motivasi kerja yang kurang optimal dapat mempengaruhi kinerja, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti disiplin kerja, dan lingkungan kerja diantara kedua variabel tersebut ada salah satu variabel yang memiliki dominan dalam menentukan kinerja karyawan di perusahaan ini

Lalu untuk variabel disiplin kerja berdasarkan hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial atau individu variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti untuk memastikan kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia tetap optimal, disiplin kerja yang tinggi sangatlah penting. Setiap karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap kedisiplinannya terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Perusahaan bisa memastikan bahwa setiap tanggung jawab dipegang oleh orang yang handal dan kinerja karyawan dapat mencapai hasil yang maksimal

Lalu variabel lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia secara signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan. Jika lingkungan kerja nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kinerja mereka akan lebih optimal. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, akan berdampak negatif pada kinerja dan pencapaian hasil yang diinginkan. Oleh sebab itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk mencapai hasil yang maksimal di PT KG Fashion

Indonesia.

Berdasarkan variabel yang diteliti di PT KG Fashion Indonesia, ditemukan bahwa terdapat dua variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yaitu disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dilakukan perusahaan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Sebaliknya, variabel motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja kurang memiliki dampak yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.

CONCLUSION

1. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.
2. Secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.
3. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT KG Fashion Indonesia.

REFERENCES

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. ISBN: 979-514-929-6. Bandung
- A Hussein Fattah. (2017) *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatara
- Anak Agung Putu Agung (2017) *Metodologi penelitian bisnis*. Malang Penerbit Elektonik Pertama. ISBN : 978-602-203-122-2
- Edy Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana. ISBN : 978-979-1486-76-7. Penerbit PRENADEMEDIA GROUP
- Emron Edision, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. ALFABETA, CV. ISBN: 978-602-289-216-8. Bandung
- Furtasan dan Budi Ilham (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua. Depok: Rajawali. ISBN : 978-623-231-494-8 Penerbit Pt rajaGrafindo Persada
- Fika Fajaryani (2019) hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. sinar lentera cikade. *Jurnal ilmiah fakultas ekonomi*
- Ghozali (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN : 9797040151
- Hasibun, M. (2018) *manajemen sumber daya manusia* Jakarta
- Hasibuan. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Sugiono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Cetakan Pertama. Penerbit: CV ALFABETA. ISBN: 978-602-289-533-6. Bandung (2, 16, 126, 127, 199, 206, 285, 296)
- Sugiono (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Cetakan kedua. Penerbit: CV ALFABETA. ISBN: 978-602-289-533-6. Bandung (6)
- Sujarweni, V.W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustakabarupress. (86, 160, 225, 232)
- Sugiyono, (2017) *Metode Penelitian : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sumitra GP, C., & Susilo, H. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK WOORI SAUDARA INDONESIA 1906, Tbk (DIVISI CORPORATE SECRETARY) . *Jurnal GICI Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 16(1), 49–56. <https://doi.org/10.58890/jkb.v16i1.262>.
- Gena. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Sekolah Menengah

