

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.HARMONY GEMILANG

Willy Aqili<sup>1</sup>, Solehudin<sup>2</sup>

<sup>12</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia  
Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Indonesia

e-mail: <sup>1</sup> [aqiliwilly@gmail.com](mailto:aqiliwilly@gmail.com), <sup>2</sup> [solehudin@gmail.com](mailto:solehudin@gmail.com)

Informasi Artikel

Diterima: 01-10-2023

Direvisi: 10-10-2023

Disetujui: 19-10-2023

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Harmony Gemilang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Sampel pada penelitian ini berjumlah 108 dengan menggunakan teknik Non Probability Sampling dengan metode Sampel Jenuh. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi Karyawan di Cv. Harmony Gemilang sudah baik, Disiplin Karyawan di Cv. Harmony Gemilang cukup baik, Lingkungan Kerja Karyawan di Cv. Harmony Gemilang sudah baik dan Kinerja Karyawan di Cv. Harmony Gemilang sudah baik. Koefisien korelasi antara variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja mempunyai tingkat korelasi yang kuat, positif dan signifikan. Pengaruh Koefisien variabel Lingkungan Kerja lebih besar memberikan kontribusi terhadap Kinerja dibandingkan Motivasi dan Disiplin. Pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 67,1% sedangkan sisanya 32,9% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja

## Abstract

*This study aims to examine and analyze the influence of motivation, discipline and work environment on employee performance of Cv. Harmony Gemilang. This research was conducted using quantitative methods with descriptive and verification analysis, namely collecting, presenting, analyzing, and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. The sample in this study amounted to 108 using the Non Probability Sampling technique with the Saturated Sample method. Based on the analysis that has been done this research proves that Employee Motivation in Cv. Harmony Gemilang is good, Employee Discipline at Cv. Harmony Gemilang is quite good, Employee Work Environment at Cv. Harmony Gemilang is good and Employee Performance at Cv. Harmony Gemilang is already good. The correlation coefficient between the variables of Motivation, Discipline and Work Environment has a strong, positive and significant correlation level. The influence of the work environment variable coefficient contributes to performance more than motivation and discipline. The simultaneous influence of work motivation, discipline and work environment on employee performance is 67.1% while the remaining 32.9% is the contribution of other variables not examined.*

**Keywords:** Motivation, Discipline and Work Environment

## 1. Pendahuluan

Dewasanya saat ini kemajuan suatu bangsa tidak dapat lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan atau hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja juga disebut pemeringkatan karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah kegiatan manager untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta



menetapkan kebijaksanaan selanjutnya (Hasibuan, 2012:87)[1].

CV.Harmony Gemilang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor perumahan dan produksi batako yang berlokasi di kabupaten karawang jawabarot yang dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya.

Selain itu, adapun berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hamdani dan Zulfikar (2017) dalam penelitiannya membuktikan bahwa variabel motivasi kerja adalah variabel yang paling berpengaruh dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai[2]. Kemudian didukung oleh Leonando Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[3]. Lalu penelitian AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan[4]. Munparidi (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa working environment have positive influence to performance[5]. Dan ada penelitian yang dilakukan oleh Anatalia Renah, and Djoko Setyadi (2014) yang menyatakan bahwa It regardless the value of Working Environment, it gave no effect to the value of performance[6].

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dimana aspek Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang akan diteliti. Sehingga peneliti mengambil judul dalam tesis ini yaitu "PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.HARMONY GEMILANG".

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Menurut Rahmat Hasbullah (2017:106) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan pertanyaan dalam perusahaan.[7]

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006:378) dalam Rahmat Hasbullah (2017:106) menyatakan bahwa Kinerja (Performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. [7]

Kemudian Indra Bastian yang dikutip oleh Fahmi (2014:2), Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi. [8]

### Motivasi Kerja

Menurut Siagian (1995) dalam Edy Sutrisno (2014:110) Motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan

perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik untuk organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.[9]

Hasibuan dalam buku Edy Sutrisno (2014:111): "Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan".[9]

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Gitosudarmo (2012:134) motivasi adalah: suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pendorong perilaku seseorang biasanya kebutuhan serta keinginan yang hendak dicapai.[10]

### Disiplin Kerja

Menurut Beach dalam Sutrisno (2016:87) mengemukakan bahwa "disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua, lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap perilaku kesalahan". Pengertian yang dikemukakan oleh Beach, menekankan disiplin pada belajar dan tindakan.

Menurut Sutrisno (2016:97) mengemukakan bahwa: Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[11]

Menurut Rivai (2014:599) pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan paramanager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[12]

### Lingkungan Kerja

Nitisemito (2010:183) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.[13]

Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang

dibebankan.[14]

Sedarmayati (2013:2) mengatakan bahwa lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.[9]

### HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kajian teori dari para ahli sertapenelitian terdahulu maka penulis menyatakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV.Harmony Gemilang.

H2 : Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan CV.Harmony Gemilang.

H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Harmony Gemilang.

H4 : Terdapat pengaruh simultan Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV.Harmony Gemilang.

### METODE PENELITIAN

#### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV.Harmony Gemilang yang berjumlah 108 orang. Pengambilan sampel yang dilakukan didalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampling jenuh. Semua anggota populasi dijadikan sampel untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang relative kecil. Dengan jumlah populasi Karyawan sebanyak 108 orang. Maka sampel yang digunakan sama yaitu 108 orang.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh. Menurut Sugiyono 2018 : 85 , Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan kata lain jumlah populasi Karyawan sebanyak 108 orang. Maka sampel yang digunakan seluruh karyawan CV.Harmony Gemilang.

#### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan statistik / verifikasi. Analisis dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20.Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah (valid)atau tidaknya suatu kuesioner. (Sugiyono, 2012) menyebutkan bahwa apabila koefisien korelasi sama dengan 0,3 atau lebih (paling kecil 0,3), maka butir instrumen dinyatakan valid[15]. Uji reliabilitas adalah data untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk Dalam menentukan besarnya nilai Cronbach Alpha, SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Pengujian yang digunakan diantaranya adalah :

#### 1) Uji F

Dalam penelitian ini mengandung uji F, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan antara Motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel terikatnya Kinerja Karyawan (Y).

#### 2) Uji t

Dalam penelitian ini menggunakan uji t, untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Customer Experience (X1), Kepuasan (X2), terhadap Loyalitas Pengunjung (Y).

#### 3) Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi adalah data untuk mengetahui seberapa besar prosentase pengaruh langsung variabel bebas yang semakin dekat hubungannya dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut bisa dibenarkan.

Uji asumsi klasik yang digunakan adalah:

#### 1. Uji Normalitas

Deteksi normalitas untuk histogram. Data berdistribusi normal jika kurva normal yang ada digrafik (histogram) mengikut bentuk bel (lonceng). Deteksi normalitas dengan normal probability plot adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Validitas

Dengan pengujian validitas setiap item kuesioner dianalisis dengan langkah mengkorelasikan setiap skor item dengan skor yang merupakan jumlah tiap skor item. Menurut sugiyono, item yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut dapat dianggap valid apabila  $r = 0,300$ . Sehingga apabila korelasi antar item dengan skor item total kurang dari 0,300 maka item instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Indikator	Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Pemuasan kebutuhan	1	0,464	0.3	Valid
Bekerja mandiri	2	0,800	0.3	Valid
Pemecahan Masalah	3	0,411	0.3	Valid
Interaksi kerja	4	0,448	0.3	Valid
Kerjasama	5	0,586	0.3	Valid

Gaji yang layak	6	0,522	0.3	Valid
Sarana dan prasarana	7	0,389	0.3	Valid
Eksistensi karyawan	8	0,744	0.3	Valid
Penghargaan	9	0,370	0.3	Valid
Bimbingan Kerja	10	0,699	0.3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Indikator	Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Tidak pernah terlambat	1	0,386	0.3	Valid
Selalu hadir ditempat kerja	2	0,579	0.3	Valid
Bekerja dengan sungguh-sungguh	3	0,508	0.3	Valid
Mengikuti aturan	4	0,477	0.3	Valid
Tugas yang diberikan	5	0,467	0.3	Valid
Kecintaan terhadap pekerjaan	6	0,631	0.3	Valid
Ketelitian	7	0,433	0.3	Valid
Bekerja penuh perhitungan	8	0,606	0.3	Valid
Moral kerja	9	0,554	0.3	Valid
Sikap	10	0,413	0.3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

Indikator	Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Peralatan kerja	1	0,614	0.3	Valid
Perlengkapan kerja	2	0,680	0.3	Valid
Tata letak	3	0,448	0.3	Valid
Ruang Kerja	4	0,672	0.3	Valid
Penerangan	5	0,548	0.3	Valid
Hubungan kerja	6	0,319	0.3	Valid
Kelancaran Kerja	7	0,524	0.3	Valid

Pengaturan kerja	8	0,442	0.3	Valid
Pekerjaan yang dibebankan	9	0,514	0.3	Valid
Konsentrasi kerja	10	0,604	0.3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja**

Indikator	Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Kriteria
Pengalaman Kerja	1	0,550	0.3	Valid
Pengetahuan	2	0,415	0.3	Valid
Sesuai keahlian	3	0,557	0.3	Valid
Kepuasan	4	0,542	0.3	Valid
Pencapaian tujuan organisasi	5	0,459	0.3	Valid
Situasi Kerja	6	0,473	0.3	Valid
Target Kerja	7	0,746	0.3	Valid
Kesempatan yang sama	8	0,700	0.3	Valid
Kepercayaan	9	0,414	0.3	Valid
Prestasi kerja	10	0,574	0.3	Valid

sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas data terhadap variabel yang diteliti, Customer Experience, (X<sub>1</sub>), Kepuasan (X<sub>2</sub>) dan Loyalitas Pengunjung (Y) dinyatakan valid karena lebih dari 0.300.

#### Hasil Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dinyatakan dengan interval consistency dengan teknik belah dua yang dianalisis dengan rumus Spearman Brown. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila memberikan

nilai Cronbach Alpha > 0,700. Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk kuisioner masing-masing Variable dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0.839	0.70	Sangat Reliabel
2	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0.823	0.70	Sangat Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.840	0.70	Sangat Reliabel
3	Kinerja (Y)	0.843	0.70	Sangat Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

nilai Cronbach Alpha > 0,700. Berikut hasil pengujian reliabilitas untuk kuisioner masing- masing Variable dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 memperlihatkan bahwa hasil uji reliabilitas diketahui bahwa untuk setiap variabel, (Nilai alpha cronbach 0.81 s.d. 1.00, berarti sangat reliable). Sehingga Motivasi Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja dinyatakan Sangat Reliabel.

**Hasil Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Dengan ketentuan apabila variabel memiliki nilai  $\alpha$  hitung > 0,050 maka variabel tersebut terdistribusi normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas**

Variabel	Kolmogrov - Smirnov		Keterangan
	r Hitung	r Kritis	
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0.086	0.05	Distribusi Normal
Disiplin Kerja(X <sub>2</sub> )	0.102	0.05	Distribusi Normal
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0.112	0.05	Distribusi Normal
Kinerja (Y)	0.076	0.05	Distribusi Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2019

Pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal karena nilai signifikan  $\alpha$  hitung semua variabel lebih dai 0.05. Variabel Motivasi Kerja sebesar 0.086, Disiplin Kerja 0.102, Lingkungan Kerja sebesar 0.112 dan Kinerja 0.076, maka semua variabel dinyatakan mengikuti sebaran data normal.

**Hasil Pengujian Hipotesis**

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Koefisien Determinasi						
Model	R	RSquare	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change
1	.819 <sup>a</sup>	.671	.662	3,52076	.671	70,762

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan data 2019

Berdasarkan tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,671 berarti 67,1% variabel Kinerja Karyawan (Y) bisa dikarenakan oleh variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>), atau dapat diartikan bahwa Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) memiliki

kontribusi terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,1% sedangkan sisanya 32,9% Merupakan kontribusi variabel lain ( $\epsilon$ ) yang tidak diteliti

**Tabel 8 Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,663	2,198		2,122	,036
	X1	,311	,086	,308		
	X2	,312	,093	,298		
	X3	,310	,091	,306		

Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2019

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) >  $\alpha$  (0,05) dan thitung (3.603) > ttabel (1,659) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lalu Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai sig. (0,001) <  $\alpha$  (0,05) dan thitung (3.371) > ttabel (1,659) maka H0ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Begitupula Kinerja Karyawan diatas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,001) <  $\alpha$  (0,05) dan thitung (3.411) > ttabel (1,659) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 9 Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2631,455	3	877,152	70,762	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1289,161	104	12,396		
	Total	3920,617	107			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019

Dari hasil penghitungan statistik uji F pada tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai sig. (0,000) <  $\alpha$  (0,05) dan fhitung (70.762) >ftabel (2.68) maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara

simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Ulasan

Setelah diuji secara statistik dapat diketahui dengan jelas bahwa semua variabel bebas (independent) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent). Pengaruh yang diberikan oleh ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh positif yang artinya semakin baik dan tinggi nilai Motivasi Kerja, Disiplin, dan Lingkungan Kerja, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang semula diajukan juga sesuai dengan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini yang telah dijelaskan pada segmen sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Harmony Gemilang.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Harmony Gemilang.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Harmony Gemilang.
4. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV.Harmony Gemilang.

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis menyarankan agar:

1. Diharapkan CV.Harmony Gemilang karawang terus meningkatkan Kinerja Karyawan Sehingga sasaran dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. Diharapkan CV.Harmony Gemilang karawang terus meningkatkan Motivasi Kerja karena dengan Motivasi Kerja yang baik akan mampu mendorong semangat kerja serta memperbaiki perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Diharapkan CV.Harmony Gemilang karawang dapat terus meningkatkan Disiplin kerja karyawan sehingga tindakan indisipliner yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat diminimalisir sebaik mungkin.
4. Diharapkan CV.Harmony Gemilang karawang dapat terus menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik lagi, agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja sudah baik, tetapi masih belum optimal karena masih ada indikator yang memiliki skor terendah. Diharapkan CV.Harmony Gemilang karawang terus mempertahankan indikator yang sudah mendapatkan presentasi yang baik serta meningkatkan indikator yang masih kurang yaitu pada indikator Interaksi kerja, Sarana dan prasarana, Mengikuti Aturan, Sikap, Pengaturan kerja. Dengan cara memberikan balas jasa yang memadai kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta memberikan sanksi yang sesuai bagi karyawan yang melanggarnya. Serta memberikan arahan-arahan kepada karyawan mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan. Kemudian melengkapi sarana penunjang yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

6. Diharapkan CV.Harmony Gemilang Karawang dapat mempertahankan indikator yang memiliki

skor tertinggi dibandingkan indikator lain, pada variable Kinerja Karyawan skor tertinggi yaitu pada indikator Target Kerja, untuk variable Motivasi Kerja pada indikator Pemecahan Masalah, kemudian variable Disiplin Kerja yaitu pada indikator Tidak pernah terlambat sedangkan pada variable lingkungan kerja yaitu pada indikator Konsentrasi kerja. Dengan mempertahankan beberapa indikator tersebut Kinerja Karyawan dapat lebih baik lagi dalam pencapaian target perusahaan baik jangka pendek ataupun jangka panjang

#### References

- [1] H. Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2012.
- [2] B. Sadarman and I. D. Fitriani, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 1, no. 3, pp. 29–50, 2017, doi: 10.31955/mea.vol1.iss3.pp29-50.
- [3] L. Agusta, M. Sutanto, P. M. Bisnis, P. S. Manajemen, U. K. Petra, and J. Siwalankerto, "Karyawan Cv Haragon Surabaya," *Pengaruh Pelatih. Dan Motiv. Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*, vol. 1, no. 3, p. 9, 2013.
- [4] I. G. Ayu, K. Giantari, F. Ekonomi, and U. Udayana, "Editor-in-Chief Editors Indonesia Indonesia."
- [5] R. I. Manikottama, L. M. Baga, and A. V. S. Hubeis, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, no. May, 2019, doi: 10.17358/jabm.5.2.242.
- [6] A. Renah and P. D. Setyadi, "The Influence of Organizational Culture , Working Environment and Educational Training on

- Motivation and Performance of Government Employees at West Kutai Regency East Kalimantan,” *J. Bus. Manag.*, vol. 6, no. 30, pp. 182–192, 2014.
- [7] R. Hasbullah, *Sumber Daya Manusia*. Karawang, 2017.
- [8] R. Rosari and C. Tnunay, : “*Jurnal Inspirasi Ekonomi* Vol. 2 No. 4\_Desember 2020 | ISSN: 2503-3123 ( Online ),” *iE J. Inspirasi Ekon.*, vol. 2, no. 4, pp. 2503- 3123, 2020.
- [9] R. Y. Wuwungan, R. Taroreh, and Y. Uhing, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Cinemaxx Lippo Plaza Manado,” *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 298–307, 2017.
- [10] R. M. A. Khairandy and E. Elpanso, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *Glob. Compet. Advant.*, vol. 21, no. 1, pp. 1–8, 2019, [Online]. Available: <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/834>.
- [11] E. Tehuayo, “Analisis Proses Pengambilan Keputusan Konsumen Pada Perilaku Pembelian Produk Yamaha Mio,” *J. SOSOQ* Vol. 6 Nomor 2, Agustus 2018, vol. 6, no. 2, pp. 25–34, 2018.
- [12] E. Lastriani, “Pengaruh disiplin terhadap kinerja anggota pada Satlantas Polresta Pekanbaru,” *J. Ilm. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 2, pp. 353–367, 2014, [Online]. Available: <https://media.neliti.com>.
- [13] Y. R. Syavani and Parjono, “Kontribusi Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan Bagian Produksi di PT. Petrocentral,” *J. Ilm Manaj.*, vol. 4, no. 2, p. 2016, 2017.
- [14] W. Prahawan, N. Simbolon, J. Manajemen, F. Ekonomi, U. Sultan, and A. Tirtayasa, “Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Intimas Lestari,” *J. Ekon.*, vol. 5, no. 1, pp. 35–41, 2014.
- [15] Sugiyono, “*Statistik Untuk Penelitian.pdf*.” pp. 1–370, 2012, [Online]. Available: <https://drive.google.com/file/d/0ByPwHcVompUhVFczOE5TTlpJMjg/view>.