



Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang

Dominig Amanda Putri^{1*}, Salfadri², Dina Adawiyah³

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

²Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

*Corresponding Author: dominigap15@gmail.com

Abstract: *This study examines the relationship between the influence of the physical work environment, work motivation and work discipline on employee performance at PT. Padang Rubber Valley Industry and Trade (P&P). Respondents in this study were all employees of PT. Industry and Trade (P&P) of the Padang Karet Valley, which amounted to 244 people. Sampling in this study is a proportional stratified random sampling technique, which is a technique used when the population has proportionally stratified members/elements. Through calculations using the Slovin formula, the number of samples in this study was 152 respondents. Primary data collection using a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis and statistical t test. The results showed that the physical work environment has no significant effect on employee performance. Work motivation and work discipline partially has a significant effect on employee performance. Physical work environment, work motivation and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Padang Rubber Valley Industry and Trade (P&P).*

Keywords: *Physical Work Environment, Work Motivation, Work Discipline, and Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini menguji hubungan antara pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang yang berjumlah 244 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan teknik *propotionate stratified random sampling*, yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang berstrata secara proporsional. Melalui perhitungan dengan menggunakan rumus *slovin*, maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 152 orang responden. Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda dan uji t statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja

PENDAHULUAN

PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang merupakan suatu perusahaan yang mengedepankan pelanggan sebagai asset terbesar, maka hal tersebut sangat ditentukan oleh tingkat kinerja dan kemampuan karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut. Dengan peranan penting dan strategis yang dimainkan oleh sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan, maka tidaklah berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia menciptakan sumber keunggulan kompetitif pada perusahaan tersebut.

PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang merupakan salah satu perusahaan pengelolaan karet yang bergerak pada *Crumb Rubber Factory*. Produk yang dihasilkan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) adalah produk setengah jadi berupa karet remah (*crumb rubber*). Peran karyawan dalam PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang merupakan faktor yang sangat vital untuk menjalankan fungsi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan industri.

Adapun alasan meneliti dilokasi ini karena berdasarkan informasi dari Kabag. Personalia PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, menunjukkan bahwa hasil evaluasi kinerja pegawai pada perusahaan tersebut sudah bisa dikatakan baik. Hal ini terlihat dari banyak nya hasil kinerja pegawai yang mendapatkan kategori berprestasi II. Meskipun hasil evaluasi kinerja pegawai PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet secara umum sudah dalam kategori baik bukan berarti tidak perlunya peningkatan kinerja pegawai lagi, terutama bagi pegawai pada kategori dalam pembinaan, sangat perlu adanya peningkatan terhadap hasil kinerjanya. Hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang belum optimal sepenuhnya. Hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja pegawai PT. Lembah Karet Padang menjadi hal yang menarik untuk diteliti.

Meskipun hasil evaluasi kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet secara umum sudah dalam kategori baik bukan berarti tidak perlunya peningkatan kinerja karyawan lagi, terutama bagi karyawan pada kategori dalam pembinaan sangat perlu adanya peningkatan terhadap hasil kinerjanya. Hal ini memberikan indikasi bahwa kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang belum optimal sepenuhnya. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan lagi dan lebih memaksimalkan lagi kinerja yang dilakukan karyawan agar hasil kinerja karyawan dapat mencapai kategori berprestasi I.

Salah satu upaya PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menjaga lingkungan kerja. Motivasi dan disiplin kerja juga merupakan faktor yang berpotensi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada objek yang diteliti. Pada penelitian ini peneliti menganalisis pada kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Pada penelitian Rina, dkk (2021), objek penelitiannya adalah karyawan PT. International Chemical Industry, Teddy (2020) objek penelitiannya adalah karyawan pabrik kayu, dan Septiawan (2020), meneliti pada kinerja

karyawan CV. Puspa. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rina, dkk (2021) menggunakan metode multivariat analisis dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan SEM LISREAL. Dan penelitian yang dilakukan oleh Septiawan (2020), menggunakan analisis jalur.

Dalam penelitian ini memiliki persamaan, yaitu sama-sama menganalisa mengenai lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Teddy (2020), sama-sama menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang sama digunakan oleh penulis.

Penulis tertarik meneliti pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian Dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang, karena judul ini belum pernah di teliti oleh orang lain sebelumnya dan judul ini juga memiliki daya tarik tersendiri. Hal ini di karenakan penulis beranggapan ada permasalahan yang belum terjawab dalam penelitian ini, yaitu apakah lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis indikator yang paling dominan dalam lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial ataupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mahendro dan Donni (2018:194), kinerja karyawan adalah perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hal tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini diadaptasi menurut Sopiah dan Etta (2018:351), sebagai berikut: 1) Kualitas Pekerjaan, 2) Kuantitas Pekerjaan, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, dan 5) Kemandirian.

Lingkungan Kerja

Menurut Yoyo, Agus dan Nunung (2018:47), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Selanjutnya, Yoyo, Agus dan Nunung menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta peraturan kerja, baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini diadaptasi dari Yoyo, Agus dan Nunung (2018:51-59), sebagai berikut: 1) Penerangan, 2) Pewarnaan, 3) Kebersihan, 4) Pertukaran Udara, 5) Suara/Kebisingan, 6) Keamanan di Tempat Kerja.

Motivasi Kerja

Menurut Mahendro dan Donni (2018:142), motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari Mahendro dan Donni (2018:158), sebagai berikut: 1) Usaha/ *Effort*, 2) Ketekunan/ *Persistence*, dan 3) Arah/ *Direction*.

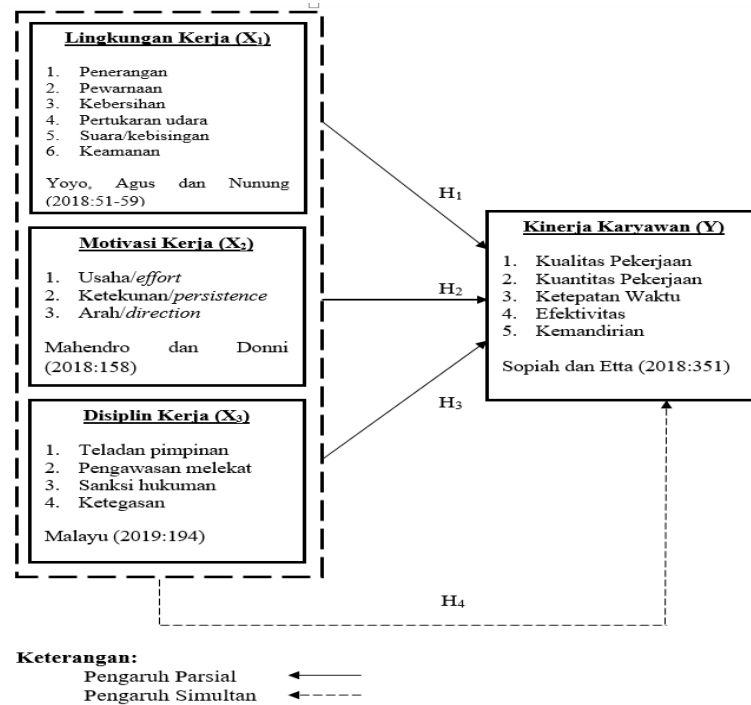
Disiplin Kerja

Menurut Lijan (2018:335), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini

diadaptasi dari Malayu (2019:194), sebagai berikut: 1) Teladan Pimpinan, 2) Pengawasan Melekat, 3) Sanksi Hukuman, dan 4) Ketegasan.

Kerangka Konseptual

Pada bagian ini peneliti akan memberikan gambaran mengenai arah penelitian yang akan dilakukan, Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, landasan teori, dan telaah penelitian terdahulu yang telah dikemukakan sebelumnya, maka berikut ini dapat dirumuskan hipotesis, sebagai berikut:

- H_1 Diduga lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang.
- H_2 Diduga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang.
- H_3 Diduga disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang.
- H_4 Diduga lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Dalam mengumpulkan data, teknik yang dipakai yaitu riset lapangan serta kepustakaan. Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang yang berjumlah 244 orang. Melalui perhitungan dengan menggunakan

rumus *slovin* sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 152 orang. Dalam penelitian ini, teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode *propotionate stratified random sampling*, yaitu teknik yang digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur yang berstrata secara proporsional.

Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Berikut adalah persamaan regresi dalam penelitian ini:

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

Dari uraian di atas maka didapat α adalah konstanta atau ketetapan, variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan, sedangkan variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) adalah lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Uji koefisien determinasi yang peneliti gunakan dalam hal ini adalah nilai *Adjusted R Square*, hal ini dikarenakan dapat dipercaya untuk menyaring model penelitian.

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Keterangan:

SSR = Nilai *Sum of Square* dari Regresi

SST = Nilai *Sum of Square* Total

Dalam membuktikan hipotesis yang akan dilakukan baik secara parsial dan simultan, maka akan menggunakan uji t-statistik dan uji f-statistik. Secara umum uji t-statistik dirumuskan kedalam perumusan sebagai berikut (Sugiyono, 2013:290):

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t_{hitung}

r = Nilai korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

r^2 = Kuadrat koefisien hubungan antara variabel X dan Y

Untuk kriteria uji t-statistik, dalam membuktikan kebenaran dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahannya. Jika nilai t hitung lebih besar > dari t tabel atau nilai signifikansi lebih kecil < dari 0,05, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Artinya ada pengaruh dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat pada derajat keberartian 95%, dan sebaliknya.

Secara umum uji F-statistik dirumuskan kedalam perumusan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k - 1}{(1 - R^2)/n - k}$$

Di mana:

R^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel independen

Untuk kriteria uji F-statistik, dalam membuktikan kebenaran dari probabilitas variabel bebas dibandingkan dengan tingkat kesalahannya. Jika nilai F hitung lebih besar > dari F tabel atau nilai signifikansi lebih kecil < dari 0,05, maka H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Artinya ada pengaruh dan signifikan secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat pada derajat keberartian 95%, dan sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hipotesis dan variabel yang di gunakan. Hasil penelitian dapat diringkas pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	B	t	Sig	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	0,568	-	-	
	Lingkungan Kerja Fisik (X ₁)	0,023	0,782	0,436	H ₁ Ditolak
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,245	10,351	0,000	H ₂ Diterima
	Disiplin Kerja (X ₃)	0,571	18,780	0,000	H ₃ Diterima
F = 237,095 Sig. = 0,000					H ₄ Diterima
Adjusted R Square = 0,824 = 82,4%					

Sumber: Hasil Output Olah Data SPSS.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan ringkasan hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 1 di atas, berikut ini dapat dikemukakan persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 0,568 + 0,023X_1 + 0,245X_2 + 0,571X_3$$

Berdasarkan persamaan koefisien regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Nilai konstanta positif sebesar 0,568 menunjukkan bahwa jika variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja adalah nol, maka kinerja karyawan nilainya adalah sebesar 0,568 satuan.
2. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja fisik sebesar 0,023, menandakan bahwa jika lingkungan kerja fisik meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja dianggap tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,023 satuan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
3. Koefisien regresi untuk motivasi kerja sebesar 0,245, menandakan bahwa jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja dianggap tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,245 satuan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.
4. Koefisien regresi untuk disiplin kerja sebesar 0,571, menandakan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik dianggap tetap, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,571 satuan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hasil Koefisien Determinasi

Dari hasil olahan data yang telah dilakukan pada Tabel 1, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,824, menunjukkan bahwa 82,4% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 17,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti stres kerja, beban kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji t-Statistik

Dari hasil olahan data yang dapat dilihat pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja fisik memiliki t hitung $0,782 < t$ tabel $1,97612$ atau nilai signya sebesar $0,436 > 0,05$. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).
2. Variabel motivasi kerja memiliki t hitung $10,351 > t$ tabel $1,97612$ atau nilai signya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).
3. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung $18,780 > t$ tabel $1,97612$ atau nilai signya sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).

Uji F-Statistik

Berdasarkan pada Tabel 1, juga dapat dilihat hasil uji F-statistik, dimana nilai F ditemukan sebesar $237,095$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000$, H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Lingkungan kerja fisik memiliki nilai signifikansi sebesar $0,436$, nilai signifikan tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$, H_0 diterima dan sebaliknya H_a ditolak. Dari hasil olahan data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa untuk nilai besaran koefisien regresi lingkungan kerja fisik adalah $0,023$. Hal ini bermakna bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Mahendro dan Donni (2018:195), yang mengemukakan bahwa pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan lingkungan organisasi. Dalam lingkungan organisasi, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen. Variabel organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rina, (2021), menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teddy dan Joshua, (2020), secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Septiawan dan Heryanda, (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Salfadri dan Sunreni (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian hipotesis kedua ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000$, nilai

signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Dari hasil olahan data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa untuk nilai besaran koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,245. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang disampaikan oleh Mahendro dan Donni (2018:195), mengemukakan bahwa pada dasarnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan motivasi kerja. Upaya yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teddy dan Joshua, (2020), secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Siska (2020), hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Eko (2020), hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Salfadri dan Sunreni (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima. Dari hasil olahan data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa untuk nilai besaran koefisien regresi disiplin kerja adalah 0,571. Hal ini bermakna bahwa semakin baik disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang disampaikan oleh Lijan (2018:340), menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja adalah agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Eko (2020), hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Riki, (2020), kesimpulan dari penelitian menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fitri, Salfadri dan Sunreni (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikan tersebut lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, H_0 ditolak dan sebaliknya H_a diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teddy dan Joshua, (2020), secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Eko (2020), hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitri, Salfadri dan Sunreni (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Indikator yang dominan dalam lingkungan kerja fisik adalah suara/kebisingan dengan tingkat capaian jawaban responden sebesar 74,2%. Indikator yang dominan dalam motivasi kerja adalah usaha, dengan tingkat capaian jawaban responden sebesar 80,5%. Indikator yang dominan dalam disiplin kerja adalah teladan pimpinan, dengan tingkat capaian jawaban responden sebesar 76,1%. Sedangkan untuk indikator yang dominan dalam kinerja karyawan adalah efektivitas, dengan tingkat capaian jawaban responden sebesar 76,4%.
2. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).
5. Lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perindustrian dan Perdagangan (P&P) Lembah Karet Padang dengan derajat keberartian 95% ($\alpha = 0,05$).

Saran

1. Untuk disiplin kerja karyawan, hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan teladan pimpinan, karena teladan pimpinan memperoleh tingkat capaian jawaban responden paling tinggi, yaitu 76,1% diantara indikator lainnya. Maka, disarankan bagi pihak perusahaan untuk: lebih meningkatkan sikap jujur bagi atasan, sehingga sikap jujur yang dimiliki atasan bisa menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja, hendaknya pihak perusahaan lebih adil dalam memberikan tugas kepada karyawan dan atasan hendaknya lebih menyesuaikan lagi perkataan dengan perbuatan, agar bisa menjadi contoh yang baik bagi karyawan.
2. Untuk motivasi kerja karyawan, hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan usaha yang dilakukan karyawan karena usaha memperoleh tingkat capaian jawaban responden paling tinggi, yaitu 80,5% diantara indikator lainnya. Maka, disarankan bagi pihak perusahaan untuk: lebih memberikan dorongan yang lebih kepada karyawan agar keinginan karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam bekerja tercapai,

hendaknya pihak perusahaan memberikan lebih banyak kompetisi untuk karyawan agar mereka menyukai kompetisi dalam meraih prestasi kerja dan hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan kemampuan yang dimiliki karyawan agar untuk ditingkatkan dan diberi pelatihan khusus untuk mengerjakan suatu pekerjaan.

REFERENSI

- Andi, A., 2021, Effect Of Organization Commitment, Work Motivation, And Work Discipline On Employee Performance (Case Study: PT. PLN (Persero) P3B Sumatera UPT Padang), *International Journal of Educational Management and Innovation*, Vol.2, No.1.
- Danang Sunyoto, 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, CAPS, Yogyakarta.
- Eko, B., 2020, The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch Of Cinere, *International Conference on Management and Science, Humanities, Management and Science Proceedings*, Vol.1, No.1.
- Fitri, Y., R., Salfadri, dan Sunreni, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang, *Jurnal Matua*, Vol.3, No.1, Hal: 197-207.
- Jonathan Sarwono, 2018. *Statistik Untuk Riset Skripsi*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Lijan Poltak Sinambela, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mahendro Sumardjo, dan Donni Juni Priansa, 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep Kunci*, Alfabeta, Bandung.
- Malayu S.P. Hasibuan, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Riki, P., 2020, The Effect of Work Load, Discipline and Employee Income of Employees on Aparature Performance Civil Country through Work Satisfaction as an Intervening Variable on Medan Education Department, *International Journal of Research and Review*, Vol.7, Issue:1.
- Rina, A., 2021, Effect Of Reward And Work Environment On Employee Performance Through Work Satisfaction As A Mediation (Study On Employees Of Pt. International Chemical Industry), *Dinasti International Journal Of Economic, Finance And Accounting*, Volume 1, Issue 6.
- Septiawan, dan Heryanda., 2020, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2, No.2.
- Siska, S., 2020, Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan, *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, Vol.5, No.1.
- Sopiah, dan Etta Mamang Sangadji, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*, Cetakan Pertama, Alfabeta, Bandung.
- Teddy, A, dan Joshua, P.S., 2020, The Influence Of Work Environment And Motivation On Employee Performance In Wood Factory, *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-4, Issue-1
- Yoyo Sudaryo, Agus Ariwibowo, dan Nunung Ayu Sifiati, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, CV Andi Offset, Yogyakarta.