

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GELINDO GARMENTAMA PADA DEPARTEMEN QC

Jimjim Jerisna¹, Riyandi Nur Sumawidjaja²

Program Studi Manajemen¹

Fakultas Manajemen dan Bisnis²

Universitas Indonesia Membangun, Bandung³

Jimjimjerisna@student.inaba.ac.id ,

riyandi.nursumawidjaja@inaba.ac.id

Received: 2024-12-12. **Revised:** 2024-01-28. **Accepted:** 2025-01-30. **Issue Period:** Vol.9 No.1 (2025), Pp. 376-385

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan di Departemen QC PT Gelindo Garmentama, serta menentukan sejauh mana variabel-variabel tersebut memengaruhi Kinerja Karyawan. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif, penelitian ini mengumpulkan data primer dan sekunder melalui dokumentasi. Seluruh populasi yang terdiri dari 80 responden diambil sebagai sampel dengan metode sampling total. Analisis data melibatkan teknik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi berganda, serta uji hipotesis yang mencakup analisis parsial dan simultan. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki skor masing-masing 1.241, 820, 1.374, dan 1.215, yang semuanya berada dalam kategori tinggi. Hasil penelitian menegaskan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja secara signifikan memengaruhi Kinerja Karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi

Abstract: This study aims to evaluate the relationship between Work Environment, Motivation, Work Discipline, and Employee Performance in the QC Department of PT Gelindo Garmentama and to determine the extent to which these variables influence Employee Performance. Using a quantitative method with a descriptive and verificative approach, the study collected primary and secondary data through documentation. The entire population, consisting of 80 respondents, was taken as a sample using a total sampling method. Data analysis involved descriptive techniques, classical assumption tests, multiple regression, and hypothesis testing, including both partial and simultaneous analysis. Descriptive analysis showed that Employee Performance, Work Environment, Motivation, and Work Discipline scored 1.241, 820, 1.374, and 1.215, respectively, all of which fall into the high category. The research findings confirm that Work Environment, Motivation, and Work Discipline significantly affect Employee Performance, both individually (partially) and collectively (simultaneously).

Keywords: Employee Performance, Motivation, Work Discipline, Work Environment



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1761

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

I. PENDAHULUAN

Perkembangan pesat ilmu pengetahuan dan teknologi sangat memengaruhi kemajuan bisnis, mendorong perusahaan untuk meningkatkan daya saing demi kelangsungan hidupnya. Salah satu langkah yang diambil adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang lebih terampil dan berkualitas, karena SDM merupakan aset penting yang mampu menggerakkan sumber daya lainnya. Kinerja karyawan, sebagai bagian dari SDM, menjadi faktor kunci yang menentukan produktivitas dan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan. SDM meliputi kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, dan berperilaku moral, yang memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pengembangan SDM yang berkualitas, serta peningkatan kinerja karyawan, menjadi langkah penting bagi organisasi untuk menghadapi tantangan seperti kekurangan dan keragaman SDM, perubahan metode kerja, serta perputaran SDM [1].

PT. Gelindo Garmentama, sebuah perusahaan garment di Kabupaten Bandung, memproduksi jaket dan celana merek internasional seperti Nike, Columbia, dan Mountain Hardware. Perusahaan ini bekerja sama dengan buyer yang mempercayakan produksi merek mereka. Departemen QC bertugas memastikan kualitas produk sesuai dengan standar yang diminta buyer. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, PT Gelindo Garmentama harus beradaptasi dan membutuhkan karyawan yang terampil, berkualitas, bersemangat tinggi, serta mampu mengelola sumber daya secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pra-survei, diketahui bahwa Departemen QC PT Gelindo Garmentama menghadapi penurunan kinerja karyawan, yang terlihat dari tidak tercapainya KPI perusahaan. Kinerja karyawan, sebagai faktor penting, memengaruhi kelancaran aktivitas perusahaan. Penurunan ini diduga dipengaruhi oleh faktor seperti kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja. Perbandingan data KPI antara tahun 2021 dan 2024, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, memperkuat indikasi tersebut.

Tabel 1 Data Perbandingan Performance KPI Departement QC PT Gelindo Garmentama

No	Sub KPI	Performance 2023	Performance 2024	Keterangan
1	Persentase jumlah produk cacat dibawah 10% dibanding dengan total produk yang dihasilkan	90%	75%	Kinerja menurun dan tidak memenuhi target
2	Jumlah biaya yang dikeluarkan akibat <i>non-conformance</i> (tidak sesuai standard) dibawah 20% dari keuntungan yang diperoleh	85%	70%	Menurun dan tidak memenuhi target
3	<i>Buyer/ Customer</i> puas akan kualitas yang dihasilkan	100%	85%	menurun dan tidak memenuhi target
4	Proses QC sesuai dengan ketentuan yang ada dalam SOP	100%	100%	memenuhi target
5	Jumlah laporan QC dibuat tepat waktu	100%	100%	memenuhi target

Sumber: PT Gelindo Garmentama

Data perbandingan performance KPI Departemen QC PT Gelindo Garmentama menunjukkan bahwa kinerja pada tahun 2024 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2023 di beberapa area. Persentase produk cacat meningkat dari 10% menjadi 25%, dan biaya akibat *non-conformance* meningkat dari 15% menjadi 30% dari keuntungan, keduanya tidak memenuhi target. Kepuasan pelanggan terhadap kualitas juga menurun dari 100% menjadi 85%, tidak memenuhi target. Namun, proses QC dan pembuatan laporan tetap konsisten memenuhi target, dengan kinerja yang tetap 100% sesuai SOP dan laporan yang tepat waktu. Penurunan kinerja di area kritis menunjukkan perlunya perhatian khusus untuk perbaikan.

Kinerja karyawan yang belum optimal sering kali dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung. Menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif, serta menyediakan fasilitas yang memadai, merupakan langkah penting untuk meningkatkan produktivitas. Selain itu, hubungan yang harmonis antara karyawan dan atasan juga memainkan peran krusial. Ketika karyawan merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja, mereka cenderung lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Oleh



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1761

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

karena itu, perusahaan perlu fokus pada peningkatan kualitas lingkungan kerja untuk mendukung kinerja yang lebih baik dari para karyawannya. Penelitian oleh [2] menemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, motivasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, lebih berkomitmen, dan lebih produktif. Motivasi bisa berasal dari berbagai sumber, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan untuk berkembang, dan insentif finansial. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk mencapai target yang ditetapkan dan memberikan hasil kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Studi oleh [3] menjelaskan bahwa motivasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi aturan, prosedur, dan jadwal yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih terorganisir, tepat waktu, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas individu, tetapi juga memperlancar operasional perusahaan secara keseluruhan. Dengan disiplin kerja yang baik, karyawan mampu bekerja secara efisien dan efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan. Studi oleh [4] menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

II. MATERI DAN MODEL PENELITIAN

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan di sebuah organisasi. Setiap individu memiliki karakter berbeda yang memengaruhi kinerja. Jika perusahaan mengelola karyawan dengan baik, kinerja akan meningkat, namun jika diabaikan, kinerja akan menurun [5].

Kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator penting seperti hasil kerja, pengetahuan pekerjaan, inisiatif, kecekatan mental, sikap, serta disiplin waktu dan absensi. Semua indikator ini berhubungan erat dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan serta dampaknya terhadap kinerja keseluruhan organisasi [6].

Selain itu, [7] menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seorang individu atau kelompok dalam organisasi yang dievaluasi berdasarkan standar tertentu. Evaluasi ini tidak hanya mencakup hasil pekerjaan tetapi juga mencakup motivasi, lingkungan kerja, serta disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja tersebut.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan di organisasi, dipengaruhi oleh karakter, pengelolaan perusahaan, serta faktor-faktor seperti hasil kerja, pengetahuan, inisiatif, dan disiplin. Kinerja ini dievaluasi berdasarkan standar tertentu, mencakup hasil pekerjaan dan faktor pendukung seperti motivasi dan lingkungan kerja.

2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut [7] dapat dibagi menjadi dua jenis: fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi tempat kerja, sementara lingkungan kerja non-fisik berhubungan dengan faktor sosial, emosional, dan psikologis yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Lingkungan kerja terdiri dari dua faktor utama, yaitu lingkungan fisik dan psikis. Lingkungan fisik mencakup aspek seperti tata letak ruang kerja, peralatan kerja, dan kondisi fisik lainnya yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas, sementara faktor psikis mencakup interaksi sosial dan sistem pengawasan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mental pekerja [8].

Lingkungan kerja terdiri dari fasilitas yang mendukung pekerjaan dalam kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan, baik itu dalam bentuk fisik atau non-fisik. Sedangkan, menurut Simanjuntak, lingkungan kerja melibatkan alat-alat dan metode kerja, serta pengaruh sosial yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan [9].

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja mencakup dua aspek utama: fisik dan non-fisik. Aspek fisik meliputi kondisi tempat kerja seperti tata letak dan peralatan, sementara aspek non-fisik berhubungan dengan faktor sosial, emosional, dan psikologis yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan.

2.3 Motivasi



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1761

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Motivasi adalah dorongan internal yang memacu seseorang untuk berperilaku tertentu demi mencapai tujuan, meliputi intensitas, arah, dan ketekunan usaha [10]. Menurut Robbins dan Judge dalam [11], motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usahanya mencapai tujuan. [6] mendefinisikan motivasi sebagai dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu, sering dianggap sebagai pemicu perilaku individu. Sedangkan menurut [12], motivasi adalah aktivitas perilaku yang berfungsi dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang mengarahkan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam berusaha mencapai tujuan, serta berfungsi sebagai pemicu perilaku individu.

2.4 Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan manajerial yang bertujuan untuk memperkuat standar-standar organisasi [7]. Definisi ini menekankan bahwa disiplin adalah alat manajemen untuk memastikan bahwa aturan dan pedoman organisasi ditaati oleh para pegawai.

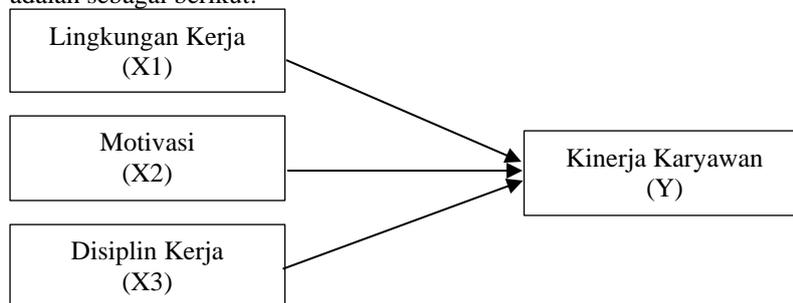
Sementara itu, menurut [6], disiplin kerja adalah perilaku individu yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja, serta sikap dan tindakan yang mengikuti ketentuan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pendekatan ini menyoroti pentingnya kepatuhan terhadap semua bentuk regulasi yang ada dalam organisasi.

Sedangkan menurut [13], disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, disiplin kerja adalah tindakan manajerial untuk memperkuat standar organisasi dan memastikan kepatuhan terhadap aturan serta pedoman yang ada. Disiplin juga mencakup perilaku individu yang sesuai dengan aturan dan prosedur kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesadaran karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

2.5 Model Penelitian dan Hipotesis

Model penelitian yang menunjukkan bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis yang dapat dibuat berdasarkan pada tujuan penelitian, kajian literature, dan model penelitian sebagai berikut:

(H₁) : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(H₂) : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(H₃) : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(H₄) : Lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan aktivitas tertentu. Pendekatan ilmiah ini mengacu pada karakteristik seperti rasionalitas, pengalaman, dan sistematis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Metode kuantitatif memiliki ciri khas berupa penggunaan angka dan pendekatan yang objektif. Fakta atau fenomena yang diteliti memiliki realitas objektif yang dapat diukur [14].



3.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini mencakup empat variabel, yaitu kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja.

1. Kinerja karyawan pada Departemen QC PT Gelindo Garmentama sebagai variabel terikat diberi notasi (Y).
2. Lingkungan kerja pada Departemen QC PT Gelindo Garmentama sebagai variabel bebas diberi notasi (X_1).
3. Motivasi pada Departemen QC PT Gelindo Garmentama sebagai variabel bebas diberi notasi (X_2).
4. Disiplin kerja pada Departemen QC PT Gelindo Garmentama sebagai variabel bebas diberi notasi (X_3).

3.3 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Menurut [14], data dibedakan menjadi data primer dan sekunder berdasarkan sumbernya. Data primer diperoleh langsung dari sumber melalui wawancara atau kuesioner, seperti informasi dari karyawan Divisi Pemasaran PT Gelindo Garmentama Bandung yang dikumpulkan lewat kuesioner. Sementara itu, data sekunder berasal dari dokumen atau laporan yang sudah tersedia di perusahaan. Dalam penelitian ini, data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan laporan internal perusahaan.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan wilayah yang terdiri dari objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan peneliti sebagai fokus penelitian untuk menarik kesimpulan [14]. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan Divisi Pemasaran PT Gelindo Garmentama Bandung. Sesuai dengan [14], sampel adalah bagian dari populasi dengan karakteristik tertentu. Namun, karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang, semua anggota populasi diikutsertakan dalam penelitian tanpa mengambil sampel.

Pengumpulan data adalah langkah penting dalam penulisan penelitian karena mempengaruhi analisis dan interpretasi data. Teknik yang digunakan meliputi studi kepustakaan untuk memperoleh dasar teori dari literatur relevan, kuesioner yang berisi pertanyaan tertulis untuk responden, dan dokumentasi yang melibatkan akses informasi dari dokumen perusahaan.

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu metode analisis yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik variabel-variabel yang diteliti. Dalam analisis ini, fokus utamanya adalah pada penyajian informasi tentang rata-rata skor dari setiap variabel yang dianalisis, seperti Lingkungan Kerja, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Melalui analisis deskriptif, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang sejauh mana variabel-variabel tersebut memengaruhi kinerja individu dalam organisasi serta hubungan antara masing-masing variabel tersebut.

3.5.2 Analisis Verifikatif

3.5.2.1 Analisis Regresi Berganda

Tujuan analisis ini untuk memperkirakan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk menentukan hubungan positif atau negatif diantara keduanya. Persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

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

Di mana:

- Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Motivasi
 X_3 = Disiplin Kerja

3.5.2.2 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dalam penelitian digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan yang signifikan



antara variabel-variabel tersebut. Proses analisis dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi (Sig) pada hasil uji t. Jika nilai Sig kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianggap tidak signifikan [15].

3.5.2.3 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengevaluasi seberapa besar pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel-variabel independen, secara bersamaan, dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Proses pengujian dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi (Sig) yang diperoleh. Jika nilai Sig kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai Sig lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen [15].

3.5.2.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi atau $r^2 \times 100\%$ menunjukkan kontribusi variabel-variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat, atau besarnya peran fasilitas kerja, beban kerja, dan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Analisis Deskriptif

Tabel 2 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Perempuan	60	75%
	Laki-laki	20	25%
Usia	< 20 tahun	16	20%
	21-30 tahun	40	50%
	31-40 tahun	16	20%
	> 40 tahun	8	10%
Total Responden		80	100%

Sumber: Data diolah 2025

Tabel 2 menggambarkan distribusi karakteristik responden yang terdiri dari 80 karyawan Departemen QC PT Gelindo Garmentama. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan (75%), sementara laki-laki hanya 25%. Dari segi usia, mayoritas responden berusia 21-30 tahun (50%), diikuti oleh kelompok usia < 20 tahun dan 31-40 tahun masing-masing sebanyak 20% responden. Sementara itu, responden yang berusia lebih dari 40 tahun mencakup 10% dari total responden. Secara keseluruhan, distribusi responden menunjukkan variasi yang seimbang antara jenis kelamin dan usia.

Tabel 3 Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Skor	Interval	Kategori
Kinerja Karyawan	1.241	1190 – 1469,9	Tinggi
Lingkungan Kerja	820	714 – 881,9	Tinggi
Motivasi	1.374	1190 – 1469,9	Tinggi
Disiplin Kerja	1.215	1190 – 1469,9	Tinggi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 3, variabel-variabel seperti Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja semuanya menunjukkan hasil yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan di Departemen QC PT Gelindo Garmentama bekerja dengan sangat efisien, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Selain itu, tingkat motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik juga menjadi faktor pendukung yang penting dalam pencapaian kinerja yang optimal. Dengan adanya keselarasan antara faktor-faktor



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1761

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

ini, departemen dapat berfungsi secara efektif dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, mencerminkan manajemen yang baik dalam mengelola sumber daya manusia dan lingkungan kerja.

4.1.2 Analisis Verifikatif

4.1.2.1 Hasil Uji Regresi Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.340	.436		.381	.334		
	Lingkungan	.111	.009	1.026	12.501	.000	.924	1.082
	Motivasi	.169	.008	.018	21.342	.000	.921	1.086
	Disiplin	.112	.007	.020	6.784	.000	.942	1.062

a. Dependent Variable: Kinerja

Data diolah peneliti 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi, persamaan regresi untuk memprediksi Kinerja Karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0.340 + 0.111 + 0.169 + 0.112$$

Berdasarkan hasil tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0.340 menunjukkan bahwa jika Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja dianggap tidak ada atau bernilai nol (meskipun dalam praktiknya hal ini tidak realistis), maka Kinerja Karyawan diprediksi memiliki nilai dasar sebesar 0.340.
2. Lingkungan Kerja memiliki koefisien sebesar 0.111, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.111, dengan asumsi faktor lainnya tetap.
3. Motivasi memiliki koefisien sebesar 0.169, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit dalam motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.169.
4. Disiplin Kerja memiliki koefisien sebesar 0.112, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.112.

4.1.2.2 Uji t Parsial

Berdasarkan Tabel 4, karena p-value yang diperoleh lebih kecil dari 0.05, H₀ ditolak maka Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. T-value yang tinggi menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan cukup kuat dan signifikan.

Selain itu, dengan p-value yang juga kurang dari 0.05, H₀ ditolak maka Motivasi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. T-value yang lebih tinggi dibandingkan dengan Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Disiplin Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan p-value yang lebih kecil dari 0.05 yang berarti H₀ ditolak. Meskipun T-value Disiplin Kerja lebih rendah dibandingkan dengan kedua variabel lainnya, hal ini mengindikasikan bahwa pengaruhnya tetap signifikan, meski dalam tingkat yang lebih kecil. Dengan demikian, ketiga faktor ini berkontribusi penting terhadap kinerja karyawan, meskipun dengan kekuatan pengaruh yang berbeda-beda.

4.1.2.3 Uji F Simultan

Tabel 5 Uji F Simultan



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1761

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1503.169	3	501.056	14009.943	.000 ^b
	Residual	2.718	76	.036		
	Total	1505.888	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data diolah peneliti 2025

Hasil uji F simultan menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara keseluruhan memiliki signifikansi yang tinggi, dengan p-value sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05, yang berarti H₀ ditolak. Ini mengindikasikan bahwa variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan kata lain, ketiga faktor tersebut secara kolektif dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan dengan efektif. Hal ini menegaskan bahwa faktor-faktor yang diteliti saling terkait dan memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

4.1.2.4 Hasil Uji Determinasi

Tabel 6 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.847 ^a	.717	.707	.189	.717	14009.943	3	76	.000	1.951

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Lingkungan, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 6, mengungkapkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Model regresi yang digunakan dapat menjelaskan 71,7% dari variasi dalam kinerja karyawan (dengan nilai R Square sebesar 0,717). Sementara itu, sisanya sebesar 28,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini, yang mungkin dapat memberikan kontribusi tambahan terhadap kinerja, namun belum tercakup dalam analisis ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ketiga variabel tersebut berperan penting, ada faktor eksternal lainnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh-Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang positif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian, lingkungan kerja yang nyaman, seperti pencahayaan yang memadai, kebisingan yang rendah, dan hubungan interpersonal yang baik, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Teori [16] tentang dua faktor (hygiene dan motivasi) mendukung temuan ini, di mana faktor-faktor lingkungan kerja yang baik termasuk dalam kategori faktor hygiene yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan meningkatkan kinerja. Herzberg berpendapat bahwa meskipun faktor-faktor ini tidak secara langsung memotivasi, mereka penting untuk menciptakan kondisi kerja yang optimal. Penelitian oleh [2] menemukan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Temuan lain oleh [17] juga membawa hasil yang sama, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi yang dibawa [18] menegaskan adanya pengaruh penting lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan dalam Teori Harapan (*Expectancy Theory*) yang dikemukakan oleh [19]. Teori ini menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh ekspektasi (kemampuan karyawan untuk mencapai hasil tertentu), instrumentalitas (keyakinan bahwa kinerja akan menghasilkan penghargaan), dan valensi (nilai yang diberikan karyawan terhadap penghargaan tersebut). Karyawan yang percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan dihargai dengan imbalan yang berharga cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan menunjukkan kinerja



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1761

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan [20] yang menyebut adanya pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh [4] menemukan hasil yang sama, motivasi berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Studi oleh [3] menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Menurut Teori Disiplin Kerja yang dikembangkan oleh [21], disiplin yang baik adalah landasan bagi perilaku kerja yang produktif. Disiplin menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan teratur, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efisiensi dan meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Temuan ini sejalan dengan [22] yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan lain oleh [4] menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil studi oleh [23] yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang tinggi, dan disiplin kerja yang baik secara signifikan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung memberikan kenyamanan dan semangat bagi karyawan, sementara motivasi mendorong mereka untuk mencapai tujuan kerja. Disiplin kerja yang tinggi membantu karyawan tetap fokus dan konsisten dalam menyelesaikan tugas. Kombinasi dari ketiga faktor ini menghasilkan karyawan yang lebih produktif, efisien, dan berorientasi pada hasil.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil temuan dan analisis penelitian di atas yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen QC PT Gelindo Garmentama.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen QC PT Gelindo Garmentama.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen QC PT Gelindo Garmentama.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen QC PT Gelindo Garmentama.

REFERENSI

- [1] Y. I. Rizky, R. C. Jaya, D. A. A. Mubarak, E. Herlinawati, and M. M. Ali, "The Influence of Job Description, Job Training and Work Experience on Employee Productivity PT XYZ," *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, vol. 5, no. 2, pp. 224–231, 2023.
- [2] N. I. Otoluwa, H. Burhan, and A. Hasan, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Suracojaya Abadimotor Cabang Maros," *YUME: Journal of Management*, vol. 6, no. 2, pp. 301–310, 2023.
- [3] B. A. Oktavyani and D. Gumilar, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Geopasi Trisuci," *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi, & Bisnis*, vol. 5, no. 3, pp. 2433–2445, 2024.
- [4] A. S. Bramantri and A. H. Saputro, "Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonti Indonesia," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* , vol. 10, no. 4, pp. 2828–2836, 2024.
- [5] Y. Alvionita and A. H. Saputro, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bumami Food: Bahasa Indonesia," *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 201–208, 2024.



DOI: 10.52362/jisamar.v9i1.1761

Ciptaan disebarluaskan di bawah [Lisensi Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

- [6] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 8. Jakarta: Kencana, 2016.
- [7] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi 14. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- [8] P. Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Bangka: Zanafa Publishing, 2018.
- [9] Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama, 2017.
- [10] R. A. Darmawan and R. Muttaqin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Divisi Pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur),” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 9, no. 6, pp. 2795–2805, Dec. 2023.
- [11] M. Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- [12] I. Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016.
- [13] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 23. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*, Edisi 2. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [15] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [16] F. Herzberg, B. Mausner, and B. B. Snyderman, *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, 2017.
- [17] S. Dzahabiyah, W. Farla, and Y. Karimudin, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT Vista Agung Kencana,” *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 4, pp. 5299–5307, 2024.
- [18] T. Adelia, H. Halin, and Emilda, “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 2, pp. 1282–1291, 2024.
- [19] V. Vroom, *Work and Motivation*. San Francisco: Jossey-Bass, 2015.
- [20] N. A. Zulkarnaen, G. D. Ismail, F. Wijaya, D. A. A. Mubarok, and E. Herlinawati, “Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 733–741, 2024.
- [21] K. Davis, *Human Resource Management*. McGraw-Hill Education: New York, 2016.
- [22] A. H. Saputro and R. R. Akbar, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Trifa Raya Laboratories,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, pp. 416–424, 2024.
- [23] D. A. Prayoga and D. Gumilar, “Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Layanan Call Center 147 Site Bandung,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* , vol. 5, no. 6, pp. 1311–1323, 2024.

