

**Devita Indah Maharani**

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putra Bangsa

Alamat e-mail: devitakebumen@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Adi Kencana Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Karya Adi Kencana Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel yaitu seluruh karyawan di PT. Karya Adi Kencana Kebumen yang berjumlah 31 orang. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuisisioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah *SPSS for Windows* versi 25.00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Lingkungan Kerja Fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan).

**Kata kunci :** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan.

### **Abstract**

*This study aims to examine and analyze how the influence of Work Discipline, Work Motivation, and Physical Work Environment on Employee Performance at PT. Karya Adi Kencana Kebumen. The population in this study were employees at PT. Karya Adi Kencana Kebumen and the sampling technique used was saturated sampling technique or all of the population was sampled, namely all employees at PT. Karya Adi Kencana Kebumen, totaling 31 people. The technique of collecting data is by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The data processing tool used is SPSS for Windows version 25.00. The results of this study indicate that: (1) Work Discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. (2) Work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. (3) Physical Work Environment partially positive and significant effect on employee performance. (4) Work Discipline, Work Motivation, and Physical Work Environment together (simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2009). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh faktor manusia atau karyawan dalam mencapai suatu tujuannya. Pengembangan Sumber daya manusia pada hakekatnya berfokus pada perwujudan karyawan yang kompeten dan berkualitas, memiliki keterampilan, dan berdaya saing tinggi agar kinerja lebih optimal. Karyawan merupakan salah satu contoh sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan mempunyai peran penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Peningkatan kinerja adalah suatu proses atau cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, penampilan kerja atau prestasi kerja seseorang yang dapat dilakukan dengan berbagai cara atau strategi tertentu yang digunakan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Tingkat kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang memadai, serta lingkungan yang kondusif. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi diantaranya adalah disiplin kerja yang diberlakukan dalam organisasi tersebut, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik.

PT. Karya Adi Kencana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, khususnya pada bidang bangunan sipil, bangunan gedung, dan lain-lain. PT. Karya Adi Kencana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, khususnya pada bidang bangunan sipil, bangunan gedung, dan lain-lain. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manager PT. Karya Adi Kencana, bahwa kinerja di perusahaan ini memiliki tingkat kinerja yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari jumlah tugas yang terbagi dengan baik sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Kemudian, karyawan sudah efisien dalam membagi waktu dan mempertanggungjawabkan tugas kewajibannya dengan waktu yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan (2014), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Pentingnya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Sagala (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Fenomena yang ada di perusahaan PT. Karya Adi Kencana menunjukkan disiplin kerja yang baik. Menurut wawancara yang dilakukan dengan manager PT. Karya Adi Kencana Kebumen, para karyawan menaati peraturan yang ada, kemudian mereka tepat waktu saat masuk kerja maupun pulang kerja. Meskipun ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja. Hal tersebut dapat

dilihat dari tabel kedisiplinan karyawan PT. Karya Adi Kencana sebagai berikut:

**Tabel 1. Kedisiplinan Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen**

No	Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase
1	Februari	2 orang	6,25 %
2	Maret	2 orang	6,25 %
3	April	1 orang	3,125 %
4	Mei	2 orang	6,25 %
5	Juni	1 orang	3,125 %
6	Juli	1 orang	3,125 %
7	Agustus	-	-
8	September	-	-

*Sumber : Data Primer PT. Karya Adi Kencana tahun 2021*

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat diketahui bahwa selama 8 bulan terakhir hanya terdapat 6,25 % tingkat keterlambatan tertinggi, kemudian di bulan Juni jumlah karyawan yang terlambat menurun, bahkan pada bulan Agustus dan September tidak terdapat karyawan yang terlambat. Hal ini menunjukkan disiplin kerja yang baik.

Selain disiplin kerja karyawan, peranan pimpinan untuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan menjadi kewajiban yang harus dilakukan. Selain itu organisasi juga harus dapat membuat pekerja mampu menangkap berbagai dorongan yang diberikan oleh organisasi sehingga dapat memacu motivasi kerjanya, disamping itu juga dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Menurut (Rivai, 2004), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Berdasarkan hasil wawancara, tingkat motivasi karyawan pada PT. Karya Adi Kencana sudah cukup baik, hal ini dilihat dari program pemberian insentif atau bonus penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Kemudian, di akhir tahun seluruh karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen mendapatkan bonus akhir tahun. Selain itu, perusahaan juga memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dianggap mampu mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja fisik. Di dalam suatu organisasi, lingkungan kerja juga tidak kalah penting untuk diperhatikan oleh organisasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di PT. Karya Adi Kencana yaitu kondisi lingkungan kerja fisik yang baik, seperti penerangan di ruangan kerja sudah cukup baik, tempat kerja yang bersih, sirkulasi udara yang baik, dan kelengkapan peralatan kerja. Lingkungan kerja fisik yang memadai dan nyaman menjadi perhatian PT. Karya Adi Kencana, hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam

melaksanakan tugas sehari-hari, sehingga kinerja yang dihasilkan bisa optimal. Dukungan dari lingkungan kerja fisik yang kondusif akan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Karya Adi Kencana dengan judul penelitian **Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.**

Pada penelitian ini permasalahan yang dihadapi dalam proses penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah faktor disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana?
2. Apakah faktor motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana?
3. Apakah faktor lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana?
4. Apakah faktor disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana?

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan dan manfaat penelitian. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

Manfaat Penelitian:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi para akademisi  
Penelitian ini dapat menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen).
  - b. Bagi peneliti lain  
Penelitian ini dapat dijadikan referensi, masukan atau informasi dan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada objek yang sama pada masa yang akan datang.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Peneliti  
Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menerapkan, menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan

Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dalam suatu organisasi baik secara teoritis maupun aplikasinya.

b. Bagi Organisasi

Dengan penelitian ini, diharapkan memberi tambahan informasi dan masukan yang bermanfaat bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana.

## METODE

### Landasan Teori Kinerja

Menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Menurut Mangkunegara (2006) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016) yaitu, Kualitas (mutu), Kuantitas (Jumlah), Waktu (jangka waktu), Pengawasan, Hubungan antar pegawai.

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2014:65-66) yaitu, Kehadiran kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan kerja, dan bekerja etis.

### Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2005) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya.

Indikator Motivasi Kerja menurut Teori Motivasi Berprestasi McClelland (Robbins, 2006) adalah Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan kekuasaan, dan Kebutuhan akan afiliasi.

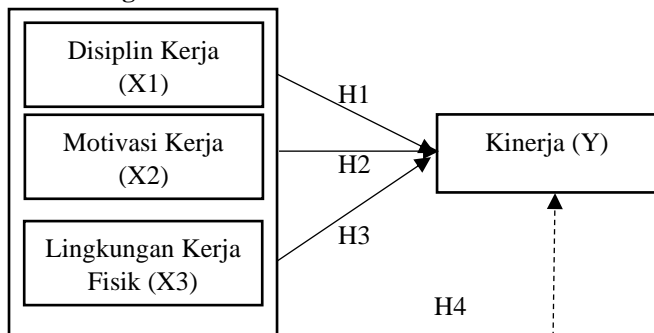
### Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sarwono (2005) lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya.

Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut Davis (2011 : 123-125) adalah Penerangan, Udara, Suara Bising, Kebersihan, Pewarnaan, dan Keamanan.

#### Kerangka Teoritis



Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis yang diajukan adalah:

- H1: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana.
- H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana.
- H3: Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana.
- H4: Diduga Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Adi Kencana.

#### Populasi dan Sampel

Populasi adalah sekelompok orang yang terdiri atas obyek atau subyek yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2003:16). Dalam penelitian ini populasi adalah Karyawan PT. Karya Adi Kencana, yang berjumlah 31 orang.

Menurut Arikunto (2006:131), yang dimaksud dengan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteiti. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua Karyawan PT. Karya Adi Kencana, yang berjumlah 31 orang.

#### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a. Observasi  
Observasi adalah suatu usaha sadar untuk mengumpulkan data yang dilakukan secara sistematis, dengan prosedur yang terstandar (Arikunto, 2002:5). Tujuan pokok dari observasi adalah mengadakan pengukuran terhadap variabel.
- b. Kuisisioner  
Dalam teknik pengumpulan data seperti ini, peneliti akan menyebar kuisisioner kepada responden untuk diisi dan dijawab sesuai dengan apa yang dialami oleh pihak responden.
- c. Wawancara  
Wawancara, yaitu dengan mengadakan tanya-jawab secara langsung dengan karyawan.

#### Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:206) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden

terkumpul. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Analisis Deskriptif

Menurut Ruslan (dalam buku Arikunto, 2002:85) analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu.

#### 2. Analisis Statistika

Analisis statistika adalah suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang sudah diolah dalam bentuk angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut menggambarkan sesuatu sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat ukur atau butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *pearson correlation* ( $r_{hitung}$ ) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan  $r_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $df = n-2$ , dimana :  
 $df = degree\ of\ freedom$   
 $n = sampel$   
 $df = 31-2 = 29$ , diperoleh hasil  $r_{tabel} = 0,3550$

Tabel 2. Rangkuman Uji Validitas

No	Variabel	Butir	r hitung	r tabel	Sig	Ket
1.	Disiplin Kerja	X1_1	0,607	0,3550	0,000	Valid
		X1_2	0,554	0,3550	0,001	Valid
		X1_3	0,597	0,3550	0,000	Valid
		X1_4	0,768	0,3550	0,000	Valid
		X1_5	0,667	0,3550	0,000	Valid
2.	Motivasi Kerja	X2_1	0,714	0,3550	0,000	Valid
		X2_2	0,497	0,3550	0,004	Valid
		X2_3	0,706	0,3550	0,000	Valid
		X2_4	0,755	0,3550	0,000	Valid
3.	Lingkungan Kerja Fisik	X3_1	0,612	0,3550	0,000	Valid
		X3_2	0,603	0,3550	0,001	Valid
		X3_3	0,686	0,3550	0,000	Valid
		X3_4	0,643	0,3550	0,000	Valid
		X3_5	0,530	0,3550	0,002	Valid
		X3_6	0,602	0,3550	0,000	Valid
4.	Kinerja	Y_1	0,612	0,3550	0,000	Valid
		Y_2	0,778	0,3550	0,000	Valid
		Y_3	0,668	0,3550	0,000	Valid
		Y_4	0,537	0,3550	0,002	Valid
		Y_5	0,659	0,3550	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung *Alpha Cronbach* > 0,6, maka variabel tersebut tersebut reliable dan sebaliknya jika nilai hitung

Alpha Cronbach < 0,6, maka variabel tersebut tidak reliable.

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,60	0,637	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,636	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,60	0,662	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,60	0,661	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas.

**Tabel 3. Uji Multikolinieritas**

Model (Constant)	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
TX1	,872	1,147
TX2	,670	1,493
TX3	,605	1,652

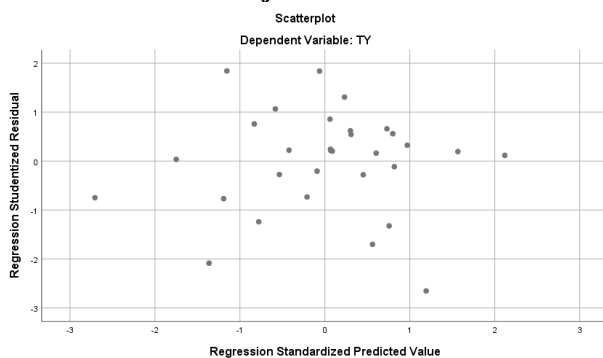
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistics* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

### Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

**Gambar 1. Uji Heterokedastisitas**



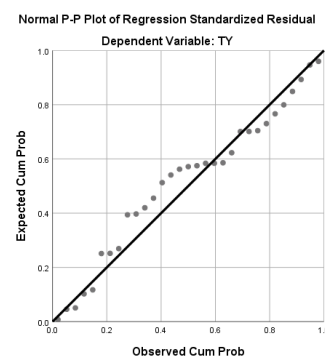
Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

**Gambar 2. Uji Normalitas**



Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan gambar uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda digunakan apabila variabel independen berjumlah dua atau lebih (Simamora, 2004:339).

**Tabel 4. Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-1,614	2,525		-,639	,528
TX1	,417	,128	,404	3,254	,003
TX2	,399	,161	,351	2,476	,020
TX3	,310	,133	,349	2,339	,027

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

$$Y = -1,614 + 0,417X_1 + 0,399X_2 + 0,310X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = -1,614, berarti apabila variabel disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen masih minus yaitu -1,614.

2. Nilai  $b_1 = 0,417$ , berarti apabila variabel motivasi kerja (X2), dan lingkungan kerja fisik (X3), dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X1 (disiplin kerja) 1 satuan akan mengakibatkan kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen naik sebesar 0,417.

3. Nilai  $b_2 = 0,399$ , berarti apabila variabel disiplin kerja (X1), dan lingkungan kerja fisik (X3), dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X2 (motivasi kerja) 1 satuan akan mengakibatkan skor kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen naik sebesar 0,399.

4. Nilai  $b_3 = 0,310$ , berarti apabila variabel disiplin kerja (X1), dan motivasi kerja (X2), dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X3 (lingkungan kerja fisik) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan skor kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen naik sebesar 0,310.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji, signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas (Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Fisik) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  penentuan  $t_{tabel}$  untuk persamaan I dengan rumus  $df = n - k$  ( $31 - 4 = 27$ ). Diperoleh pada angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,05183. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji t**

Model	T	Sig.
1 (Constant)	-,639	,528
TX1	3,254	,003
TX2	2,476	,020
TX3	2,339	,027

a. Dependent Variable: TY

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a. Hubungan disiplin kerja dan kinerja karyawan  
Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja sebesar  $0,003 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,254 > t_{tabel} 2,05183$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

b. Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan  
Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Motivasi Kerja sebesar  $0,020 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,476 > t_{tabel} 2,05183$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

c. Hubungan lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan  
Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar  $0,027 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,339 > t_{tabel} 2,05183$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

### Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) dengan signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

**Tabel 6. Uji F (simultan)**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124,729	3	41,576	15,808	,000 <sup>b</sup>
	Residual	71,013	27	2,630		
	Total	195,742	30			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Dari tabel diatas diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 15,808  $> F_{tabel} 2,96$  dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

### Uji Koefisien Determinasi

Hasil uji R Square analisis program SPSS for windows version 25.0 dapat diterangkan dengan tabel berikut :

**Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 <sup>a</sup>	,637	,597	1,622

a. Predictors: (Constant), TX3, TX1, TX2

b. Dependent Variable: TY

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil tabel di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai R Square persamaan di atas sebesar 0,597 artinya 59,7% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik sedangkan sisanya 40,3% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen dengan responden sebanyak 31 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan

bahwa semakin baiknya disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya motivasi kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

4. Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. Karya Adi Kencana Kebumen.

#### Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur namun masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya dari Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Hakim. 2006. "Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah." *JRBI* Volume 2, Nomor 2 Juli 2006, 165 – 180.

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

\_\_\_\_\_. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara.

Davis, Keith. 2011. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Cetakan Ketiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas. Jakarta: Bumi Aksara.

Henry, Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Prawirohardjo, Sarwono. 2005. *Ilmu Kebidanan*. Cetakan Keempat. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka Sarwono Prawirohardjo.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_ & Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

\_\_\_\_\_. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Keenam. Depok: Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. S, dan Benyamin, Molan (terj.). 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

\_\_\_\_\_. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.