

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TECTRON MANUFACTURING BATAM

**Rahman Hasibuan<sup>1)</sup>, Ria Br Sibarani<sup>2)</sup>, Arnesih<sup>3)</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan  
email: [rahmanhasibuan65@gmail.com](mailto:rahmanhasibuan65@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Univeritas Riau Kepulauan  
email: [riabsibarani@gmail.com](mailto:riabsibarani@gmail.com)

<sup>3</sup>Program Studi Sejarah Universitas Riau Kepulauan  
email: [arnesih1303@gmail.com](mailto:arnesih1303@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama /simultanberpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Tectron Manufacturing Batam. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh kinerja karyawan PT.Tectron Manufacturing Batam yang berjumlah 103 orang dan pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5 % sehingga diketahui jumlah sampel pada penelitian ini adalah 81,9 akan tetapi dibulatkan menjadi 81. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan menggunakan desain penelitian analisis deskriptif. Metode pengumpulan instrument yang digunakan adalah penyebaran kuesioner melalui Google *Form*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam 2) Kompensasi memiliki tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam 3) Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam 4) Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam 5)Lingkungan Kerja,Kompensasi, Disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara bersama sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tectron Manufacturing Batam. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai F hitung  $69,552 \geq F$  tabel 2,574 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci:** Lingkungan kerja, Kompensasi, Disiplin, Motivasi, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

*This research seeks to ascertain how PT Tectron Manufacturing Batam is affected by the work environment, competition, discipline, motivation, and work competence. The population in this study consisted of all 103 workers of PT Tectron Manufacturing Batam, making a total of 103 individuals. The sample size used in this research was determined using the Slovin algorithm, which has a 5% error rate. This kind of study employs a descriptive analysis research strategy and is quantifiable in nature. The dissemination of*

*surveys via Google Form is the technique of data gathering. The study's findings show that: 1) Workplace factors significantly and favorably influence workers' success at PT Tectron Manufacturing Batam. 2) Compensation has a favorable and substantial impact on PT Tectron Manufacturing Batam's success. 3) At PT Tectron Manufacturing Batam, discipline has a good and substantial impact on workers' performance. 4) At PT Tectron Manufacturing Batam, motivation has a good and substantial impact on workers' success. 5) Compensation, Training, Discipline, Work Climate, and Work Skills all play a big part in how well workers perform at PT Tectron Manufacturing Batam. The result of Fcount 69,552 Ftable 2,574 with a notable threshold of 0.000 0.05 shows this.*

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

## **PENDAHULUAN**

Karena Sumber Daya Manusia mengelola dan mengolah sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuannya, maka keberhasilan organisasi atau unit dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia suatu perusahaan atau organisasi memegang peranan penting. Dalam lingkungan bisnis, perencanaan dan pengorganisasian membutuhkan sumber daya manusia, seperti halnya manajemen. Aset perusahaan yang paling berharga adalah sumber daya manusianya, yaitu. karyawannya, yang harus dijaga dalam kondisi sebaik mungkin. Organisasi membutuhkan manajemen SDM untuk mengatasi dan menyelesaikan masalah yang terkait dengan kondisi, tanggung jawab, dan kondisi karyawan. Oleh karena itu, keberhasilan karyawan sangat penting untuk menjalankan bisnis sumber daya. Untuk meningkatkan efisiensi staf, bisnis harus memperhatikan suasana tempat kerja. Karyawan akan bekerja lebih efektif jika tempat kerja mereka nyaman bagi mereka. Lingkungan kerja menurut Afandi (2016) adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, meliputi suhu, kelembaban, udara, penerangan, keributan, kebersihan tempat kerja, dan kesesuaian alat kerjanya. Memperhatikan tingkat peraturan karyawan di tempat kerja adalah tindakan lain yang dapat dilakukan bisnis untuk meningkatkan kesuksesan karyawan. Disiplin kerja menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara konsisten, cermat, dan sesuai dengan aturan yang relevan dengan mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan pegawai berpengaruh signifikan terhadap tujuan instansi, menurut Singodimedjo dalam

Sutrisno (2019). Disiplin didefinisikan sebagai pola pikir keinginan seseorang untuk mengikuti dan menyesuaikan diri dengan standar yang berkaitan dengan dirinya. Selain itu, eksekutif bisnis memiliki tanggung jawab untuk memainkan peran utama dalam menginspirasi anggota tim mereka untuk bekerja keras. Definisi motivasi menurut Hafidzi et al (2019). Keinginan seseorang untuk bekerja pada dasarnya dimotivasi oleh sesuatu. Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi keputusan seseorang untuk bertindak atau tidak. Itu bisa baik atau buruk, dan itu terutama terjadi di dalam dan di luar. Motivasi kerja adalah apa yang menumbuhkan dukungan, etos kerja, atau semangat untuk pekerjaan seseorang. Semua tindakan yang diambil untuk memajukan operasi perusahaan atau organisasi dianggap sebagai kinerja karyawan, dan kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2016) adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja sumber daya manusia dapat disimpulkan

sebagai kinerja pekerjaan, atau jumlah dan tingkat hasil yang dihasilkan oleh pekerja selama jangka waktu tertentu. Secara umum, eksekutif bisnis mengantisipasi kinerja yang sangat baik dari setiap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh bisnis.

Permasalahan di PT. Tectron Manufacturing adalah para pekerja diharapkan mampu menyelesaikan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya oleh bisnis dengan semaksimal mungkin. Kebahagiaan pelanggan, penurunan keluhan, dan tujuan yang lebih besar dengan hasil kinerja yang lebih baik sering digunakan untuk mengukur keberhasilan karyawan atau perusahaan. Setiap karyawan akan kehilangan uang perdagangan yang telah disisihkan oleh bisnis jika hilang atau terlambat. Misalnya, meski jam kerja seharusnya pukul 07.00 WIB, banyak pekerja justru datang pukul 07.15 WIB. Meski seharusnya istirahat makan siang dimulai pukul 12.00 WIB, beberapa pekerja masih ada yang berangkat sebelum itu, yaitu pukul 11.50 WIB. Ini tidak diragukan lagi sangat kontras dengan standar perusahaan, yang menghasilkan kinerja di bawah standar dan meleset dari tujuan yang seharusnya dicapai. Hal ini menjadi konteks penelitian yang dilakukan di PT. Tectron Manufacturing pada efektivitas staf. Penelitian berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Aturan Kerja, Gaji, dan Insentif terhadap Keberhasilan Pegawai di PT. Manufaktur Tectron dapat disarankan berdasarkan ringkasan yang diberikan di atas.

## **METODE PENELITIAN**

Populasi penelitian menurut Siregar (2016) adalah keseluruhan (semesta) subjek penelitian, yang dapat meliputi manusia, makhluk, tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap terhadap kehidupan, dan lain-lain. Dengan demikian, barang-barang ini dapat berfungsi sebagai sumber informasi untuk dipelajari. 103 pekerja PT. Tectron Manufacturing yang bekerja di Departemen Produksi FA membentuk kelompok penelitian ini. Menurut Sugiyono, metode Slovin akan digunakan untuk menentukan kuantitas data dalam penelitian ini (2017). Rumus Slovin digunakan dalam penelitian ini karena pemilihan membutuhkan ukuran sampel yang khas agar temuan penelitian dapat digeneralisasikan. Menghitung ukuran sampel tidak memerlukan database ukuran sampel; sebaliknya, itu dapat dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan langsung. Menurut angka di atas, 81 orang membentuk kelompok penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Karyawan di salah satu PT. Perusahaan Manufaktur Tectron menjadi subjek penelitian ini.

## Analisis Data

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Variabel	X <sub>1</sub>	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,865	0,218	Valid
	X1.2	0,854	0,218	Valid
	X1.3	0,865	0,218	Valid
	X1.4	0,814	0,218	Valid
	X1.5	0,885	0,218	Valid
	X1.6	0,682	0,218	Valid
	X1.7	0,864	0,218	Valid
	X1.8	0,735	0,218	Valid
	X1.9	0,872	0,218	Valid
	X1.10	0,904	0,218	Valid

Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

Variabel	X <sub>3</sub>	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,875	0,218	Valid
	X3.2	0,898	0,218	Valid
	X3.3	0,897	0,218	Valid
	X3.4	0,893	0,218	Valid
	X3.5	0,918	0,218	Valid
	X3.6	0,958	0,218	Valid
	X3.7	0,949	0,218	Valid
	X3.8	0,941	0,218	Valid
	X3.9	0,857	0,218	Valid
	X3.10	0,933	0,218	Valid

Variabel	X <sub>2</sub>	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,923	0,218	Valid
	X2.2	0,902	0,218	Valid
	X2.3	0,877	0,218	Valid
	X2.4	0,912	0,218	Valid
	X2.5	0,931	0,218	Valid
	X2.6	0,852	0,218	Valid
	X2.7	0,870	0,218	Valid
	X2.8	0,891	0,218	Valid
	X2.9	0,902	0,218	Valid
	X2.10	0,872	0,218	Valid

Sumber: data primer, diolah dengan SPSS V.26

Variabel	X <sub>4</sub>	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
Motivasi (X <sub>4</sub> )	X4.1	0,838	0,218	Valid
	X4.2	0,723	0,218	Valid
	X4.3	0,769	0,218	Valid
	X4.4	0,832	0,218	Valid
	X4.5	0,894	0,218	Valid
	X4.6	0,877	0,218	Valid
	X4.7	0,779	0,218	Valid
	X4.8	0,860	0,218	Valid
	X4.9	0,896	0,218	Valid
	X4.10	0,805	0,218	Valid

Variabel	X <sub>1</sub>	<i>Corrected Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
	Pernyataan	Item-Total		
		<i>Correlation</i>		
Kinerja Karyawan(Y)	Y.1	0,887	0,218	Valid
	Y.2	0,849	0,218	Valid
	Y.3	0,892	0,218	Valid
	Y.4	0,886	0,218	Valid
	Y.5	0,890	0,218	Valid
	Y.6	0,918	0,218	Valid
	Y.7	0,861	0,218	Valid
	Y.8	0,930	0,218	Valid
	Y.9	0,913	0,218	Valid
	Y.10	0,932	0,218	Valid

Hasil uji validitas di atas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena nilai t hitung > t tabel, taraf signifikan sebesar 0.218 (sig.2-tailed  $\leq \alpha 0.05$ ). Hal ini di simpulkan bahwaseluruh item pernyataan valid, dan data dapat digunakan dalam tahapan pengelolah data selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di lakukan untuk mendapatkan tingkat ketetapan. Tingkat ketetapa alat pengumpulandata yang digunakan. Kriteria untuk menentukan apakah instrumen tersebut reliabel atau tidak, maka digunakan ketentuan sebagai berikut Ghozali (dalam Yulianita, 2017)

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka suatu skala dinyatakan reliabel.
- b. Jika Cronbach's Alpha  $\leq 0,60$  maka suatu skala dinyatakan tidak reliable

### Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.951	>0.60	10	Reliabel
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	0.972	>0.60	10	Reliabel
Disiplin Kerja (X <sub>3</sub> )	0.977	>0.60	10	Reliabel
Motivasi (X <sub>4</sub> )	0.948	>0.60	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.972	>0.60	10	Reliabel

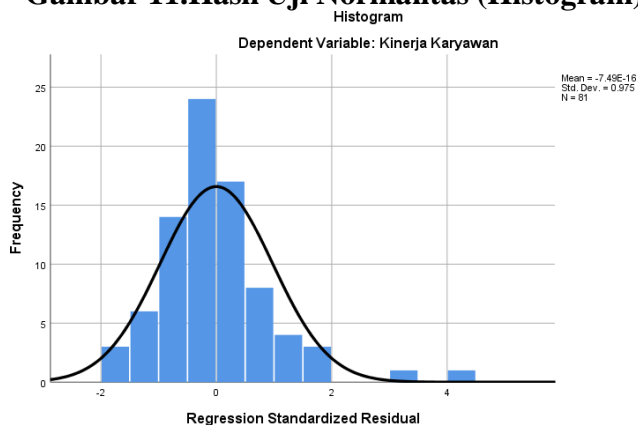
Sumber: data primer

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah nilai sisa (perbedaan sebelumnya) yang diteliti berdistribusi normal atau menyimpang. Tes Kolmogorov-Smirnov dan analisis bergambar (histogram dan diagram Standar Regresi P-P PLOT Normal) keduanya digunakan dalam penelitian ini untuk mengujikan normalitas. Ilustrasi di bawah ini menunjukkan uji normalitas dengan analisis visual histogram:

#### Gambar 11. Hasil Uji Normalitas (Histogram)



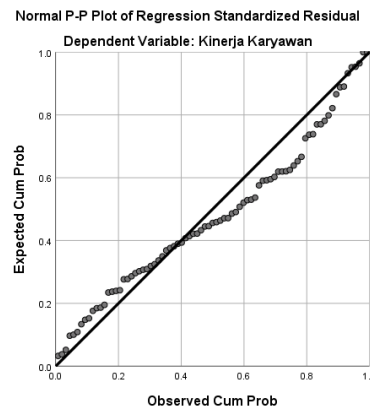
Sumber: Gambar diolah

Berdasarkan Gambar 11 di atas, jelas bahwa data berdistribusi normal karena histogram plot dari kurva dependen dan regresi residual yang dinormalisasi dari gambar berbentuk lonceng dan mengikuti jalur garis vertikal. Meneliti Normal P-



P Plot Regression Average plot adalah metode lain untuk mengevaluasi kenormalan menggunakan analisis bergambar. Hasil berikut diperoleh dengan menggunakan diagram standar regresi P-P plot yang dinormalisasi:

**Gambar 12** : Hasil Uji Normalitas dengan *P-P Plot Regression Standardized*



**Tabel 13** Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal <u>Parameters<sup>a,b</sup></u>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.95124459
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.132
	Negative	-.145
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>
Exact Sig. (2-tailed)		.060
Point Probability		.000

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah dengan SPSS

Dari Tabel 13. Diatas diketahui bahwa hasil uji *kolmogrovsmirnov* dengan nilai Exact.Sig.(2-tailed) adalah 0,060. Dinyatakan signifikan karena nilai Exact.Sig.(2-tailed) lebih besar dari 0.05 yaitu  $0,060 > 0,05$  (alpha) artinya Dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

**Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan terjadi gejala multikolinearitas. Pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis



regresi. Jika nilai VIF > 10 maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi (Sanusi,2012). Hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14**

Hasil Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.816	3.018		2.921	.005		
	Lingkungan Kerja	.143	.069	.157	2.069	.042	.492	2.032
	Kompensasi	-.138	.068	-.119	-2.022	.047	.812	1.232
	Disiplin Kerja	.432	.080	.509	5.398	.000	.318	3.148
	Motivasi	.337	.097	.327	3.459	.001	.316	3.164

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data

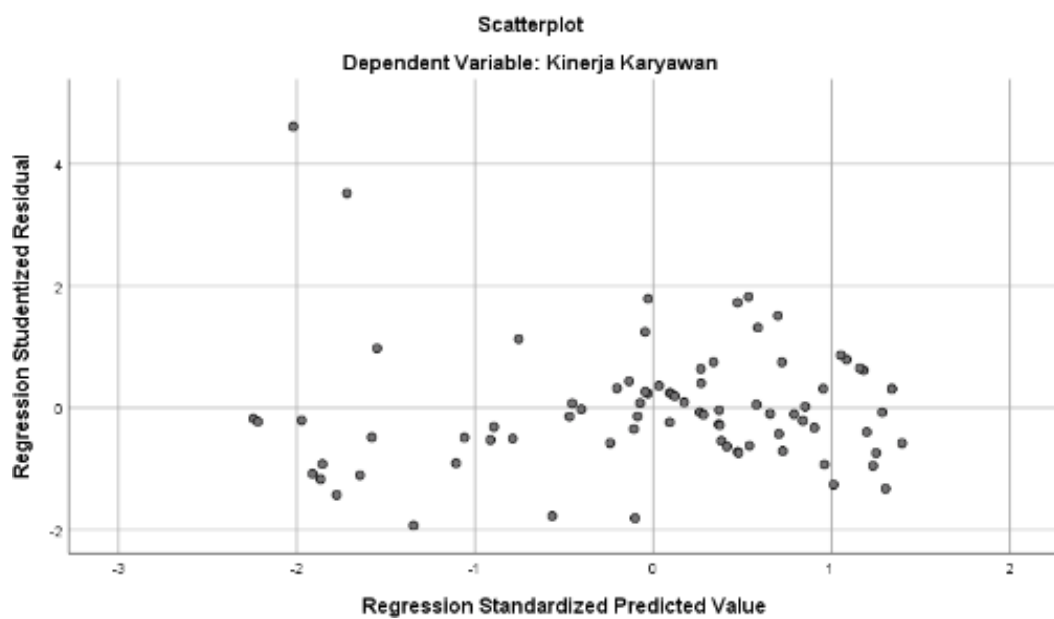
Berdasarkan Tabel 16 di atas, tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance lebih kecil dari 0,10, dan nilai faktor inflasi variabel (VIF) lebih besar dari 10,00, yaitu:

1. Range dan nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja berturut-turut adalah 0,492 0,10 dan 2,032 10,00.
2. Angka range untuk variabel kompensasi adalah 0,812 0,10, dan nilai VIF adalah 1,232 10,00.
3. Range dan nilai VIF untuk variabel etos kerja masing-masing adalah 0,318 dan 0,10 serta 3,148 dan 10,00.
4. Range dan nilai VIF untuk variabel insentif masing-masing adalah 0,316 0,10 dan 3,164 10,00.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas dalam model penelitian ini.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 15**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Gambar diolah

Lingkaran pada gambar di atas tidak disusun dalam desain tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

## Analisi Regresi Linier Berganda

**Tabel 16**

Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.816	3.018		2.921	.005
	Lingkungan Kerja	.143	.069	.157	2.069	.042
	Kompensasi	-.138	.068	-.119	-2.022	.047
	Disiplin Kerja	.432	.080	.509	5.398	.000
	Motivasi	.337	.097	.327	3.459	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Hasil pengolahan data

$$Y = 8,816 + 0,143 X_1 - 0,138X_2 + 0,432X_3 + 0,337X_4 + e$$

**Uji t (Parsial)**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan melihat jumlah *degree of freedom*(df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka  $H_0$  yang menyatakan  $\beta_i = 0$  dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Darmawan, 2013)

**Tabel 17.**  
**Uji t (Parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.816	3.018		2.921	.005
	Lingkungan Kerja	.143	.069	.157	2.069	.042
	Kompensasi	-.138	.068	-.119	-2.022	.047
	Disiplin Kerja	.432	.080	.509	5.398	.000
	Motivasi	.337	.097	.327	3.459	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 17. digunakan untuk mengetahui pengaruh variabelindependen X terhadap variabeldependen Y. Penjelasan berikut diberikan untuk hasil tes studi yang tidak lengkap:

a. Pengujian Hipotesis Pertama Lingkungan Kerja ( $H_1$ )

Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) ditunjukkan dengan Nilai  $t_{hitung} 2,069 \geq t_{tabel} 1,9916$ , dan nilai signifikansi  $0,042 \leq 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima, dengan demikian maka variabel Lingkungan Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

b. Pengujian Hipotesis Kedua Kompensasi ( $H_2$ )

Variabel Kompensasi ( $X_2$ ) ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 2,022 \leq t_{tabel} 1,9916$  dan nilai signifikansi  $0,047 \leq 0,05$  yang berarti  $H_2$  ditolak, dengan demikian maka variabel Kompensasi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga Disiplin Kerja ( $H_3$ )

Variabel Disiplin Kerja ( $X_3$ ) ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 5,398 \geq t_{tabel} 1,9916$  dan nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  yang berarti  $H_3$  diterima, dengan demikian maka variabel Disiplin Kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

d. Pengujian Hipotesis Keempat Motivasi ( $H_4$ )

Variabel Motivasi ( $X_4$ ) ditunjukkan dengan nilai  $t_{hitung} 3,459 \geq t_{tabel} 1,9916$  dan nilai signifikansi  $0,001 \leq 0,05$  yang berarti  $H_4$  diterima, dengan demikian maka variabel Motivasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

**Uji F (Simultan)**

Uji f digunakan untuk menguji dampak gabungan dari faktor independen dan dependen terhadap variabel dependen. Nilai F yang dihitung dan nilai F dari database akan dibandingkan.

**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59957.599	4	14989.400	69.552	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16378.956	76	215.513		
	Total	76336.556	80			

a. Dependent Variable: YY

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Hipotesis kelima ( $H_5$ ) diterima karena dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ , dan  $X_4$  secara simultan terhadap Y adalah  $0,000 \leq 0,05$ , dan nilai F hitungunya adalah  $69,552 \geq F_{tabel} 2,490$ .

**Kesimpulan**

Kesimpulan berikut dapat dibuat berdasarkan hasil pengujian dan studi dari data yang telah dikumpulkan: Keberhasilan PT. Pekerja Tectron Manufacturing Batam terkena dampak positif dan signifikan dari lingkungan kerja.

1. Keberhasilan PT. Personel Tectron Manufacturing Batam tidak terpengaruh

- secara signifikan oleh gaji.
2. Disiplin profesional berpengaruh baik dan besar terhadap seberapa baik PT. Performa pekerja Tectron Manufacturing Batam.
  3. Keberhasilan karyawan di PT. Tectron Manufacturing Batam dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi.
  4. Keberhasilan staf di PT. Tectron Manufacturing Batam secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi.

### **Saran**

Penulis dapat membuat rekomendasi berikut untuk pengembangan studi masa depan berdasarkan temuan penelitian, perdebatan, dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas:

Bagi Perusahaan :

1. Diharapkan PT Tectron Manufacturing Batam tetap memperhatikan Lingkungan Kerja Karyawan mengingat pengaruh yang signifikan dari Variabel Lingkungan Kerja. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang positif dan kondusif dalam suasana tempat kerja, keamanan dan penerangan, perlunya pengawasan agar setiap pekerja merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan, adalah beberapa contoh yang perusahaan harus memperhatikan.
2. Diharapkan PT Tectron Manufacturing Batam tetap memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada karyawan walaupun variabel kompensasi tidak terlihat pengaruhnya. Agar program kompensasi berdampak pada kinerja karyawan, perusahaan harus meninjaunya. Kami menyarankan agar gaji ditentukan oleh kesuksesan karyawan.
3. Diharapkan PT Tectron Manufacturing Batam tetap memperhatikan kedisiplinan karyawan karena variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan. Perusahaan harus mengikuti contoh yang diberikan oleh ini dan menjadi lebih baik lagi dalam menerapkan disiplin yang adil kepada semua karyawannya, termasuk atas dan bawahan. Efisiensi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh bisnis dapat ditingkatkan dengan etika kerja yang baik dalam organisasi.
4. Diharapkan PT Tectron Manufacturing Batam tetap memperhatikan insentif karyawan karena dampaknya cukup besar. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan insentif kepada pekerja untuk bekerja dengan semangat dan kreatif. Agar karyawan dapat berinteraksi satu sama lain selain pekerjaannya, kepekaan juga diperlukan untuk membantu rekan kerja sesegera mungkin setelah pekerjaan itu sendiri selesai.
- b. Bagi Penelitian Selanjutnya Hasil uji  $R^2$  menunjukkan masih ada variabel - variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Darmawan, Deni. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Edy, Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2019.
- Ghozali, 2014. Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP, Semarang.
- Hosnawati, H. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi, 4(3).
- Sanusi, Anwar. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siregar, Syofian. 2016. Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.CV