

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Deti Kurniati^{1*}, R. Dewi Mutia Farida², Feby Arma Putra³

Politeknik PGRI Banten

Corresponding Author: Deti Kurniati email : detykurniati19@gmail.com

ARTICLE INFO

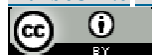
Keywords: Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Received : 20 Mei 2024

Revised : 3 Mei 2024

Accepted: 28 Mei 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis bagaimana Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Karyawan mempengaruhi kinerja mereka. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 76 orang di Indonesia. Metode kuesioner menggunakan Google Forms digunakan untuk mengirimkan pertanyaan. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji Deskriptif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Berganda dan Determinasi (R²). Hasil analisis data dengan regresi berganda dan hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan; Lingkungan Kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan; Disiplin Kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi tidak selalu diukur oleh seberapa besar pendapatan yang diperoleh melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia yang berada di instansi. Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola Sumber Daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri, karena sukses atau gagalnya organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada SDM nya, Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya, Rumokoy (2019).

Masalah yang terjadi pada perusahaan adalah kecenderungan karyawan tidak berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Komitmen organisasi yang kuat di dalam individu akan menyebabkan individu berusaha keras mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tujuan kepemimpinan yang sudah direncanakan.

Adapun masalah yang ditemui pada perusahaan antara lain, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait dengan kehadiran dalam waktu bekerja, juga terdapat permasalahan terkait disiplin kerja bahwa terkadang masih ditemukan beberapa perilaku karyawan yang bertentangan dengan harapan manajemen seperti karyawan yang keluar di saat jam bekerja, dan adanya beberapa karyawan yang tidak mengikuti peraturan yang telah dibuat.

Berikut adalah jumlah pekerja perusahaan pada sub assy, periode tahun 2022 adalah:

Tabel 1

Jumlah Data Pekerja PT Siix *Electronics* Indonesia Departemen SUB ASSY :

	Senior Leader	Leader	Quality Control	Material Handle	Operator	Jumlah
2	2	2	2	4	64	76

Tabel 2

Rekap Terlambat dan Tidak Hadir Pekerja PT Siix *Electronics* Indonesia Departemen SUB ASSY :

No	Bulan	Jumlah Pekerja	Jumlah Hadir	Terlambat	Tidak Hadir
1	Januari	76	76	0	0
2	Februari	76	75	1	0
3	Maret	76	76	0	0
4	April	76	72	1	3
5	Mei	76	72	1	4
6	Juni	76	76	0	0
7	Juli	76	74	0	2
8	Agustus	76	75	1	0
9	September	76	74	0	2

10	Oktober	76	74	1	1
11	November	76	73	1	2
12	Desember	76	72	1	3

Fenomena yang ada pada Perusahaan ini adalah karyawan yang bekerja mempunyai motivasi tertentu. Motivasi utama terkait dengan motivasi finansial. Karyawan bekerja karena dorongan kebutuhan finansial.

Adapun masalah lingkungan kerja yang ditemui pada antara lain, kurangnya penerangan didalam ruangan sehingga karyawan tidak dapat bekerja dengan cepat dan tepat, kebersihan lingkungan kerja yang kurang diperhatikan sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja.

Perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu di departmen Sub Assy yang berjumlah 76 karyawan. Yang bergerak di bidang pembuatan dan perakitan komponen elektronik dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1994. Kantor dan pabrik PT SIIX *Electronics* Indonesia berlokasi di Jl. Beringin Lot 9 - 10, Kawasan Industri Batamindo. Muka Kuning, Batam, Kepulauan Riau, Indonesia. Perusahaan beroperasi sebagai anak perusahaan dari SIIX *Corporation*, sebuah perusahaan yang berbasis di Jepang.

Dari beberapa yang dijelaskan diatas, menarik untuk diteliti lebih lanjut mengenai bagaimana pengaruhnya. Sehingga penulis menarik judul, Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Siix *Electronics* Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Peneliti harus menggunakan jenis penelitian yang tepat untuk berbagai situasi. Hal ini dilakukan untuk membantu peneliti mendapatkan pemahaman yang jelas tentang masalah yang dihadapi, serta metode yang digunakan untuk menyelesaikannya. Penelitian ini adalah jenis kuantitatif Karena data penelitian berupa angka, metode kuantitatif dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menguji hipotesis menggunakan data statistik. PT. SIIX *Electronics* Indonesia Batam Department Sub Assy, yang terletak di kawasan Batamindo Jalan Beringin Lot 10, adalah lokasi penelitian ini. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk melakukan analisis deskriptif dalam penelitian ini. Analisis deskriptif adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan menggambarkan data yang telah dikumpul apa adanya dan tidak bermaksud untuk membuat kesimpulan untuk umum. apabila penelitian ini dilakukan pada populasi maka akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisis. Jika penelitian menggunakan sampel, maka dalam analisisnya bisa menggunakan statistik deskriptif.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2016) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau obyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan. Menurut Sugiyono (2017), populasi penelitian ini terdiri dari 76 karyawan PT. SIIX Electronics Indonesia departemen Sub Assy, yang merupakan bagian atau elemen dari populasi. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau sensus, dimana semua orang dalam populasi dijadikan sampel. Hal ini disebabkan oleh populasinya yang relatif kecil. Dalam penelitian ini, 76 karyawan PT. SIIX Electronics Indonesia dari departemen Sub Assembly termasuk dalam sampel.

Variabel Penelitian

Varibel Independen (Varibel Bebas X) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X4) 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat Y) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka akan menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). 3. Definisi Operasional Definisi operasional dimaksudkan untuk memberi pengertian secara konkrit yang disesuaikan dengan tujuan dan arah penelitian sehingga variabel-variabel dalam p 1. Variabel Independen (Varibel Bebas X) Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Maka dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Komitmen Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X4) 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat Y) Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka akan menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Definisi Operasional: Definisi operasional dimaksudkan untuk memberikan pengertian konkrit yang sesuai dengan tujuan dan jalan penelitian sehingga variabel penelitian dapat diamati secara empiris. Ini berarti bahwa variabel harus didefinisikan secara operasional agar pencarian hubungan antara satu variabel dengan variabel lain lebih mudah dan pengukuran variabel lebih mudah.

Jenis dan Sumber Data

Data primer berasal dari angket penelitian yang dibagikan kepada subjek penelitian. Dalam kasus ini, peneliti akan membagikan angket penelitian kepada karyawan PT. SIIX Electronics Indonesia, dan karyawan tersebut langsung mengisi angket tersebut. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber, termasuk: 1. Artikel jurnal yang digunakan sebagai referensi dalam penelitian ini

berasal dari jurnal yang telah diterbitkan; 2. Sumber lain yang digunakan dalam penelitian ini termasuk buku, internet, dan skripsi.

Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua cara pengumpulan data untuk melakukan pengumpulan data dalam Analisis penelitian ini mencakup hal-hal berikut: 1. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner: kuesioner memberikan pertanyaan tertulis kepada responden tentang komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kinerja karyawan. 2. Pengumpulan data melalui observasi: observasi adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan karakteristik tertentu saat mengumpulkan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. *SIIX Electronics Indonesia* terdapat 76 karyawan yang dijadikan responden, gambaran umum dan karakteristik responden dituangkan dalam tabel. Berikut uraian persentase responden yang mencangkup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lamanya bekerja. Adapun hasil karakteristik responden yang diolah dari hasil penyebaran kuisisioner adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	22	28,90%
Perempuan	54	71,10%
Total responden	76	100%

Berdasarkan umur responden dari 76 responden didapat responden yang berumur 18- 25 tahun 46 orang 26-40 tahun 28 orang 41-50 tahun 2 orang . Dapat disimpulkan terbanyak berumur 18-25 tahun karena yang produktif bagi karyawan bekerja.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
18-25	46	60,50%
26-40	28	36,80%
41-50	2	2,60%

Total responden	76	100%
-----------------	----	------

Berdasarkan pendidikan terakhir dari 76 responden diketahui sebanyak 62 orang atau 81,6 % lulusan SMA/SMK, sebanyak 3 orang atau 3,9% lulusan DIII, sebanyak 10 orang atau 13,2% lulusan S1 dan sebanyak 1 orang atau 1,3% lulusan S2. Dengan demikian dapat disimpulkan responden terbanyak dengan lulusan SMA/SMK.

Berdasarkan lamanya bekerja dari 76 responden diketahui sebanyak 17 orang atau 22,4% yang bekerja kurang dari 1 tahun, sebanyak 45 orang atau 59,2% yang bekerja 1 sampai 5 tahun dan sebanyak 14 orang atau 18,4% yang bekerja lebih dari 5 tahun. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan lama bekerja 1 sampai 5 tahun yang paling banyak. Ini disebabkan karena banyak responden yang merasa cocok terhadap pekerjaan mereka sehingga mereka bisa bertahan lebih lama di perusahaan ini.

Tabel 5. Responden berdasarkan lamanya bekerja

Lamanya Bekerja	Jumlah	Presentase
< 1 Tahun	17	22,40%
1 - 5 Tahun	45	59,20%
> 5 Tahun	14	18,40%
Total responden	76	100%

Uji validitas menurut Imron (2019) yaitu untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur untuk membantu mengukur apa yang akan diukur.

Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dan dapat di percaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Menurut Ghozali (2015) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti

diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji distribusi data yang normal atau mendekati normal akan menghasilkan model regresi yang layak digunakan dalam suatu penelitian. Penelitian ini menggunakan Kolmogorov Smirnov yang menggunakan kriteria uji normalitas dengan melihat nilai signifikan (Sig). Dari hasil uji tersebut data akan berdistribusi normal apabila nilai Sig > 0,05. Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

UJI REGERESI ANALISIS LINEAR BERGANDA

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistic karena penelitian ini dirancang untuk meneiliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	.572	1.913	
KOMITMEN ORGANISASI	.681	.134	.426
LINGKUNGAN KERJA	-.014	.074	-.016
DISIPLIN KERJA	.301	.081	.314
MOTIVASI	.302	.108	.266

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas dapat diperoleh persamaan linier bergandasebagai berikut $Y = 5.72 + 681 X_1 - 014 X_2 + 301 X_3 + 302 X_4 + e$

PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji T(Parsial)

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui secara parsial (individual) pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji regresi secara parsial (uji t). Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat dilihat pada nilai signifikan dan nilai t hitung dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig < 0,05 atau t Hitung > t Tabel maka terdapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig > 0,05 atau t Hitung < t Tabel maka tidak tedapat pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y.

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.572	1.913		.299	.766
	KOMITMEN ORGANISASI	.681	.134	.426	5.092	.000
	LINGKUNGAN KERJA	-.014	.074	-.016	-.193	.848
	DISIPLIN KERJA	.301	.081	.314	3.726	.000
	MOTIVASI	.302	.108	.266	2.788	.007

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari table diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Hipotesis 1 : Variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan nilai t hitung 5.092 > t table 1,993 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja.
- Hipotesis 2 : Variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai t hitung -0,193 < t table 1,993 dan tingkat signifikan 0,848 lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan ha ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.
- Hipotesis 3 : Variabel Disiplin kerja (X3) dengan nilai t hitung 3,726 > t table 1,993 dan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja
- Hipotesis 4 : Variabel motivasi (X4) dengan nilai t hitung 2,788 > t table 1,993 dan tingkat signifikan 0,007 besar 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja.

Uji F (Simultan)

Hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Tingkat signifikan pada uji F adalah sebesar 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai signifikan > 0,05 maka Ho diterima sdangkan sebaliknya jika nilai signifikan < 0,05 maka Ho ditolak . berikut ini adalah hasil uji simultan F.

Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.976	4	51.244	34.910	.000 ^b
	Residual	104.221	71	1.468		
	Total	309.197	75			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : hasil olah data SPSS 23 (2023)

- Hipotesis 5 : secara bersama-sama antara variabel Independen (komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi) mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel Dependen (kinerja karyawan) yang dijelaskan oleh nilai f hitung sebesar 34,910 > dari f table 2,50 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara bersama-sama antara variabel Independen (X1,X2,X3,X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Dependen (Y) . nilai f hitung sebesar 34,910 > dari f table 2,50 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara bersama-sama antara variabel Independen (X1,X2,X3,X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Dependen (Y) Uji koefisiensi Determinasi (**R²**)

Analisis koefisien determinasi (R²) digunakan untuk sekaligus mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.644	1.212

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah data SPSS 23 (2023)

Dari tabel koefisiensi Determinasi (R^2) dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,644. Hasil menunjukkan bahwa 64,4% sedangkan selisihnya 35,6 (100% - 64,4 %) dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini bahwa Variabel Komitmen Organisasi (X1) dengan nilai t hitung

$5.092 > t_{table} 1,993$ dan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Siswanto Wijaya Putra (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini bahwa Variabel disiplin kerja (X2) dengan nilai t hitung $-0,193 < t_{table} 1,993$ dan tingkat signifikan $0,848$ lebih besar dari $0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya terdapat pengaruh tidak yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M.Minggu (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini bahwa Variabel Disiplin kerja (X3) dengan nilai t hitung $3,726 > t_{table} 1,993$ dan tingkat signifikan $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Makkira (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini bahwa Variabel motivasi (X4) dengan nilai t hitung $2,788 > t_{table} 1,993$ dan tingkat signifikan $0,007$ lebih besar $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2020) yang

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

5. Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan yang dijelaskan oleh nilai f hitung sebesar $34,910 >$ dari f table 2,50 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu secara bersama-sama antara variabel Independen (komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wildan (2016) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Harahap (2020) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji hipotesa komitmen organisasi secara parsial artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. *SIIX Electronics* Indonesia.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesa lingkungan kerja secara parsial artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. *SIIX Electronics* Indonesia.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesa disiplin kerja secara parsial artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. *SIIX Electronics* Indonesia.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesa motivasi secara parsial artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. *SIIX Electronics* Indonesia.
5. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu komitmen organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), disiplin kerja (X_3), dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel Dependen kinerja karyawan (Y) .

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, maka saran yang dapat diberikandalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a) Penelitian selanjutnya perlu mengkaji lebih dalam seberapa kuat pengaruh deskripsi dari responden seperti lama bekerja dan tingkat pendidikan yang diduga ikut memberikan kontribusi penting terhadap kinerja karyawan.
 - b) Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan pengumpulan data dengan menggabungkan instrumen lain seperti wawancara yang lebih mendalam dengan responden untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas dan maksimal tentang pengaruh variabel-variabel dalam penelitian ini, yang mungkin belum dapat terlihat dengan baik.
 - c) Penelitian selanjutnya perlu untuk melihat bagaimana pengaruh variabel-variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat menambah perbendaharaan ilmu khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan PT. SIIX *Electronics* Indonesia

Untuk mencapai tujuan kinerja karyawan pada PT. SIIX *Electronics* Indonesia, maka saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

- a) Diharapkan kepada perusahaan PT. SIIX *Electronics* Indonesia untuk meninjau kembali aturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan, karena ada beberapa karyawan yang merasa masih sulit untuk mengikuti aturan tersebut.
- b) Perusahaan PT. SIIX *Electronics* Indonesia sebaiknya menindak tegas segala tindakan karyawan yang melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- c) Disarankan kepada perusahaan PT. SIIX *Electronics* Indonesia agar lebih meningkatkan lagi komitmen organisasi yang ada di dalam perusahaan. Meningkatnya komitmen organisasi akan mempengaruhi secara langsung tingkatkinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, E,K. dkk (2018), *Pengaruh Learning Orientation dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Bank X Bumn*

Cabang Brawijaya), Malang: Universitas Brawijaya. Diakses 03 Desember 2018.

- Akbar, S. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*,3(2), 1-17.
- Dea, G., Sundari, O., dan Dongoran, J. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 4, Number 1. DOI:Diakses 15 Desember 2021
- Dewanti, R. L., Taringan, B., Rokhmat., dan Wijayanti, L. E. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding WNCEB*. Diakses 28 Desember 2021
- Efendi, Butarbutar, M., & Nababan, M. (2020). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Toledo Tuktuk Samosir. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(5), 959-966.
- Ghozali, Imam (2016), Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, I. (2019). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19-28.
- Indah, D. Y., dan Puspasari, R. D. 2021. Pengaruh Disiplin dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Azo Florist Cianjur. *Competition Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 12, No. 3. DOI:Diakses 29 Desember 2021
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect Of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.

- Iskandar, D. (2021). Employee Performance Role: Communication And Work Discipline. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 2(1), 141-153.
- Makkira, Gunawan, & Munir, A. R. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makassar. *Jurnal Mirai Management STIE Amkop Makassar*, 1(1), 211-227.
- Mangkunegaraa, Anwar Prabu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Minggu, M.M., Lengkong, V. P. K., dan Rumokoy, F. S. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Air Manado. *Jurnal Emba*. Vol. 7, No. 1. Diakses 11 Desember 2021
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung:Alfa Beta Putra, F.D. (2014). *Pengaruh kompensasi, Kompensasi, Pengembangan karir dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Komitmen organisasional (Studi pada PT Windika Utama Semarang)*. Semarang : Universitas diponegoro. Diakses pada 29 November 2018.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 11(1), 62.
- Ridwan. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kelurahan Se-Kecamatan Bantaeng Di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management Volume 2 No. 2*.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju
- Siagian, Sondang. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpuang, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83

Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media. Tribowo, A., dan Zamora, R. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen

Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan
Grapari Telkomsel

Cabang Batam. Jurnal EQUILIBIRIA. Vol. 3, No. 2. Diakses 21
Desember 2021 Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali
Pers.