

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN  
KERJA, DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. BATIK KERIS SUKOHARJO**

**Naskah Publikasi**



Diajukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat Guna  
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Nama : Heidy Irsanto

NIM : C0119058

Pembimbing 1 : Dr. Achmad Choerudin, ST, SE, MM

Pembimbing 2 : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, M.M

**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS**

**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

**2023**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**PERNYATAAN PENULISAN**

**Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BATIK KERIS SURAKARTA**

**Nama : Heidy Irsanto**

**NIM : C0119058**

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 5 Juli 2023

Heidy Irsanto



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI**

**Judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN KERJA,  
LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. BATIK KERIS SURAKARTA**

**Nama : Heidy Irsanto**

**NIM : C0119058**

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan.

Surakarta, 5 Juli 2023

Pembimbing 2

Pembimbing 1

**Dra. Mrihrahayu Rumaningsih,MM      Dr. Achmad Choerudin, ST, SE, MM**

**NIDN : : 0602025901**

**NIDN : 0602025901**



**UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI**

**Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja,  
Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Batik Keris**

**Nama : Heidy Irsanto**

**NIM : C0119058**

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji

Pada hari/tanggal : Rabu 26 Juli 2023

Ketua Penguji : Dra. Sri Wijastuti, MM.

Sekretaris : Abdullah Zailani, SE, SA.g, MP.d, MS.i

Anggota : Dr. Achmad Choerudin, ST, SE, MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

**Dra. Sri Wijastuti, MM**

**NIDN : 0608106401**

**Kurniawati Darmaningrum, SE., MM**

**NIDN : 0621019302**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, PENEMPATAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA,  
DISIPLIN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BATIK KERIS  
SUKOHARJO**

**Heidy Irsanto, Achmad Choerudin, Mrihrahayu Rumaningsih**

Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Jl. Walanda Maramis No 31 Surakarta

e-mail : [heidyirsanto0@gmail.com](mailto:heidyirsanto0@gmail.com)

**ABSTRAK** : penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo (2) pengaruh variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo (3) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo (4) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo, (5) pengaruh variabel motivasi karyawan, penempatan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo. Metode yang digunakan berupa metode survai melalui penyebaran kuesioner. Teknik yang digunakan menggunakan sampel jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 50 orang.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.477 > 2.014) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , (2) Penempatan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5,518 > 2.014) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , (3) Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.774 > 2.014) dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ , (4) Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (0,995 < 2,014) dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ , (5) Motivasi kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan diperoleh nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  (9,011 > 2,014) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya motivasi kerja memiliki pengaruh sebesar 44% terhadap kinerja karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo. Sehingga dapat disimpulkan jika  $H_a$  diterima.

Kata kunci : motivasi kerja ,penempatan kerja,lingkungan kerja, disiplin kerja,kinerja karyawan

Abstract : This study aims to determine: (1) the influence of work motivation variables on the performance of employees of PT. BATIK KERIS Sukoharjo (2) the effect of work placement variables on the performance of employees of PT. BATIK KERIS Sukoharjo (3) the influence of work environment variables on the performance of employees of PT. BATIK KERIS Sukoharjo (4) the effect of work discipline variables on the performance of employees of PT. BATIK KERIS Sukoharjo, (5) the influence of employee motivation variables, work environment, work discipline, on the performance of employees of PT. BATIK KERIS Sukoharjo. The method used is a survey method by distributing questionnaires. The technique used uses a saturated sample. Samples taken as many as 50 people.

The conclusions from this study are: (1) work motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. With a value of  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2.477 > 2.014) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , (2) Work placement partially has a positive and significant effect on employee performance. With a value of  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (5.518 > 2.014) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ , (3) the work environment partially

has a positive and significant influence on employee performance. With a value of  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.774 > 2.014$ ) and a significance value of  $0.003 < 0.05$ , (4) Work discipline partially has a negative but not significant effect on employee performance. With a value of  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0.995 < 2.014$ ) and a significance value of  $0.003 < 0.05$ , (5) work motivation, work placement, work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance. And obtained the value  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $9.011 > 2.014$ ) and a significance value of  $0.000 < 0.05$ . This means that work motivation has an influence of 44% on the performance of PT. BATIK KERIS Sukoharjo employees. So it can be concluded if  $H_a$  is accepted.

Keywords: work motivation, work placement, work environment, work discipline, employee performance

## PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam organisasi, karena kinerja Pegawai merupakan hasil akhir dari proses kinerja Pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pt. Batik Keris yang beralamat Jl. Batik Keris No.1, Turi, Cemani, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57552. Merupakan erupakan perusahaan batik yang didirikan di daerah Sukoharjo, tepatnya di Kelurahan Cemani Pada tahun 1946 oleh Kasoem Tjokrosaputra. Bidang usaha ini sebenarnya telah dijalankan oleh ayahnya, Kwee Tiong Djing, sejak Tahun 1920.

Hal yang memengaruhi kinerja di Pt. Batik Keris adalah motivasi kerja. Hal ini juga yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Dengan adanya motivasi seorang pemimpin juga akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang.

Dalam mencapai visi dan misi, suatu instansi tidak bisa bekerja sendiri, tetapi perlu disokong oleh beberapa indikator yang akan menentukan keberhasilannya dalam meraih visi dan misi tersebut. Salah satu indikator dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut adalah adanya peran aktif dari pegawai atau karyawan sebagai salah satu komponen sistem organisasi. Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Ruchi (Hanafi & Yohana, 2017), lingkungan kerja merupakan kinerja karyawan ditentukan oleh Tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh Selain motivasi, penempatan karyawan dan lingkungan kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2017), mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat

yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Berdasarkan uraian diatas tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah motivasi kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, mempengaruhi kinerja karyawan secara persial ataupun simultan

## TINJAUAN PUSTAKA, KERANKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS TINJAUAN PUSTAKA

### A. Motivasi kerja

#### a. Pengertian motivasi kerja

(Rozalia et al., 2015) mengatakan bahwa Motivasi adalah usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan (Suwardi & Utomo, 2011) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

#### a. Tujuan motivasi kerja

Menurut (Kadarisman, 2017) tujuan pemberian motivasi kerja yaitu:

1. mengubah perilaku karyawan sesuai keinginan perusahaan
2. meningkatkan gairah dan semangat kerja,
3. meningkatkan disiplin kerja
4. meningkatkan prestasi kerja
5. meningkatkan rasa tanggung jawab
6. meningkatkan produktivitas dan efisiensi
7. menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

#### b. faktor indikator motivasi kerja

menurut Maslow dalam (Edi, 2009) ada 5 faktor yaitu:

- 1) Rasa aman (safety)
- 2) Kebutuhan fisiologis (physiologis)
- 3) Hubungan social (affiliation)
- 4) Pengakuan (esteem)
- 5) Aktualisasi (self actualization)

### B. Penempatan kerja

#### a. Pengertian penempatan kerja

Penempatan pegawai menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003, h. 138).

Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya

b. Faktor faktor yang mempengaruhi Dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai

Menurut Sastrohadiwiryono (2002, h.162), faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah:

1. faktor latar belakang pendidikan
2. faktor kesehatan jasmani dan rohani
3. faktor pengalaman kerja
4. faktor umur sumber daya manusia
5. faktor jenis kelamin
6. faktor status perkawinan
7. faktor minat dan hobi

c. tujuan penempatan kerja

1. Agar pegawai dapat efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian.

C. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Sutrisno, 2013).

b. Faktor lingkungan kerja

Ada 13 faktor sebagai berikut :

- Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- Temperatur di tempat kerja
- Kelembaban di tempat kerja
- Sirkulasi udara di tempat kerja
- Kebisingan di tempat kerja
- Getaran mekanis di tempat kerja
- Bau-bauan di tempat kerja
- Tata warna ditempat kerja
- Dekorasi di tempat kerja
- Musik ditempat kerja
- Keamanan di tempat kerja
- Hubungan atasan dengan bawahan
- Hubungan sesama rekan kerja.

c. Indikator lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti,2004). Dapat diukur dengan indikator sebagai berikut

- Penerangan
- Suhu udara
- Suara bising
- Penggunaan warna
- Ruang gerak yang diperlukan
- Keamanan kerja
- Hubungan karyawan

C. Disiplin kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Menurut Handoko (2000 ; 208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan Tohardi (2002;393) dalam penelitian (Kusumayanti et al., 2020) mengatakan kedisiplinan adalah usaha yang dilakukan untuk menciptakan keadaan di suatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui suatu

b. Bentuk bentuk disiplin kerja

Menurut rivai (2011:825) yang dikutip dari (Rozalia et al., 2015) mengungkapkan 4 perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja sebagai berikut

- Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- Perspektif hak-hak individu (Individual Right Perspective), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.

D. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

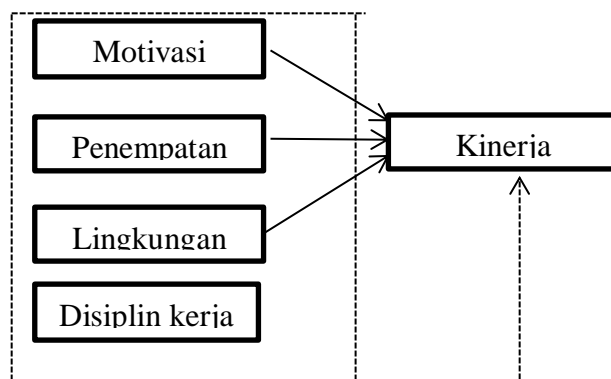
Kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah di sepakati bersama Rivai dan Basri, (2005)

b. Faktor mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Kasmir, 2016) ada 13 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- kemampuan dan keahlian
- pengetahuan
- rancangan kerja
- kepribadian
- motivasi kerja
- kepemimpinan
- gaya kepemimpinan
- budaya organisasi
- kepuasan kerja
- lingkungan kerja
- loyalitas
- komitmen
- disiplin kerja

KERANGKA PEMIKIRAN





Keterangan :

—————> : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan

## HIPOTESIS

Dalam penulisan ini hipotesis sebagai berikut :

H1: motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris

H2 : penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris

H3: lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris

H4: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris

H5: terdapat pengaruh secara simultan variabel motivasi kerja penempatan kerja lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Batik Keris

## METODE PENELITIAN

### 1. RUANG LINGKUP PENELITIAN

#### a. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT. BATIK KERIS yang berlokasi jalan Batik Batik keris No1,Turi,Cemani,kec.Grogol Sukoharjo, Jawa tengah

#### b. Objek penelitian

Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti karyawan personalia di PT.BATIK KERIS

#### c. populasi dan sampel

populasi dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan devisa umum di PT.BATIK KERIS jumlah 50 orang

Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

#### d. Sumber Data

- Data primer berupa informasi langsung yang diperoleh penulis dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui pengisian kuesioner
- Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan dengan

tujuan penelitian berupa data tertulis seperti jurnal ilmiah, artikel dan buku literatur.

#### e. Variabel Penelitian

- Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan di PT.BATIK KERIS dalam penelitian ini disebut penelitian dependent
- Variabel independen (X) adalah motivasi kerja penempatan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja

#### f. Definisi Operasional

##### a. Motivasi kerja

Menurut Maslow dalam (Edi, 2009) bahwa ada lima tingkatan hirarki kebutuhan, dan ini dijadikan sebagai indikator motivasi yaitu:

- Kebutuhan fisiologis (*physiological*)
- kebutuhan Rasa aman (*safety*)
- Kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*)
- kebutuhan pengakuan (*esteem*)
- kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)

##### b. penempatan pegawai

Menurut Sastrohadiwiryo (2002, h.162), faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah:

- faktor latar belakang pendidikan
- faktor kesehatan jasmani dan rohani
- faktor pengalaman kerja
- faktor umur sumber daya manusia
- faktor jenis kelamin
- faktor status perkawinan
- faktor minat dan hobi

##### c. lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja yaitu:

- Penerangan
- Suhu udara
- Sirkulasi udara
- ukuran ruang kerja
- Tata letak ruang kerja
- Privasi ruang kerja Kebersihan
- Kebersihan
- Suara bising
- Penggunaan warna
- Peralatan Kerja
- Disiplin kerja

##### d. Kinerja karyawan

indikator-indikator kinerja karyawan Menurut (Hasibuan, 2007)

- prestasi
- kedisiplinan
- kreatifitas
- kerjasama
- kecakapan
- tanggungjawab

#### g. Analisis Data

##### 1. Uji instrument penelitian

Berdasarkan pada uji instrument penelitian yang terdiri dari uji-uji validasi, uji reabilitas

diketahui bahwa tiap item dinyatakan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji prasyarat analisis/ uji asumsi klasik  
Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis selanjutnya.
3. Uji linier berganda  
Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

Tabel 1  
Hasil uji

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.197	4.894		1.062	.294
	MOTIVASI_KERJA	.076	.160	.058	2.477	.000
	PENEMPATAN_KERJA	.661	.120	.648	5.518	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.085	.110	.090	2.774	.003
	DISIPLIN_KERJA	.008	.150	.006	.056	.955

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWANN

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,894 + 2,477x_1 + 5,518x_2 + 2,774x_3 + 0,056x_4 + e$$

Tabel 2  
Hasil uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.197	4.894		1.062	.294
	MOTIVASI_KERJA	.076	.160	.058	2.477	.000
	PENEMPATAN_KERJA	.661	.120	.648	5.518	.000
	LINGKUNGAN_KERJA	.085	.110	.090	2.774	.003
	DISIPLIN_KERJA	.008	.150	.006	.056	.955

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya T tabel adalah 0,05 dan dk = (n-k-1) atau (50-4-1) = 45 sehingga diperoleh nilai tabel sebesar 2,014. masing masing variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di peroleh *t* hitung sebesar 2,477 sementara *t* tabel sebesar 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti H0 ditolak (Ha di terima), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo

2. Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh *t* hitung sebesar 5.518 sementara *t* tabel 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 berarti H0 ditolak (Ha diterima), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh *t* hitung sebesar 2,774 sementara *t* tabel 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,003 < 0,05 berarti H0 ditolak (Ha diterima), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo

4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh *t* hitung sebesar 0,995 sementara *t* tabel 2,014 dan nilai signifikansi sebesar 0,995 > 0,05 berarti H0 diterima (Ha ditolak), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BATIK KERIS Sukoharjo. Berdasarkan data dari jawaban responden terhadap indikator disiplin kerja yang meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Pegawai yang mematuhi setiap peraturan yang berlaku dan akan memahami adanya konsekuensi jika pegawai tersebut melakukan tindakan indisipliner yang dalam bekerja mereka akan berperilaku disiplin sehingga kinerja bisa meningkat.

#### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.576	4	44.894	9.011	.000 <sup>b</sup>
	Residual	224.204	45	4.982		
	Total	403.780	49			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWANN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN\_KERJA, LINGKUNGAN\_KERJA, PENEMPATAN\_KERJA, MOTIVASI\_KERJA

Sumber data : data yang diolah SPSS versi 26,2023

Berdasarkan pengujian signifikansi variabel dapat dilihat dengan memperhatikan nilai signifikansi dan *df* + *n* - *k*, juga nilai *f* hitung. Maka jika *f* hitung dan nilai sig < 0,05 dapat disimpulkan variabel independen atau motivasi kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengujian variabel penelitian secara simultan dilakukan melalui output spss sebagai ANOVA :  $DF_2 = 50 - 5 = 25$  dan  $DF_1 = 5 - 1 = 4$ , maka nilai *f* tabel sebesar 3,07 sedangkan nilai sig 0,000

#### KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. KESIMPULAN

- 1) Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

- kinerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.477 > 2.014$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . artinya motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh sebesar 5,6% terhadap kinerja karyawan di PT. BATIK KERIS Sukoharjo. Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima.
- 2) Penempatan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,518 > 2.014$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Artinya penempatan kerja memiliki pengaruh sebesar 64,8% terhadap kinerja karyawan di PT. BATIK KERIS Sukoharjo. Sehingga dapat disimpulkan jika  $H_0$  diterima.
  - 3) Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.774 > 2.014$ ) dan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 9,0% terhadap kinerja karyawan di PT. BATIK KERIS Sukoharjo. Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  diterima.
  - 4) Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh negative namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $0,995 < 2,014$ ) dan nilai signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ . Artinya disiplin kerja memiliki pengaruh negatif sebesar 0,6% di PT. BATIK KERIS Sukoharjo. Sehingga dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak.
  - 5) Motivasi kerja, penempatan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini serta pembahasan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi motivasi kerja karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo perlu memperhatikan lebih terhadap kebutuhan fisiologis (*physiological*), kebutuhan Rasa aman (*safety*), kebutuhan hubungan sosial (*affiliation*), kebutuhan pengakuan (*esteem*), kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*)
2. Untuk mengatasi penempatan kerja agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo sebaiknya lebih memperhatikan, latar belakang pendidikan, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur sumber daya manusia
3. Untuk mengurangi kinerja karyawan karena lingkungan kerja sebaiknya memperhatikan lebih terhadap perbedaan pendapat, serta penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan tempat kerja
4. Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo karena karyawan menjalankan semua peraturan perusahaan, menggunakan waktu secara efektif, serta tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, dan baik dalam tingkat absensi
5. Bagi penelitian berikutnya penulis menyarankan untuk lebih memperluas ruang lingkup penelitian tidak hanya karyawan PT. BATIK KERIS Sukoharjo, melengkapi dengan teknik pengumpulan data lainnya atau menyertakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Juniari, N. K. E., Riana, I. G., & Subudi, M. (2015). The effect of motivation on work satisfaction and employee performance of government employees at STP Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(11), 823–840. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/14189/12270>
- Kepemimpinan, P., Dan, M., Kerja, D., Karyawan, K., Pt, P., Komala, P., Dumai, D. I., & Sari, Y. K. (2014). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PATRA KOMALA DI DUMAI* Yanti Komala Sari 1) 1). VI(2), 119–127.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/bening/journal/article/view/2445>
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 4164–4173.
- Pratiwi, A., & Ismi, D. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). *Diponegoro Journal of Management*, 2(1), 1–13.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 26(2), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/86280/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-studi-kasus>
- Runtuwene, P., Tawal, B., & Mintardjo, C. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi

Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 269–279.

Sarwani, S. (2017). the Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89.  
<https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>

Suwardi, S., & Utomo, J. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen*, 5(1), 75–86.

Waldyazkia, A., Nuryanti, P. :, & Pramadewi, A. (n.d.). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP STRES KERJA WARTAWAN PT SERAMBI MEDIA PRESS DI KOTA PADANG. In *JOM Fekon* (Vol. 4, Issue 1).

