

## ANALISIS MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kinanthi Sabila Husna<sup>1</sup>, Suhardi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>) Universitas Nusantara PGRI Kediri, JL. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[kinanthisabila2406@gmail.com](mailto:kinanthisabila2406@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 01/07/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*This study aims to examine the effect of motivation, discipline and environment, partially or simultaneously, on the performance of PT Jaker. This study uses a quantitative approach to the type of causal research. The sample for this study consisted of 44 consumers who were selected using the multivariate analysis method. Data analysis was performed using validity test, reliability test, descriptive analysis, classical hypothesis test, multiple linear regression, a coefficient of determination and a hypothesis test using SPSS version 25. The results showed that motivation partially did not significantly influence the performance of employees at PT. Jaker, discipline partly has a significant effect on employee performance at PT. Jaker. Part of the environment has a significant effect on employee performance at PT. Jaker. Motivation, discipline and environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT. Jaker.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaker. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian hubungan kausal. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 44 konsumen yang dipilih menggunakan metode analisis multivariate. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaker, disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaker. Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaker. Motivasi, disiplin, dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaker.

**Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja**

## PENDAHULUAN

Pertumbuhan industri percetakan saat ini mengalami kemajuan yang pesat dan modern. Dengan adanya perkembangan percetakan modern, proses pengemasan makanan menjadi lebih praktis dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan-perusahaan kertas saat ini saling berlomba meningkatkan kualitas bahan baku dan sumber daya manusia agar lebih kreatif dan kompetitif. Perkembangan teknologi juga memiliki dampak yang signifikan pada industri kertas. Inovasi dalam mesin produksi, teknik pemrosesan, dan teknologi kertas seperti penggunaan serat alami, bahan daur ulang, dan produksi kertas tanpa pemutihan klorin telah membantu meningkatkan efisiensi produksi dan mengurangi dampak lingkungan.

Permintaan kertas terus meningkat sejalan dengan pertumbuhan penduduk, perkembangan ekonomi, dan perubahan gaya hidup. Penggunaan kertas dalam sektor kemasan, penerbitan, percetakan, dan industri lainnya memberikan kontribusi signifikan terhadap permintaan yang berkelanjutan. Serat kayu, serat non-kayu (seperti bambu dan jerami), dan limbah kertas daur ulang menjadi bahan baku utama dalam industri kertas. Ketersediaan dan keberlanjutan pasokan bahan baku memainkan peran penting dalam menjaga kelangsungan industri ini. Penelitian dan pengembangan dalam teknik pengolahan serat serta diversifikasi sumber bahan baku telah membantu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dan keberlanjutan industri kertas. Industri ini juga tunduk pada regulasi lingkungan yang ketat terkait pengelolaan limbah, perlindungan hutan, dan pengurangan dampak lingkungan. Perusahaan kertas harus mematuhi standar lingkungan yang ketat untuk menjaga keberlanjutan industri dan meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan. Industri kertas merupakan industri yang sangat kompetitif secara global. Persaingan yang ketat mendorong perusahaan kertas

untuk terus meningkatkan kualitas produk, efisiensi produksi, dan inovasi agar dapat tetap bersaing di pasar global.

Perusahaan yang telah beroperasi dalam jangka waktu yang lama memiliki tanggung jawab untuk menjaga kelancaran bisnisnya. Salah satu cara untuk mencapai hal tersebut adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan harus menginvestasikan waktu dan sumber daya untuk mengembangkan karyawan, memberikan pelatihan yang relevan, dan meningkatkan keahlian mereka. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, perusahaan dapat memastikan bahwa timnya memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam industri saat ini. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan dan mendorong partisipasi aktif. Program pengembangan karir, insentif, dan lingkungan kerja yang positif dapat membantu meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan melakukan semua ini, perusahaan dapat menjaga kelancaran operasionalnya, menghadapi perubahan yang terjadi, dan tetap kompetitif di pasar yang kompetitif.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan kombinasi dari pengetahuan dan keahlian dalam mengelola interaksi dan kontribusi tenaga kerja dengan tujuan mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan [1]. Penting bagi perusahaan untuk menyadari betapa pentingnya menciptakan kondisi organisasi yang kondusif yang dapat memberikan dukungan dan kenyamanan bagi sumber daya manusia (SDM) yang bekerja di perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja dengan semangat untuk mencapai tujuan, sasaran, dan kondisi utama perusahaan [2]. Kehadiran karyawan yang terampil dan handal sangat penting dalam menerapkan dan mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki keahlian yang relevan dapat berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Ketika karyawan mampu bekerja dengan optimal dan mencapai kinerja yang tinggi, tujuan-tujuan perusahaan dapat terwujud dengan lebih efektif.

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dapat diukur baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3]. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, penting untuk melakukan peningkatan kerja secara optimal dan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara teratur dapat memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kinerja mereka. Melalui evaluasi ini, dapat didiskusikan kekuatan, kelemahan, dan peluang pengembangan sehingga karyawan dapat terus meningkatkan diri mereka. Motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja yang baik. Karyawan yang termotivasi akan memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai hasil yang baik dan mencapai tujuan perusahaan. Manajemen perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi karyawan, seperti memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang baik, memberikan kesempatan pengembangan karir, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

Motivasi kerja adalah faktor yang dapat memberikan dorongan atau kekuatan kepada individu untuk menjadi bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan berbagai kegiatan yang terkait dengan pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan [4]. Motivasi kerja memang menjadi faktor awal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan [5]. Motivasi yang memadai sangat penting dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan dapat berupa insentif yang sesuai, seperti penghargaan, pengakuan, kesempatan promosi, dan pelatihan pengembangan karir. Selain itu, penting juga untuk memahami kebutuhan dan keinginan individu karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi mereka secara pribadi. Hal ini berarti memahami alasan mengapa karyawan bekerja, memperhatikan kebahagiaan karyawan, dan mendorong semangat mereka dalam bekerja.

Selain motivasi, disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kemampuan dan kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan, peraturan, dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan [6]. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap waktu, ketepatan dalam melaksanakan tugas, penghormatan terhadap aturan perusahaan, dan ketaatan terhadap standar etika dan perilaku yang ditetapkan. Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang teratur, efisien, dan profesional. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, mereka akan mampu mengatur waktu dengan baik, menyelesaikan tugas-tugas sesuai jadwal, dan menjalankan tanggung jawab mereka secara konsisten. Hal ini dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi kelambatan atau ketidakhadiran, dan meningkatkan kualitas kerja.

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merujuk pada segala hal yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, fasilitas, dan suasana dapat

berdampak pada kenyamanan, konsentrasi, dan produktivitas karyawan [7]. Fasilitas kerja yang memadai, termasuk ruang kerja, peralatan, dan teknologi yang diperlukan, sangat penting dalam mendukung kinerja karyawan. Pastikan fasilitas tersebut tersedia dalam kondisi baik dan siap digunakan oleh karyawan. Fasilitas yang memadai dan terjaga dengan baik akan membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka dengan efisien dan efektif. Selain itu, penting juga untuk memastikan karyawan memiliki akses ke sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas mereka. Hal ini dapat mencakup akses ke informasi, data, alat, atau perangkat lunak yang diperlukan. Pastikan karyawan memiliki semua yang mereka butuhkan agar dapat bekerja secara optimal dan mencapai hasil yang diharapkan.

Pengamatan yang dilakukan peneliti di PT. Jaya Kertas Kertosono menunjukkan beberapa temuan terkait motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pertama, temuan menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan belum mampu memberikan semangat kerja yang optimal bagi karyawan. Hal ini dapat berdampak pada tingkat motivasi yang rendah dan kurangnya keinginan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi program motivasi yang ada dan memastikan bahwa mereka relevan, sesuai dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. Kedua, pengamatan menunjukkan bahwa beberapa karyawan kurang sadar akan pentingnya disiplin kerja. Disiplin kerja yang baik sangat penting untuk menjaga keteraturan, efisiensi, dan kualitas kerja. Perusahaan perlu meningkatkan pemahaman karyawan tentang pentingnya disiplin kerja, menyediakan arahan yang jelas, dan menerapkan penegakan aturan yang konsisten untuk meningkatkan kesadaran dan kepatuhan karyawan terhadap disiplin kerja. Ketiga, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pengamatan menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja di PT. Jaya Kertas belum memenuhi standar kenyamanan yang diharapkan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, fasilitas, dan suasana kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Perusahaan perlu melakukan perbaikan dan perbaikan yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik yang peneliti. Penelitian "Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Panca Alam Jaya" [8] menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka" [9] menyimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" [10] menyimpulkan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal. Data penelitian yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui pendapat responden berdasarkan kuesioner yang disebarkan oleh peneliti kepada karyawan PT Jaker. Variabel yang akan diteliti meliputi motivasi, disiplin, lingkungan, dan kinerja. Teknik analisis yang akan digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Motivasi	1	0,77	0,248	Valid
	2	0,716	0,248	Valid
	3	0,707	0,248	Valid
	4	0,684	0,248	Valid
	5	0,598	0,248	Valid
	6	0,726	0,248	Valid
	7	0,683	0,248	Valid
	8	0,489	0,248	Valid

Variabel	Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Disiplin	1	0,665	0,248	Valid
	2	0,454	0,248	Valid
	3	0,629	0,248	Valid
	4	0,755	0,248	Valid
	5	0,686	0,248	Valid
	6	0,718	0,248	Valid
	7	0,654	0,248	Valid
	8	0,551	0,248	Valid
Lingkungan	1	0,684	0,248	Valid
	2	0,666	0,248	Valid
	3	0,716	0,248	Valid
	4	0,752	0,248	Valid
	5	0,505	0,248	Valid
	6	0,592	0,248	Valid
	7	0,706	0,248	Valid
	8	0,633	0,248	Valid
Kinerja	1	0,664	0,248	Valid
	2	0,683	0,248	Valid
	3	0,61	0,248	Valid
	4	0,637	0,248	Valid
	5	0,724	0,248	Valid
	6	0,665	0,248	Valid
	7	0,642	0,248	Valid
	8	0,654	0,248	Valid

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 1, semua nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel. Sehingga, semua data dapat dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Motivasi (X1)	0,824	0,6	Reliabel
Disiplin (X2)	0,791	0,6	Reliabel
Lingkungan (X3)	0,809	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,814	0,6	Reliabel

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 2, semua nilai cronbach alpha lebih besar daripada alpha kritis. Sehingga, semua data dapat dikatakan reliabel.

### Analisis Deskriptif

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	36	82%
Perempuan	8	18%
Total	44	100%

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 3, ditemukan bahwa terdapat 36 orang (82%) yang merupakan laki-laki dan 8 orang (18%) yang merupakan perempuan.

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 30	9	20%
31 – 41	26	60%
>42	9	20%

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 4, ditemukan bahwa terdapat 9 orang (20%) berusia 20-30 tahun, 26 orang (60%) berusia 31-41 tahun dan 9 orang (20%) berusia lebih dari 42 tahun.

**Tabel 5. Deskripsi Frekuensi Kinerja**

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
Kualitas											
1.	Y.1	0	0	0	0	0	0	36	80	8	20
2.	Y.2	0	0	0	0	0	0	21	48,9	23	51,1
Kuantitas											
3.	Y.3	0	0	0	0	0	0	24	53,3	20	46,7
4.	Y.4	0	0	0	0	0	0	25	55,6	19	44,4
Ketepatan waktu											
5.	Y.5	0	0	0	0	0	0	23	51,1	21	48,9
6.	Y.6	0	0	0	0	0	0	26	57,8	18	42,2
Efektivitas											
7.	Y.7	0	0	0	0	0	0	27	60	17	40
8.	Y.8	0	0	0	0	0	0	25	55,6	19	44,4

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa pada indikator kualitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 36 responden (80%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 21 responden (48,9%) yang menjawab setuju. Pada indikator kuantitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (53,3%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (55,6%) yang menjawab setuju. Pada indikator memberikan ketepatan waktu, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (51,1%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (57,8%) yang menjawab setuju. Pada indikator efektivitas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (60%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (55,6%) yang menjawab setuju.

**Tabel 6. Deskripsi Frekuensi Motivasi**

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
Kebutuhan fisik											
1.	X1.1	0	0	0	0	0	0	32	71,1	12	28,9
2.	X1.2	0	0	0	0	0	0	34	75,6	10	24,4
Keamanan											
3.	X1.3	0	0	0	0	0	0	27	60	17	40
4.	X1.4	0	0	0	0	0	0	31	68,9	13	31,1

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
Sosial											
5	X1.5	0	0	0	0	0	0	28	62,2	16	37,8
6	X1.6	0	0	0	0	0	0	28	62,2	16	37,8
Penghargaan											
7	X1.7	0	0	0	0	0	0	33	73,3	11	26,7
8	X1.8	0	0	0	0	0	0	27	60	17	40

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 6, dapat dilihat bahwa pada indikator kebutuhan fisik, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 32 responden (71,1%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 34 responden (75,6%) yang menjawab setuju. Pada indikator keamanan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (60%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 31 responden (68,9%) yang menjawab setuju. Pada indikator sosial, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (62,2%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (62,2%) yang menjawab setuju. Pada indikator penghargaan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 33 responden (73,3%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 27 responden (60%) yang menjawab setuju.

Tabel 7. Deskripsi Frekuensi Disiplin

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		∑	%	∑	%	∑	%	∑	%	∑	%
Ketepatan waktu datang ke tempat kerja											
1.	X2.1	0	0	0	0	0	0	33	73,3	11	26,7
2.	X2.2	0	0	0	0	0	0	25	55,6	19	44,4
Ketepatan jam pulang ke rumah											
3.	X2.3	0	0	0	0	0	0	24	53,3	20	46,7
4	X2.4	0	0	0	0	0	0	28	62,2	16	37,8
Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku											
5	X2.5	0	0	0	0	0	0	31	68,9	13	31,1
6	X2.6	0	0	0	0	0	0	28	62,2	16	37,8
Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas											
7	X2.7	0	0	0	0	0	0	20	46,7	24	53,3
8	X2.8	0	0	0	0	0	0	26	57,8	18	42,2

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa pada indikator ketepatan waktu datang ke tempat kerja, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 33 responden (73,3%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 25 responden (55,6%) yang menjawab setuju. Pada indikator ketepatan jam pulang ke rumah, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (53,3%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (62,2%) yang menjawab setuju. Pada indikator kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 31 responden (68,9%) yang menjawab setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 28 responden (62,2%) yang menjawab setuju. Pada indikator tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (53,3%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (57,8%) yang menjawab setuju.

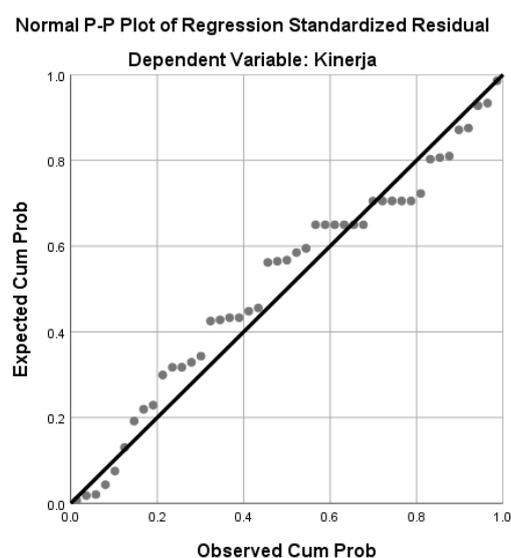
Tabel 8. Deskripsi Frekuensi Lingkungan

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS	
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%
Hubungan karyawan											
1.	X3.1	0	0	0	0	0	0	21	48,9	23	51,1
2.	X3.2	0	0	0	0	0	0	20	46,7	24	53,3
Suasana kerja											
3.	X3.3	0	0	0	0	0	0	8	20	36	80
4.	X3.4	0	0	0	0	0	0	14	33,3	30	66,7
Tersedianya fasilitas kerja											
5.	X3.5	0	0	0	0	0	0	18	42,2	26	57,8
6.	X3.6	0	0	0	0	0	0	11	26,7	33	73,3
Keamanan											
7.	X3.7	0	0	0	0	0	0	13	31,1	31	68,9
8.	X3.8	0	0	0	0	0	0	18	42,2	26	57,8

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 8, dapat dilihat bahwa pada indikator hubungan karyawan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 23 responden (51,1%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 24 responden (53,3%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator suasana kerja, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 36 responden (80%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 30 responden (66,7%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator tersedianya fasilitas kerja, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (57,8%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 33 responden (73,3%) yang menjawab sangat setuju. Pada indikator keamanan, item pertama mendapatkan jawaban terbesar dari 31 responden (68,9%) yang menjawab sangat setuju, item kedua mendapatkan jawaban terbesar dari 26 responden (57,8%) yang menjawab sangat setuju.

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Sumber: SPSSv25

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1, hasil jawaban responden tentang motivasi, disiplin, dan lingkungan menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

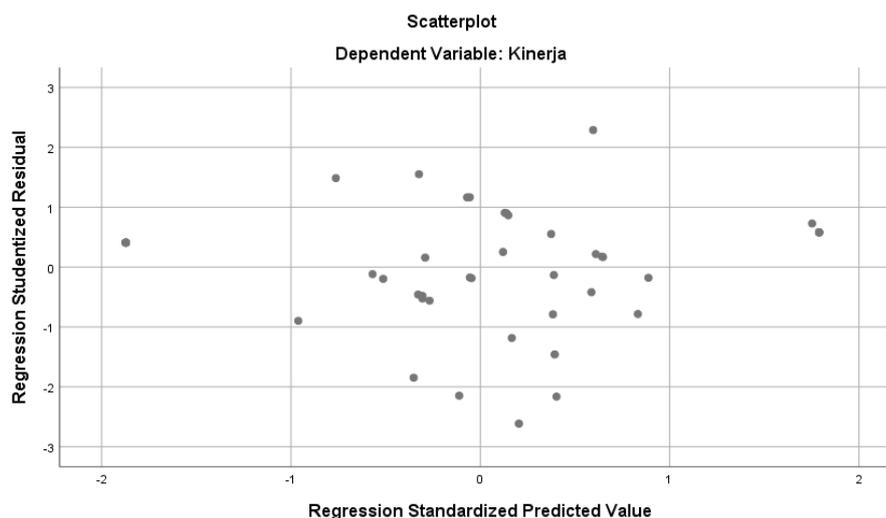
**Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Motivasi	0,53	1,886
Disiplin	0,516	1,94
Lingkungan	0,657	1,522

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 9, semua nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Artinya, regresi terbebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber: SPSSv25

**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 2, terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 10. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	0,365	3,935	
1 Motivasi	0,01	0,126	0,01
Disiplin	0,5	0,13	0,481
Lingkungan	0,46	0,115	0,444

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 10, ditemukan bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 0,365, menunjukkan adanya hubungan positif antara semua variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien regresi variabel X1 memiliki nilai 0,01, yang mengindikasikan bahwa setiap penambahan dalam motivasi sebesar 1 satuan secara positif akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,01 jika variabel lainnya tetap konstan. Koefisien regresi variabel X2 memiliki nilai 0,5, yang berarti setiap peningkatan disiplin sebesar 1 satuan secara positif akan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,5 jika variabel lainnya tetap konstan. Selanjutnya, koefisien regresi variabel X3 memiliki nilai 0,46, yang menunjukkan bahwa setiap penambahan lingkungan sebesar 1 satuan secara positif akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,46 jika variabel lainnya tetap konstan.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.819 <sup>a</sup>	0,671	0,647	1,538	1,528

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 11, diperoleh nilai adjusted r square 0,647 berarti motivasi, disiplin, dan lingkungan mempengaruhi kinerja sebesar 64,7%. Sisanya 35,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan pada penelitian ini.

### Uji t

**Tabel 12. Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
(Constant)	0,093	0,927
1 Motivasi	0,078	0,938
Disiplin	3,859	0,000
Lingkungan	4,013	0,000

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 12, diperoleh nilai sig. variabel motivasi 0,938 > 0,05 berarti motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai sig. variabel disiplin 0,000 < 0,05 berarti disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nilai sig. variabel lingkungan 0,000 < 0,05 berarti lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### Uji F

**Tabel 13. Hasil Uji F**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	197,623	3	65,874	27,857	.000 <sup>b</sup>
Residual	96,955	41	2,365		
Total	294,578	44			

Sumber: SPSSv25

Berdasarkan tabel 13, diperoleh nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti motivasi, disiplin, dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

## Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar  $0,938 > 0,05$ . Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan sudah tidak perlu diberi motivasi karena tanpa dimotivasi karyawan sudah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat karyawan mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan. Penelitian ini berbeda dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja [8].
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti disiplin kerja memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mendorong dan memperkuat budaya disiplin kerja yang baik di antara karyawan-karyawan mereka guna mencapai hasil kerja yang optimal. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja [9].
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti kondisi di tempat kerja dapat mempengaruhi sejauh mana karyawan dapat mencapai tingkat kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dukungan dan kesempatan bagi karyawan untuk berkinerja tinggi. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja [10].
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, ditemukan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara simultan. Hal ini ditunjukkan oleh taraf signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebesar 64,7% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi dari ketiga variabel independen tersebut (motivasi, disiplin, dan lingkungan), sedangkan sisanya sebesar 35,3% kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam konteks PT Jaker, disiplin terbukti menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja dengan nilai Standardized Coefficients Beta tertinggi sebesar 0,481.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji yang telah disampaikan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaker.
2. Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaker.
3. Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaker.
4. Motivasi, disiplin, dan lingkungan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jaker.

Oleh karena itu, disarankan agar PT. Jaker berikan penghargaan, bonus, atau kesempatan promosi kepada karyawan yang mencapai kinerja yang baik. Tetapkan aturan, kebijakan, dan prosedur yang jelas mengenai kedisiplinan di tempat kerja. Pastikan karyawan memahami harapan yang ditetapkan dan konsekuensi dari pelanggaran aturan. Promosikan komunikasi yang terbuka dan kolaborasi antara tim kerja. Dorong budaya saling mendukung dan dukung pertukaran ide dan pengetahuan antara karyawan.

Hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya di bidang yang sama, dengan memperluas variabel dan mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, stres kerja, dan lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2019.
- [2] Andre JR, Sumantri BA, Kurniawan R. Pengukuran Kinerja Karyawan Pada PT Indoprime Gemilang Nganjuk Ditinjau Dari Kompensasi, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan. Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi 2021;6.
- [3] Mangkunegara AAAP. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama; 2018.
- [4] Karyoto. Dasar-Dasar Manajemen - Teori Definisi dan Konsep. Yogyakarta: CV Andi Offset; 2016.

- [5] Ulfa YM, Sumatri BA, Wihara DS. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan. SIMPOSIUM NASIONAL MANAJEMEN DAN BISNIS (SIMANIS) Dan Call for Paper 2022;1:424–36.
- [6] Afandi P. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Yogyakarta: Nusa Media; 2018.
- [7] Sutrisno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Tamba; 2017.
- [8] Larasati PMA. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM) 2021;10.
- [9] Susanto N. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Agora 2019;7.
- [10] Yanuari Y. Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship 2019;2:45–54.