

# Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dunia Rajawali Makmur Batam

Oswin Sasa Keni <sup>1)</sup>; Laurensius Dihe Sanga <sup>2)</sup>; Felix Dabur <sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Batam

<sup>2)</sup> Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Batam

Email: <sup>1)</sup> [osasakeni@gmail.com](mailto:osasakeni@gmail.com) ; <sup>2)</sup> [Laurensiusdihesanga@gmail.com](mailto:Laurensiusdihesanga@gmail.com) ; <sup>3)</sup> [felixpondo@gmail.com](mailto:felixpondo@gmail.com)

## How to Cite :

Keni, O. S., Sanga, L. D., Dabur, F. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Dunia Rajawali Makmur Batam. Tractare Jurnal Ekonomi-Manajemen, 8 (2).

## ARTICLE HISTORY

Received [22 Oktober 2025]

Revised [28 November 2025]

Accepted [30 November 2025]

## KEYWORDS

Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, And Employee Performance .

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dunia Rajawali Makmur Batam, baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, populasi pada penelitian ini 32 responden termasuk peneliti. Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah 31 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarakan melalui *google form*. Peneliti menggunakan analisa data menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menemukan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai nilai  $t_{hitung} 3,933 > t_{tabel} 1,696$  dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, variabel motivasi kerja mempunyai  $t_{hitung} 3,866 > t_{tabel} 1,696$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,013 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, variabel lingkungan kerja mempunyai  $t_{hitung} -2,280 < t_{tabel} 1,696$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,031 < 0,05$  maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ketiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai  $F_{hitung}$  sebesar  $6,816$   $F_{tabel} > 2,91$  dan nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dunia Rajawali Makmur Batam. Dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 43,1% sedangkan sisanya 56,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work discipline, work motivation and work environment on employee performance at PT Dunia Rajawali Makmur Batam both partially and simultaneously. The type of research applied in this study is quantitative research, the population in this study was 32 respondents. The researcher used a saturated sampling technique with 31 respondents. The data collection technique used a questionnaire and was distributed via *google form*. The researcher used data analysis using SPSS version 26. The results of the study found that the work discipline variable had a  $t$  count of  $3.933 > t$  table  $1.696$  and a significance value of  $0.001 < 0.05$ , so  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, the work motivation variable had a  $t$  count of  $3.866 > t$  table  $1.696$  and a significance value of  $0.013 < 0.05$ , so  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, the work environment variable had a  $t$  count of  $-2.280 > t$  table  $1.696$  and a significance value of  $0.031 < 0.05$ , so  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted. The three variables, namely work discipline, work motivation and work environment together have an  $F$  count of  $6.816$ ,  $F$  table  $> 2.91$  and a significant value of  $0.001 < 0.05$ . This shows that simultaneously work discipline, work motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT Dunia Rajawali Makmur Batam. And the coefficient of determination ( $R^2$ ) shows that the independent variables contribute 43.1% while the remaining 56.9% is influenced by other factors not examined in this study.

## PENDAHULUAN

Pemanfaatan ilmu pengetahuan serta teknologi industri yang melaksanakan aktivitas usaha baik menghasilkan suatu produk, ataupun yang membagikan pelayanan jasa bertujuan untuk menggapai tujuan yang optimal. Dalam menggapai tujuan, perusahaan sangat membutuhkan manajemen sumber daya manusia. Dengan terdapatnya manajemen yang bermutu diharapkan karyawan bisa melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya dengan baik dan membuktikan kinerja yang optimal. Bagi Athar serta Asha dalam (Sofi' Unnafi *et al.*, 2020), manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat berarti perannya dalam keberlangsungan suatu organisasi.

Bila sumber daya industri tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja terbaik, mereka tidak hendak berikan hasil yang terbaik. Perihal ini menampakkan bahwasanya sumber daya manusia yakni aspek utama yang diperhitungkan dalam seluruh kebutuhan. Mengingat berartinya sumber daya manusia di masa global dikala ini, salah satu upaya yang wajib dicoba oleh dunia usaha yakni dengan kenaikan standar sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berarti buat pengoperasian bisnis, paling utama dalam perihal manajemen waktu serta disiplin kerja (Bella *et al.*, 2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Rusyana *et al.*, 2023 disiplin kerja adalah kesabaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku di tempat kerja, serta melaksanakan tugas dengan tanggung jawab. Berdasarkan pengamatan dan pengalaman peneliti, terdapat permasalahan bahwa adanya kinerja karyawan yang kurang maksimal. Karyawan gagal mematuhi peraturan perusahaan, seperti merokok dan membawa makanan ke tempat kerja, selain itu banyak karyawan pada jam kerja yang main *game*, *facebook*, *instagram* dan *youtube*. Para karyawan juga terlambat masuk kerja, pulang lebih awal, dan masuk kerja tanpa alasan, hal ini tentu saja dapat menghambat kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, motivasi juga menjadi sebuah dorongan pada individu terhadap situasi dan kondisi pekerjaannya yang dipengaruhi oleh tiga kunci utama yaitu usaha individu, tujuan organisasi dan kebutuhan pribadi, hal tersebut akan menentukan prestasi kerja individu kerja sekaligus kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi mempunyai dampak yang tinggi terhadap kinerja karyawan. Jika individu mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka karyawan mampu membuat dirinya merasa dihargai sehingga dapat menumbuhkan rasa percaya diri dalam kinerjanya dan menerima pekerjaan apapun (Ni'am, 2023).

Faktor yang tidak kalah penting yang perlu dipertimbangkan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat menumbuhkan rasa memiliki, motivasi, dan kepuasan kerja, sehingga mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang negatif dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Yusuf Lis *et al.*, 2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan bidang studi yang memiliki banyak aspek dan dinamis. Memahami interaksi antara faktor fisik, psikologis, dan sosial sangat penting bagi organisasi yang ingin meningkatkan produktivitas dan mempertahankan talenta terbaik. Demikian juga dengan PT Dunia Rajawali Makmur diharapkan agar menerapkan beberapa faktor tersebut di atas untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Aljabar, 2020 menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut Mondy (dalam Suryani dan FoEh 2019) manajemen sumber daya

manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat didalamnya.

Menurut Nitisemito (dalam Novitasari *et al.*, 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

Menurut Sofyandi (dalam Darmadi, 2024) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Tujuan organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.
2. Tujuan fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan, Sutrisno (dalam Putri dan Ratnasari, 2019). Kinerja adalah hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama satu periode dalam melaksanakan tugasnya, yang dilaksanakan baik secara kualitas maupun kuantitas, (Ramadhani dan Kamilah, 2021).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi (Sulaiman dan Asanudin, 2020). Berdasarkan definisi diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu gambaran dalam menilai karyawan secara individu apakah sudah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Menurut Robbins (dalam Mulang, 2023) kinerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

1. Kualitas, hal ini dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan sehingga efektivitas dan efisiensi dapat terlaksana dengan baik sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, hal ini dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil (*output*) serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat seorang karyawan yang nantinya dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Yakni suatu tingkat dimana seorang karyawan mempunyai komitmen kerja dan tanggung jawab terhadap perusahaan.
6. Kerja sama, mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan berkontribusi dalam tim.
7. Inisiatif, mengukur kemampuan karyawan untuk mencari solusi, dan memberikan ide-ide baru.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (dalam Ramadhan, 2022) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan, dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Afandi (dalam Zultilhansyah dan Haryanti, 2020) disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Siswanto (dalam Nurjaya, 2021) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah sebuah pemberian daya gerak yang akan menciptakan dari kegairahan kerja bagi seseorang agar mereka mau diajak bekerja sama, serta bekerja secara efektif dan tentunya terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut (Andika, 2019) dijelaskan bahwasanya pengertian motivasi kerja adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi dari perilaku manusia, motivasi sering disebut juga dengan sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi.

Menurut Afandi (dalam Zultilhansyah dan Haryanti, 2020) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam seseorang atau individu karena terinspirasi, disemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Berdasarkan pengertian diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang agar kinerja karyawan semangat untuk bisa mencapai tujuan.

### **Lingkungan Kerja**

Nitisemito (dalam Enny 2019:56) mengatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain". Sudaryo (dalam Jufrizen dan Rahmadhani 2020) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Anorogo dan Widiyanti (dalam Mulyah *et al.*, 2020) berpendapat bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya". Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka menurut peneliti sendiri lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja ataupun karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan peneliti berdasarkan cara ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah yang bersifat logis Sugiyono (dalam Sanga, 2024).

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu

**122** | Oswin Sasa Keni, Laurensius Dihe Sanga, Feliks Dabur ; *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja ...*

persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum, menurut Sugiyono dalam (Duli, 2019). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu suatu metode penelitian yang digunakan untuk memecahkan masalah suatu dengan pernyataan yang sudah diamati. Metode survey menggunakan kuesioner sebagai salah satu alat pengalihan data, pernyataan yang diajukan dalam kuesioner akan disebarkan melalui secara langsung dengan responden yang bersedia mengisi kuesioner.

### **Populasi**

Populasi adalah kelompok, individu, obyek, kejadian atau peristiwa yang mempunyai kriteria tertentu dan untuk itu hasil penelitiannya digunakan (Rasyid, 2022:126). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan di PT Dunia Rajawali Makmur Batam yang berjumlah 32 termasuk peneliti.

### **Sampel**

Menurut Siregar sampel adalah jumlah karakteristik dalam populasi, jika populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua populasinya, oleh karena itu, peneliti dapat menggunakan sampel yang mewakili populasi tersebut (Duli, 2019:56). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Teknik sampling jenuh, yakni seluruh karyawan PT Dunia Rajawali Makmur Batam yang berjumlah 31 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan proses sebuah penelitian dan menjadi bagian yang penting. Teknik harus benar dan sesuai dengan metode agar hasil yang diraih sesuai dengan tujuan awal atau hipotesis yang sudah ditentukan (Sahir, 2021: 36). Pada penelitian ini, menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, sebagai berikut:

#### **1. Studi Pustaka**

Studi pustaka (*library research*) adalah teknik teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari berbagai referensi literatur yang berkaitan dengan penelitian.

#### **2. Kuesioner**

Kuesioner adalah instrumen pernyataan yang dikemas berdasarkan alat ukur, mengumpulkan data kuesioner sangat efisien, di mana responden menjawab pernyataan yang telah dibuat jawabannya oleh peneliti (Sahir, 2021:37).

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Analisis data mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019:147). Teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik.

### **Uji Validitas**

Validitas adalah kriteria yang paling kritis dan menunjukkan sejauh mana suatu instrument mengukur apa yang seharusnya diukur (Duli, 2019:104). Secara khusus validitas penelitian kuantitatif berakar pada pandangan empirisme yang menekankan pada bukti, objektivitas, kebenaran, edukasi, nalar, fakta dan data numerik (Budistuti & Bandur, 2018:146).

### **Uji Reliabilitas**

Reliabilitas ialah uji yang digunakan untuk mendeteksi sejauh mana pengukuran tetap konsisten jika diterapkan dua kali atau lebih kepada gejala yang sama serta menggunakan alat ukur yang

sama (Duli, 2019:106). Sebuah instrumen penelitian dikatakan reliabel, jika instrumen tersebut dapat menghasilkan skor/nilai yang konsisten pada setiap pengukuran. Dengan demikian alat pengukuran tersebut tetap menghasilkan pengukuran yang konsisten dalam waktu yang berbeda (Budiastuti & Bandur, 2018:210).

Tingkat uji reliabilitas variabel dapat ditinjau dari *output* statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Sebuah variabel dapat dikatakan reliabel bila memperoleh nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,06$ . Semakin nilai *alpha* mendekati 1 maka nilai reabilitas instrumen tersebut dapat dipercaya (Duli, 2019:106).

### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi dengan normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Sinambela, 2021:429).

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam satu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikatnya menjadi terganggu, Widarjono (dalam Duli, 2019:120).

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Widarjono (dalam Duli, 2019:122) uji heteroskedastisitas adalah uji untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas yang mudah di aplikasikan di SPSS adalah Uji Gejser, di mana uji tersebut, pada hakekatnya berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi tidak terjadi kesamaan *variance* dari *residual* pengamatan kepada pengamatan lainnya. Bila *variance* dari *residual* pengamatan kepada pengamatan lain hasilnya tetap, sehingga dapat disebut homokedastisitas dan sebaliknya bisa disebut heteroskedastisitas.

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot*. Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar atau menyempit.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah uji untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode  $t$  dengan periode sebelumnya ( $t - 1$ ). Secara sederhana analisis regresi hendak melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya (Duli, 2019:126).

Menurut Widarjono beberapa uji statistik yang sering dipergunakan adalah uji Durbin-waston, (Duli, 2019:126). Beberapa cara untuk mengulangi masalah autokorelasi adalah dengan mentransformasikan data atau bisa juga dengan mengubah model regresi ke dalam bentuk persamaan beda umum (*generalized difference equation*). Selain itu juga dapat dilakukan dengan memasukkan variabel *lag* dari variabel terikatnya menjadi salah satu variabel bebas, sehingga data observasi menjadi berkurang 1.

### Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah teknik yang digunakan untuk mengukur efek dua atau lebih variabel independen pada variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio, misalnya efek pada pendapatan yang dipengaruhi oleh usia, pendidikan, etnis, area kehidupan, dan gender. Melalui program SPSS, perhitungan matematika yang rumit untuk analisis ini dilakukan secara otomatis. Di mana, diasumsikan ada hubungan timbal balik antara variabel independen baik secara positif yang dihitung dalam perhitungan (Hardani *et al.*, 2020:394). Yang merupakan persamaan

regresi linier berganda dalam satu penelitian adalah:  $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$ .... di mana Y = Variabel dependen, a = Parameter Konstan,  $\beta_1$ ,  $\beta_2$  = Parameter Penduga,  $X_1$ ,  $X_2$  = Variabel Independen, e = standar *error* (Sinambela, 2021:441).

### Pembuktian Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah pernyataan yang masih lemah kebenarannya, oleh sebab itu, maka perlu diuji kebenarannya. Hipotesa dapat diartikan sebagai dugaan terhadap hubungan dua variabel atau lebih menurut Sugiyono (dalam Duli, 2019:130).

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial/individu variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam hal ini digunakan uji t (*test*) dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% (Sinambela, 2021, p. 442). Adapun kriteria yang digunakan pengujian tersebut, antara lain (Sinambela, 2021:443):

- Bila nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- Bila nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sehingga  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
- Bila nilai signifikansi  $> 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, yang berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- Bila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti variabel bebas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah secara bersama-sama/simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F pada tingkatan signifikansi tertentu (jika  $\alpha = 5\% = 0,05$ ) untuk semua variabel bebas secara simultan. Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $F_{hitung}$  terhadap besarnya nilai  $F_{tabel}$  (Sinambela, 202:444). Adapun kriteria pengujian, antara lain:

- Bila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka hipotesis *alternative* diterima, dan hipotesis nol ditolak, artinya variabel bebas (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Bila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka hipotesis *alternative* ditolak dan hipotesis nol diterima, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Bila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka hipotesis *alternati* diterima, dan hipotesis nol ditolak artinya variabel bebas (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Bila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka hipotesis *alternative* ditolak dan hipotesis nol diterima ditolak, artinya variabel bebas (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (Y).

### Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut (Sahir, 2021, p. 62):

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Di mana:

KP = Nilai koefisien determinasi

$R^2$  = Nilai koefisien Korelasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan uji validitas dilihat dari nilai P-value/tingkat kepercayaan. Di mana jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  (5%), maka dapat disimpulkan item-item pernyataan dinyatakan valid bila nilai  $r_{\text{hitung}}$  lebih besar  $r_{\text{tabel}}$ . Peneliti menguji semua pernyataan dengan menggunakan sampel jenuh, sampel berjumlah 31 karyawan dengan tingkat *error* 5% atau dengan tingkat kepercayaan 95% maka hasil  $r_{\text{tabel}}$  diperoleh  $df$  (*Degree Of Freedom*) =  $n-2$ , di mana banyak sampel ( $n$ ) =  $31-2=29$ , maka hasil  $r_{\text{tabel}}$  adalah sebesar 0,3550 dalam setiap item pernyataan dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Tingkat nilai reliabilitas variabel dilihat dari *output statistic Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Variabel dikatakan reliabel, bila memperoleh nilai *cronbach alpha*  $> 0.60$ . Semakin mendekati 1 nilai *alpha*, maka semakin dipercaya tingkat reliabilitasnya. Dilihat dari *output SPSS* versi 26, diketahui bahwa instrument ketiga variabel dinyatakan reliabel. Seperti variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja mempunyai nilai *Cronbach Alpha* berturut-turut (0,856), (0,974), (0,937), (0,845)  $> 0,60$ . Hal ini menunjukkan reliabilitas yang sangat baik karena berada pada kriteria koefisien *Alpha* 0,90

#### Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menentukan apakah distribusi residual normal atau tidak. Selain itu uji normalitas bertujuan untuk menguji residu dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas didasarkan pada kesimpulan bahwa data terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Sebaliknya, data tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hasil uji normalitas pada SPSS versi 26, Data yang diuji dianggap terdistribusi normal karena nilai signifikansi uji normalitas pada SPSS versi 26 adalah  $0,200 > 0,05$ .

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui bahwa antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda terdapat atau tidak terdapat korelasi yang tinggi (Duli, 2019:120) bila terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas, maka akan mengganggu hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Nilai toleransi dan nilai VIF diperiksa untuk melakukan uji multikolinearitas. Dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji multikolinearitas Glejser.

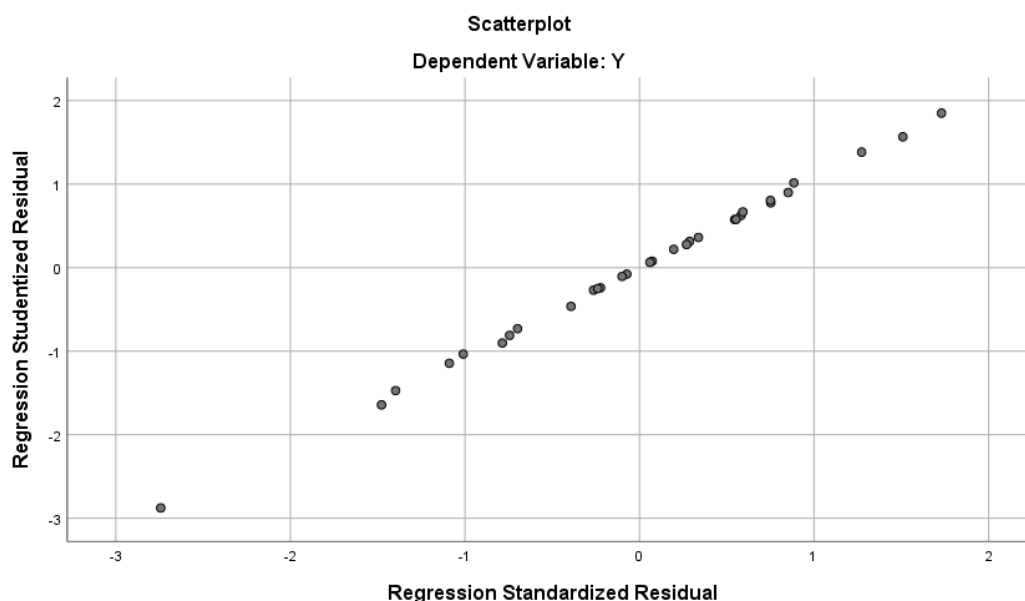
Berdasarkan hasil uji SPSS 26 diperoleh hasil uji terdapat bahwa nilai *tolerance* dari ketiga variabel  $> 0.10$  yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai lebih kecil dari 10. Antara lain disiplin kerja (X1) 1.184, motivasi kerja (X2) 1.476, dan lingkungan kerja (X3) 1.592. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

#### Uji Heteroskedastisitas

Deteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan media grafik *scatter plot*, di mana apabila grafik tidak membentuk pola yang jelas, atau titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil uji dapat dilihat pada grafik *Scatter plot* berikut:



**Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas**



Berdasarkan hasil grafik *scatter plot* yang ditampilkan pada gambar di atas, terlihat bahwa sebaran titik residual membentuk pola yang cenderung teratur, menyerupai baris diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Pola ini menunjukkan bahwa sebaran residual tidak acak, melainkan mengikuti suatu arah tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini terdapat indikasi gejala heteroskedastisitas, karena varians dari residual tidak konstan pada setiap tingkat prediksi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan belum sepenuhnya memenuhi asumsi klasik homoskedastisitas, sehingga perlu dilakukan perbaikan atau penyesuaian model lebih lanjut agar hasil analisis lebih valid dan reliabel.

### Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik yang berfungsi untuk mengetahui apakah pada model regresi terdapat gangguan pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Bila terdapat korelasi maka dapat disimpulkan ada masalah autokorelasi. Dasar pengambilan keputusan adalah jika  $d < d_L$  atau  $d > 4-d_L$  maka hipotesis nol ditolak artinya terdapat autokorelasi, jika  $d_U < d < 4-d_U$  maka hipotesis nol diterima artinya tidak terdapat autokorelasi. Berdasarkan hasil uji autokorelasi dengan menggunakan metode Durbin Watson, didapatkan hasil sebagai berikut:

Metode Durbin waton

<i>Model Summary<sup>b</sup></i>	
Model	<i>Durbin-Watson</i>
1	1,482

Sumber: data primer yang diolah SPSS 26, 2025

Dari data di atas dinyatakan tidak terjadi gejala autokorelasi karena nilai *Durbin Watson* = 1,482 terletak antara  $-3$  sampai  $+3$ , sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi gejala autokorelasi. Sedangkan uji autokorelasi jika diukur berdasarkan tabel *Durbin Watson*, yang mana jumlah sampel/data ( $T$ ) sebanyak 31, jumlah variabel bebas ( $K$ ) sebanyak 3, batas bawah Durbin Watson ( $d_L$ ) dari dari ukuran sampel 31 adalah sebesar 1,2292 dan batas atas Durbin Watson ( $d_U$ ) adalah sebesar 1,6505. Berdasarkan tersebut maka syarat tidak terdapat autokorelasi, yaitu  $d_U <$

DW < (3-dU) terpenuhi, yang dibuktikan dengan nilai batas atas (dU) 1,6505 kurang dari dari nilai DW hasil regresi 0,1685 dan kurang dari (3 - dU) 3 - 1,6505 yaitu sebesar 1,3494.

**Tabel 1 Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.857	4.579		2.589	.015		
	X1	.677	.172	.621	3.933	.001	.844	1.184
	X2	.245	.131	.329	3.866	.013	.677	1.476
	X3	-.306	.134	-.418	-2.280	.031	.628	1.592

a. Dependent Variable: Y

$$Y = 11,857 + 0,677X_1 + 0,245X_2 - 0,306X_3 + e$$

Fungsi regresi tersebut menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 11, 857 artinya jika variabel Disiplin kerja (X<sub>1</sub>), Motivasi kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) memiliki nilai konstanta 0, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) nilainya adalah 11, 857.
2. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0.677 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Artinya jika nilai variabel bebas disiplin kerja mengalami perubahan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,677.
3. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.245 dengan nilai signifikan 0,013 < 0,05. Artinya jika nilai variabel bebas motivasi kerja mengalami perubahan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar 0,245.
4. Nilai koefisien korelasi dari variabel bebas lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0.306 dengan nilai signifikan 0,031 < 0,05. Artinya jika nilai variabel bebas lingkungan kerja mengalami perubahan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan atau penurunan sebesar - 0.306.

**Tabel 2 Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.857	4.579		2.589	.015		
	X1	.677	.172	.621	3.933	.001	.844	1.184
	X2	.245	.131	.329	3.866	.013	.677	1.476
	X3	-.306	.134	-.418	-2.280	.031	.628	1.592

1. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari disiplin kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 3,933 >  $t_{tabel}$  1.696 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 <  $\alpha$  0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari motivasi kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 3,866 >  $t_{tabel}$  1.696 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 <  $\alpha$  0,05. Maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya

dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  dari lingkungan kerja (X3) sebesar  $-2,280 < t_{tabel} 1.696$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < \alpha 0,05$ . Maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3 Uji Simultan (Uji F)**

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	593.727	3	197.909	6.816	.001 <sup>b</sup>
	Residual	783.951	27	29.035		
	Total	1377.677	30			

Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah sebesar 6.816 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikan ini lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), dan  $F_{hitung} 6.816 > F_{tabel} 2,91$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dunia Rajawali Makmur Kota Batam.

**Tabel4 Koefesien Determinasi (R2)**

Model Summaryb										
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.656 <sup>a</sup>	.431	.368	5.388		.431	6.816	3	27	.001

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Di lihat dari tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi berganda (R2) atau R Square Adjusted adalah sebesar 0.431. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama 43,1% perubahan variabel kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 56,9%..

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Kevin Arasy Ramadhan, 2018. Judul tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Finnet Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan  $F < (0,000 < 0,05)$  dan adjusted R-square sebesar 0,310. Artinya kontribusi motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah 31%. Sedangkan sisanya 69% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan pada Bab I yang menjadi hipotesis awal penelitian ini adalah:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Dunia Rajawali Makmur Batam. Berdasarkan hasil yang saya teliti, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS

versi 26, dengan nilai thitung 3.933 > ttabel 1.696 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

Dari hasil penelitian diatas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Shihab et al., 2022 dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. Nilai thitung sebesar 2,610 dan nilai ttabel sebesar 3,645. Maka thitung > ttabel dan nilai signifikansi yaitu 0,010 < 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dunia Rajawali Makmur Batam. Berdasarkan hasil yang saya teliti, secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 26, dengan nilai thitung 3.866 > ttabel 1.696 dan nilai signifikansi 0,013 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak.

Hasil penelitian ini sejalan menurut Karolina Ngole, 2024, judul tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Energi Listrik Batam. Hasil pengujian hipotesis secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Energi Listrik Batam. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung < ttabel (-0,465 < 2,001) dengan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dunia Rajawali Makmur Batam. Berdasarkan hasil yang saya teliti, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian melalui hasil output SPSS versi 26, dengan nilai thitung -2.280 > ttabel 1.696 dan nilai signifikansi 0,031 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima.

4. Hasil penelitian ini sejalan dengan menurut Ayu Afrianti, 2020. Judul tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indah Logistik Pekanbaru. Berdasarkan hasil peneliti dan membahas pada penelitian ini ketahui variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indah logistik Pekanbaru yang ditujukan pada uji signifikan yaitu thitung > ttabel sebesar 10,196 > 2,020 dan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 71,7%.

Terdapat pengaruh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Dunia Rajawali Makmur Batam. Baik disiplin kerja, motivasi kerja maupun lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dunia Rajawali Makmur di Batam. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian ini, pada output SPSS versi 26 berdasarkan hasil uji-F yang diperoleh nilai Fhitung sebesar 6.816 dengan tingkat sig. 0,001. Nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dan Fhitung 6.816 > Ftabel 2.91 maka H0 ditolak dan Ha diterima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis hasil pengolahan data yang telah dilakukan kepada 31 responden dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dunia Rajawali Makmur Batam, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data, model regresi yang dihasilkan adalah:  $Y = 11,857 + 0,677X_1 + 0,245X_2 - 0,306X_3 + e$
2. Secara parsial Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan nilai  $t_{hitung} 3.933 < t_{tabel} 1.696$  dan nilai signifikansi 0.001 < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya PT Dunia Rajawali Makmur

Batam semakin meningkat untuk diperhatikan kedisiplinan kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

3. Secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dunia Rajawali Makmur di Batam. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan  $t_{hitung} 3.866 > t_{tabel} 1.696$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.013 < 0,05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semakin baik motivasi kerja pada PT Dunia Rajawali Makmur Batam maka semakin baik kinerja karyawan.
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dunia Rajawali Makmur Batam. Hal ini berdasarkan pada uji t dengan  $t_{hitung} -2.280 > t_{tabel} 1.696$  dan nilai signifikansi sebesar  $0.031 < 0.05$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya semakin baik lingkungan pada PT Dunia Rajawali Makmur di Batam maka semakin baik kinerja karyawan.
5. Secara simultan disiplin kerja, Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dunia Rajawali Makmur di Kota Batam. Hal ini berdasarkan pada uji simultan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $6.816 > F_{tabel} 2,91$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  artinya  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa variabel bebas berkontribusi sebesar 43,1% sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan diatas menegaskan bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di PT Dunia Rajawali Makmur Batam.

## Saran

Berdasarkan hasil analisis dan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memperoleh hasil responden yang di uji dalam SPSS versi 26 terlihat bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memenuhi kinerja karyawan di PT Dunia Rajawali Makmur Batam sebagai berikut:

1. Peningkatan Disiplin Kerja  
Perusahaan perlu terus menegakkan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan melalui penerapan aturan yang jelas, pengawasan yang konsisten, serta pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin. Selain itu, pemberian penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dapat memotivasi karyawan lain untuk meningkatkan disiplin kerjanya sehingga berdampak positif pada kinerja secara keseluruhan.
2. Penguatan Motivasi Kerja  
Manajemen di PT Dunia Rajawali Makmur disarankan untuk mengembangkan program motivasi yang efektif, seperti pemberian insentif, pengakuan prestasi, pelatihan pengembangan diri, dan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan karyawan. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan semangat kerja dan komitmen karyawan dalam mencapai target perusahaan.
3. Perbaikan Lingkungan Kerja  
Perusahaan harus menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun psikologis. Hal ini meliputi peningkatan fasilitas kerja, penciptaan suasana kerja yang nyaman dan aman, serta pengelolaan hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan dan dengan atasan. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan sehingga kinerja dapat meningkat.
4. Pendekatan Terpadu  
Karena disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan perlu menerapkan pendekatan terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia. Sinergi antara ketiga faktor ini akan menghasilkan peningkatan kinerja yang lebih optimal dan berkelanjutan.
5. Untuk PT Dunia Rajawali Makmur Batam.

PT Dunia Rajawali Makmur disarankan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan fokus pada disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang kondusif. Perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan karyawan secara rutin, serta memperkuat sistem penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas. Lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi internal yang efektif juga harus terus diperbaiki guna menciptakan suasana kerja yang harmonis. Selain itu, pemanfaatan teknologi untuk efisiensi operasional dan evaluasi berkala sangat penting untuk memastikan peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

6. Penelitian Lanjutan.

Untuk memperkaya kajian dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Hal ini akan membantu perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih menyeluruh.

## 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.
- Alfiah, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap (Studi Kasus Pada PT. X). Universitas Pertamina.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Bella, A., Romadhona, C., Iristian, J., & Adistie, G. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sentra Agropima Lestari. *MABNY: Journal of Sharia Management and Business*, 4(1).
- Budiastuti, D., & Bandur, A. (2018). Validitas dan Reliabilitas Penelitian Dilengkapi Analisis dengan NVIVO, SPSS, dan AMOS. Mitra Wacana Media. <https://core.ac.uk/download/pdf/187726085.pdf>
- Daulay, N., & Hikmah, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/10.24036/jkmb.10806000>
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Junaedi, Ed.; 1st ed.). UNPAM PRESS.
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data dengan SPSS*. Deepublish.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma, Ed.). UBHARA Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit UNDIP.

- Hardani, Auliya, N. H., Andriaini, H., Fardaini, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Stiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif.
- Hikmawati, F. (2020). Metodologi Penelitian. PT Raja Grafindo Perkasa.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara, 3(1), 66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.524>
- Masram, & Mu'ah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisher.
- Mulyah, S., Hermawati, A., & Saranani, F. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Kendari Ekspres. Jurnal Ilmu Manajemen, 6(1).
- Ngole, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT Energi Listrik Batam.
- Ni'am, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement sebagai Prediktor Organizational Citizenship.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Hazara Cipta Pesona. Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional, 3(1).
- Poniyam, A. M. N. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkasa Karya Mandiri di Kota Batam.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Takaful Batam. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 7(1), 48–55.
- Rahayu, T. O. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2019. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/id/eprint/622>
- Ramadhan, T. G. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai pada Kantor Pertanahan Nasional Kota Serang. Jurnal Ilmiah MSDM Jenius, 5(3), 687–701.
- Rasyid, F. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori, Metode, dan Praktik. IAIN Kediri Press.
- Rusyana, H., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Loyalitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ichi Bento di Kota Bajar. Jurnal JEMPPER, 2(1).
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Penerbit KBM Indonesia.
- Sanga, L. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Yos Sudarso di Kota Batam.

- Sedarmayanti, Nurliawati, N., Hamdani, K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD dr. Slamet Kabupaten Garut.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 13(1).
- Sinambela, L. P. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulaiman, & Asanudin. (2020). Analisis Peranan Pendidikan dan Pelatihan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntanika*, 6(1), 38–45.
- Suryani, N. K., & FoEh, J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- Yusuf Lis, E., Wahyuddin, Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *IJEBAS*, 2(2), 227–236. <https://doi.org/10.54443/ijebas.v2i2.191>