

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BISA INTI SARANA DI KOTA BATAM

Brigida Endah Nuraeni

Program Studi Manajemen, STIE Bentara Persada Batam
nuraeni.endah@yahoo.com

Abstrak

Kajian dari penelitian yang peneliti lakukan adalah pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan objek penelitian pada karyawan PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 karyawan PT Bisa Inti Sarana dengan teknik sampel yang dipilih adalah sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil analisis regresi memperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,880 yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sebesar 88%, sedangkan sisanya 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The review of this research is the influence of motivation, discipline and working environment toward performance of the employee. Object of research is the employee of PT Bisa Inti Sarana. The purpose of the research is to determine if the motivation, discipline and working environment affect the employee's working performance. 60 employees of PT Bisa Inti Sarana have been taken as the sample of this research, using Saturation Sampling Technique based on the Non-probability Sampling. Data collection is done by distributing questionnaires. The result of the research shows that motivation and work environment partially have positive and significant effect to employee's performance, but discipline has influence no significant effect, while motivation, discipline and work environment simultaneously affect employee performance. From the result of the regression analysis, it is obtained the value of coefficient of determination (R^2) which is 0,880, which means that 88% of the performance of the employee is affected by motivation, discipline and environment variables. As for the rest of 12% is affected by the other variables that is not examined in this research.

Keywords: Motivation, Discipline, Working Environment, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kebutuhan hidup manusia semakin beraneka ragam dikarenakan oleh perbedaan keinginan dari masing-masing

individu. Meningkatnya kebutuhan manusia memacu berkembangnya teknologi dan penggalan sumber daya manusia. Pada kenyataannya tidak semua tindakan atau perilaku yang

digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup sesuai dengan yang diharapkan. Manusia dapat membuat kriteria untuk memperoleh kemudahan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Kriteria yang dibuat oleh masing-masing individu tidak akan sama satu dengan yang lainnya, karena akan disesuaikan dengan kemampuan dan karakteristik individu.

Dengan pekerjaan maka seseorang akan berusaha untuk mengalokasikan kebutuhan apa saja yang ingin dipenuhi. Namun bekerja tidaklah mudah, ada tantangan yang akan dihadapi, baik itu dari dalam diri sendiri ataupun lingkungan kerja. Sikap, perilaku dan loyalitas dalam bekerja dapat digunakan untuk mencapai tujuan oleh seorang karyawan. Sikap, perilaku dan loyalitas biasanya juga akan mempengaruhi jenjang karir dan kinerja perusahaan.

Ada banyak cara dan usaha yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan karir demi taraf hidup yang lebih baik, misalkan saja dengan memotivasi diri, mengasah kemampuan dan mempunyai keinginan atau melihat kesempatan untuk mengembangkan diri. Bekerja juga merupakan sebuah tantangan bagi seseorang untuk meningkatkan kemampuannya beradaptasi dengan lingkungan dan perbedaan karakter dari individu-individu lain.

Menurut pengamatan dan wawancara yang dilakukan, diperoleh bahwa motivasi kerja karyawan di PT Bisa Inti Sarana dapat dikatakan rendah dikarenakan adanya karyawan yang meninggalkan pekerjaannya atau bermalas-malasan pada jam kerja. Kedisiplinan karyawan mungkin saja disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja yang mengakibatkan karyawan tidak tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan, selain itu lingkungan kerja juga bisa saja berpengaruh terhadap

kenyamanan dalam bekerja, hubungan antar karyawan yang kurang baik, kejenuhan terhadap pekerjaan dan supervisi yang kurang baik sepertinya berpengaruh bagi karyawan dalam menjalankan dan melaksanakan pekerjaan.

Kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana menjadi rendah diduga disebabkan oleh gairah para pekerja yang menurun. Gairah atau semangat adalah salah satu faktor yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik, faktor yang juga diperlukan untuk mencapai prestasi yang lebih baik. Selain itu dapat juga dilihat dari data kinerja karyawan yang dibuat oleh perusahaan per periode. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan. Menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan (Shofi'unnafi, 2020, p. 64). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja (Kasmir, 2019, p. 189).

Pemberian motif merupakan proses motivasi diberikan kepada karyawan sedemikian rupa sehingga menunjang kinerja karyawan dan mau bekerja dengan ikhlas. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja terdapat unsur standarisasi pencapaian yang harus

dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang sudah ditetapkan berarti memiliki kinerja baik atau sebaliknya, bagi yang tidak mencapai standar yang dikategorikan berarti memiliki kinerja kurang baik. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja termasuk ke dalam kriteria yang harus dipenuhi, karena adanya motivasi dalam diri akan berdampak pada semangat kerjanya. Rendahnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh motivasi kerja di dalam suatu perusahaan. Motivasi juga merupakan dorongan yang mampu menciptakan suasana sehat dan diharapkan mampu menimbulkan semangat dan disiplin kerja yang tinggi pada semua pekerja. Motivasi juga diduga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi menurut Samsudin yaitu proses mempengaruhi serta memberikan sebuah dorongan pada seorang individu maupun kelompok dalam pekerjaan agar dapat melakukan sesuatu hal di dalam perusahaan yang telah di tetapkan untuk kemajuan perusahaan (Pramono et al., 2021, p. 48).

Disiplin sangatlah penting dalam perkembangan sebuah organisasi terutama bagi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan baik perorangan maupun kelompok, disamping itu disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Hal ini akan mendorong semangat dalam bekerja serta dapat terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan dan mendapat perhatian dalam setiap

pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2019:193).

Sedangkan lingkungan kerja bagi karyawan akan mempengaruhi jalannya operasional perusahaan. Dalam menciptakan perencanaan organisasi yang baik perlu disusun pula usaha-usaha untuk mengarahkan para karyawan untuk tetap memiliki etos kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Usaha ini mencakup perencanaan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2017) dalam Burhannudin (2019:194)

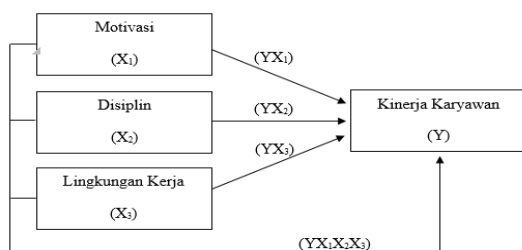
Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka manajemen mestinya lebih memperhatikan karyawan, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik. Kinerja tingkat tinggi adalah hasil dari melakukan sesuatu yang benar pada waktu yang tepat. Kurangnya kinerja karyawan juga disebabkan karena tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan cukup banyak, sehingga waktu untuk memberikan dukungan ataupun dorongan kepada rekan kerja hampir tidak ada.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Bisa Inti Sarana?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

- kinerja kerja karyawan PT Bisa Inti Sarana?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja karyawan PT Bisa Inti Sarana?
 4. Apakah motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana?

Desain Penelitian



METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, (Duli, 2019: 3) menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengelolaan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum definisi dan operasionalisasi variabel

Populasi dan sampel penelitian

Populasi dalam penelitian yaitu semua karyawan PT Bisa Inti Sarana yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi karyawan di PT Bisa Inti Sarana dengan anggota sampelnya sebanyak 60 responden.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari

populasi itu (Duli, 2019: 56). Untuk menentukan jumlah sampel dari populasi tersebut digunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh adalah; teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Duli, 2019: 65). Sampel dalam penelitian ini diambil dari populasi karyawan di PT Bisa Inti Sarana dengan anggota sampelnya sebanyak 60 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p. 118). Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (V. Wiratna Sujarweni, 2019, p.120):

Studi kepustakaan adalah kegiatan untuk menghimpun informasi yang relevan dengan topik atau masalah yang menjadi obyek penelitian. Informasi tersebut dapat diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, tesis, ensiklopedia, internet dan sumber-sumber lain. Dengan melakukan studi kepustakaan peneliti dapat memanfaatkan semua informasi dan pemikiran-pemikiran yang relevan dengan penelitiannya. Studi kepustakaan dilakukan sebelum melakukan penelitian, hal ini bertujuan diantaranya untuk menentukan informasi yang relevan sesuai dengan obyek penelitian dan menambah pengetahuan mengenai masalah yang diteliti.

Kuesioner penelitian merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Dalam

penelitian ini pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner akan disebarakan kepada karyawan PT Bisa Inti Sarana sebanyak 60 orang.

Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan kerja/pendorong semangat kerja. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020: 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Disiplin adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku Latainer dalam Sutrisno (2019:87)

Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami

peningkatan (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020:33).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Gambaran data penelitian diperoleh dari hasil jawaban responden dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden Karyawan PT Bisa Inti Sarana Penelitian ini disebut sebagai penelitian Jenuh (Sensus), karena responden yang digunakan adalah Karyawan pada PT Bisa Inti Sarana yang diambil secara acak sebanyak 60 orang (tidak termasuk peneliti). Data ini dapat digunakan sebagai dasar untuk Uji validitas dan reabilitas instrumen.

Distribusi karakteristik responden berdasarkan kelima kategori tersebut menunjukkan bahwa untuk karakteristik-karakteristik tersebut diperoleh dari hasil olah SPSS sebagai berikut:

1. Dilihat dari responden karyawan yang berusia < 25 tahun adalah sebanyak 21 orang atau 35%, yang berusia 26-30 tahun adalah sebanyak 9 orang atau 15%, yang berusia 31-35 tahun adalah sebanyak 21 orang atau 35%, yang berusia 36-40 tahun adalah sebanyak 6 orang atau 10%, sedangkan yang berusia > 41 tahun adalah sebanyak 3 orang atau 5%.
2. Responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 39 orang atau 65% dan perempuan sebanyak 21 orang atau 35%. Persentasi antara karyawan laki-laki dan perempuan lebih banyak didominasi oleh karyawan laki-laki.
3. Responden dengan pendidikan terakhir SLTP sebanyak 12 orang atau 20%, SLTA sebanyak 21 orang atau 35%, D3 sebanyak 3 orang atau 5%, S1 sebanyak 21 orang atau 35%, dan S2 sebanyak 3 orang atau 5%.
4. Tingkat jabatan sebagai operator sebanyak 39 orang atau 65%,



supervisor sebanyak 9 orang atau 15%, dan *manager* sebanyak 12 orang atau 20%.

5. Responden yang lama bekerja < 1 tahun sebanyak 30 orang atau 50%, yang lama bergabung 2-3 tahun adalah sebanyak 24 orang atau 40%, yang lama bergabung 4-5 tahun adalah sebanyak 3 orang atau 5%, sedangkan yang lama bergabung > 6 tahun adalah sebanyak 3 orang atau 5%.

Deskripsi Variabel Penelitian

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Variabel kinerja diukur melalui 6 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berdasarkan hasil olah SPSS menunjukkan bahwa responden menjawab setuju sebesar 35,28% atau 21 orang dan sangat setuju sebesar 36,11% atau 22 orang dari 60 responden.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Variabel motivasi diukur melalui 6 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berdasarkan hasil olah SPSS menunjukkan bahwa responden menjawab setuju sebesar 40,56% atau 24 orang dan sangat setuju sebesar 30,56% atau 18 orang dari 60 responden.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin

Variabel disiplin diukur melalui 6 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berdasarkan hasil olah SPSS menunjukkan bahwa responden menjawab setuju sebesar 38,06% atau 23 orang dan sangat setuju

sebesar 35% atau 21 orang dari 60 responden.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan kerja

Variabel lingkungan kerja diukur melalui 6 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Berdasarkan hasil olah SPSS menunjukkan bahwa responden menjawab setuju sebesar 36,94% atau 22 orang dan sangat setuju sebesar 33,33% atau 22 orang dari 60 responden.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

1. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05. Kriteria ini diterima dan tidaknya suatu data *reliable* atau tidak jika; nilai α lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r_{tabel} . Dapat pula dilihat menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. nilai yang kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik. Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel indeks koefisien reliabilitas.

Dari output SPSS tentang reliabilitas dari semua variabel dapat dilihat pada tabel *reliability statistics* bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk X_1, X_2, X_3 dan Y sebesar 0,929. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki reliabilitas

yang tinggi karena berada pada interval 0,80 – 1,00.

2. Uji Validitas

Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item, jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid. Untuk mengukur tingkat validitas item-item pernyataan terhadap tujuan pengukuran adalah melakukan korelasi antar skor item pernyataan dengan skor variabel. Uji signifikansi ini membandingkan korelasi antara nilai masing-masing item pernyataan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pernyataan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pernyataan tersebut dinilai valid.

Berdasarkan tabel *Correlations* semua item pernyataan atau pertanyaan untuk semua data dikatakan signifikan dan valid, karena nilai yang dihasilkan lebih besar dari nilai signifikansi:

- a. Variabel motivasi nilai signifikansi (0,570 - 0,744 > 0,30),
- b. Variabel disiplin nilai signifikansi (0,407 - 0,765 > 0,30),
- c. Variabel lingkungan kerja nilai signifikansi (0,412 - 0,798 > 0,30),
- d. Variabel kinerja nilai signifikansi (0,392 - 0,869 > 0,30).

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas yakni jika nilai signifikansi lebih besar dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut berdistribusi normal dan jika nilai signifikansinya lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal. Berdasarkan

hasil SPSS maka dikatakan residual terstandarisasi memiliki data normal karena $0,912 > 0,05$. Sehingga diputuskan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi yang normal atau H_0 ditolak H_a diterima.

2. Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan jika nilai *tolerance* > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji dan Jika nilai VIF < 10.00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji. Berdasarkan output SPSS menunjukkan bahwa nilai dari *tolerance* untuk variabel Motivasi adalah 0,330 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 3,032, nilai dari *tolerance* untuk variabel Disiplin adalah 0,300 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) 3,334 dan nilai dari *tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja adalah 0,273 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) 3,658 Kriteria pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa semua nilai *tolerance* lebih besar dari *default* yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,10. Sedangkan untuk nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan di bawah angka 10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi persyaratan *tolerance* dan VIF, yang berarti bahwa variabel independen terhadap variabel dependen tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda menunjukkan hasil dari model regresi yang dapat dianalisis berdasarkan koefisien-koefisiennya. Model persamaan regresi linear berganda berdasarkan tabel adalah: Berdasarkan hasil olah SPSS pada tabel *Coefficients^a* penelitian persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,051 + 0,249X_1 + 0,118X_2 + 0,640X_3$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta memiliki nilai positif sebesar 0,051 yang menunjukkan jika X_1 (motivasi), X_2 (disiplin) dan X_3 (lingkungan kerja) bersifat tetap/tidak berubah atau bernilai nol, maka Y (kinerja karyawan) bersifat positif.
2. Jika variabel motivasi berubah maka variabel kinerja karyawan juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan searah. Artinya jika variabel bebas motivasi naik sebesar satu point maka variabel terikat kinerja karyawan juga akan meningkat dengan koefisien sebesar 0,249, dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun sebesar satu point maka variabel kinerja karyawan juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,249.
3. Jika variabel disiplin berubah maka variabel kinerja karyawan juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan searah. Artinya jika variabel bebas disiplin naik sebesar satu point maka variabel terikat kinerja karyawan juga akan meningkat dengan koefisien sebesar 0,118, dan sebaliknya jika variabel disiplin menurun sebesar satu point maka variabel kinerja karyawan juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,118.
4. Jika variabel lingkungan kerja berubah maka variabel kinerja karyawan juga akan berubah. Tanda positif menunjukkan adanya hubungan searah. Artinya jika variabel bebas lingkungan kerja naik sebesar satu point maka variabel terikat kinerja karyawan juga akan meningkat dengan

koefisien sebesar 0,640, dan sebaliknya jika variabel bebas lingkungan kerja maka kinerja karyawan menurun sebesar satu point maka variabel kinerja karyawan juga akan menurun dengan koefisien regresi sebesar 0,640.

Koefisien Determinasi Berganda dan Koefisien Korelasi Berganda

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Uji koefisien determinasi adalah untuk mengetahui jumlah persentasi pengaruh variabel independen motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel *Model Summary*^b

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,938 ^a	0,880	0,874	1,39047	2,070

a. Predictors: (Constant), Total Lingkungan Kerja, Total Motivasi, Total Disiplin

2. **Dependent Variable: Total Kinerja**
Berdasarkan hasil tabel di atas, dapat dianalisa bahwa koefisien determinasi atau nilai R Square yang terjadi adalah sebesar 0,880. Angka tersebut berarti bahwa dalam penelitian yang telah dilakukan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 88% terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana. Kondisi tersebut mengidentifikasi bahwa 88% kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana dipengaruhi oleh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 12% kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R)

Uji koefisien korelasi berganda adalah digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. diketahui bahwa nilai R yang mengukur arah dan keeratan hubungan antara variabel X_1 (motivasi), X_2 (disiplin) dan X_3 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,938. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sangat kuat karena berada pada interval

1. Uji Sendiri-Sendiri (Uji-t)

Uji-t dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang positif dan signifikan secara parsial. selain itu, uji-t juga dimaksudkan untuk menentukan variabel yang lebih dominan diantara variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Apabila nilai p value $< 0,05$ dapat diambil simpulan bahwa H_0 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat di tabel *coefficients*.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	0,051	1,305		0,039	0,969		
Motivasi	0,249	0,081	0,249	3,091	0,003	0,330	3,032
Disiplin	0,118	0,097	0,102	1,211	0,231	0,300	3,334
Lingkungan Kerja	0,640	0,088	0,640	7,232	0,000	0,273	3,658

a. Dependent Variable: TotalKinerja

Koefisien hubungan uji-t berdasarkan hasil signifikan sebagai berikut:

- a. Nilai variabel motivasi kerja (X_1) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a

diterima artinya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana.

- b. Nilai variabel disiplin kerja (X_2) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,231 > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak artinya dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana.
- c. Nilai variabel lingkungan kerja (X_3) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana.
- d. Berdasarkan nilai beta diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel lingkungan kerja dengan nilai beta sebesar 0,640.

2. Uji Serempak (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen motivasi (X_1), disiplin (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Uji F dijelaskan dengan menggunakan *analysis of variance* = ANOVA.

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Hasil uji-F pada tabel diperoleh nilai F_{hitung} untuk analisis regresi antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji-F, diperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang artinya variabel independen berpengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	793,913	3	264,638	136,876	0,000 ^b
Residual	108,271	56	1,933		
Total	902,183	59			

a. Dependent Variable: TotalKinerja

b. Predictors: (Constant), TotalLingkunganKerja, TotalMotivasi, TotalDisiplin

Kriteria penilaian dengan menggunakan metode ini adalah, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka hipotesis penelitian diterima, dan sebaliknya. Dalam kasus di atas pada Tabel 3.3 ANOVA^a F_{hitung} memiliki nilai 136,876 sedangkan F_{tabel} memiliki nilai 2,769, sehingga $136,876 > 2,769$.

Nilai Sig. ini lebih kecil dari 0,05. Secara statistik dapat diambil simpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dari hasil korelasi berganda diperoleh nilai R sebesar 0,938. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sangat kuat karena berada pada interval korelasi 0,80 – 1,000. Sedangkan dari nilai R^2 sebesar 0,880 atau 88% variabel kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan sisanya 12% kinerja karyawan pada PT Bisa Inti Sarana dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan hasil pengujian hipotesis (H_1).

Pengujian ini membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,091 > 2,003$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,003 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisa Inti Sarana. Dibuktikan pada E-Jurnal Manajemen Unud diteliti oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya, yang juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bagi seorang karyawan, melakukan pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi tugas mereka itu sudah menjadi tanggung jawab masing-masing karyawan. Jika karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya dengan baik maka atasan akan memberikan penghargaan berupa kenaikan gaji dan ditingkatkan posisi jabatan. Penghargaan yang diberikan membuat karyawan bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan melakukan pekerjaan lebih dari yang menjadi beban mereka. Atasan memberikan motivasi untuk daya rangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya. Jika tidak ada daya rangsangan yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai hanya akan bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan saja, tidak ada keinginan untuk menghasilkan lebih. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi



motivasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan hasil pengujian hipotesis (H2).

Pengujian membuktikan tidak terdapat pengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,211 < 2,003$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,231 tersebut lebih besar dari 0,05, dengan demikian H_2 ditolak dan H_0 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisa Inti Sarana. Dibuktikan pada eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, diteliti oleh Kezia Alfarilka Mangiri, yang juga menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengamatan variabel disiplin kerja, bahwa karyawan kurang mempunyai kesadaran yang tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja, di mana karyawan sepertinya kurang berusaha untuk melakukan tugas dengan jujur dan tulus, bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan prosedur yang ada, atau bekerja secara teratur dan terperinci dengan metode yang tepat.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hasil pengujian hipotesis (H3).

Pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,232 > 2,003$) dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_3 diterima dan H_0

ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bisa Inti Sarana. Dibuktikan pada Jurnal Saintech Politeknik Indonusa Surakarta, diteliti oleh Bangun Prajadi Cipto Utomo, yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa pencahayaan tempat kerja sudah baik, sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja, suhu udara ruang kerja nyaman, adanya petugas keamanan yang menjaga selama bekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang semakin baik, maka kinerja pegawai akan meningkat.

4. Dari hasil pengujian hipotesis (H4).

Pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil dari perhitungan statistik menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($136,876 > 2,769$) dengan taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_4 diterima dan H_0 ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa secara simultan motivasi, disiplin dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Hasil dari tabel menunjukkan bahwa motivasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,091, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,091 > 2,003$) dan tingkat signifikansi = $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam. Dibuktikan pada E-Jurnal Manajemen Unud, diteliti oleh AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya.
2. Hasil dari tabel menunjukkan bahwa variabel disiplin memiliki t_{hitung} sebesar 1,211, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003 dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,211 < 2,003$) dan tingkat signifikansi = $0,231 > 0,05$ maka H_0 diterima. Artinya disiplin tidak berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam. Dibuktikan pada eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, diteliti oleh Kezia Alfarilka Mangiri.
3. Hasil dari tabel menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki t_{hitung} sebesar 7,323, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,003 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,323 > 2,003$) dan tingkat signifikansi = $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam. Dibuktikan pada Jurnal Saintech Politeknik Indonusa Surakarta,

diteliti oleh Bangun Prajadi Cipto Utomo.

4. Berdasarkan tabel maka diperoleh hasil nilai F_{hitung} sebesar 136,876 sedangkan F_{tabel} pada taraf signifikansi besar 2,769, dikarenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($136,876 > 2,769$) dan diperkuat dengan nilai signifikan = 0,000 lebih kecil dari nilai kritik $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Bisa Inti Sarana di Kota Batam. Dibuktikan pada Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship, diteliti oleh Dudung Juhana dan Haryati.

Saran

Berdasarkan penelitian ini, beberapa saran dan rekomendasi yang dapat diberikan untuk penelitian yang akan datang sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi kerja dengan memperhitungkan kebutuhan fisiologis seperti pemberian gaji, uang transportasi, uang makan, *reward* dan lain sebagainya. Penentuan kompensasi tergantung dari kontribusi prestasi yang diberikan pada perusahaan.
 - b. Perusahaan harus dapat mengubah budaya disiplin di dalam dan di luar perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin di dalam perusahaann telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan insentif berbentuk uang atau jabatan terhadap karyawan yang berprestasi sesuai dengan prestasi karyawan.



- c. Lingkungan kerja pada PT Bisa Inti Sarana secara keseluruhan berada dalam kriteria baik. Hanya masih ada beberapa hal yang harus diperbaiki yaitu mengenai tata letak peralatan, perlengkapan dan perabotan di ruang kerja serta fasilitas internet yang masih kurang baik dirasakan oleh sebagian besar karyawan.
 - d. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat memberikan tugas yang menantang agar karyawan dapat mengembangkan kreativitas di dalam melakukan pekerjaannya.
2. Bagi Civitas Akademik
Bagi pihak Kampus STIE Bentara Persada Batam penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan ilmiah dalam pengembangan dan meningkatkan kinerja karyawan baik dalam teori maupun praktik.
 3. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sarana prasarana serta efektifitas proses pembelajaran agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan data dan segala sesuatunya serta ditunjang dengan wawancara kepada sumber yang kompeten.

DAFTAR PUSTAKA

Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data dengan SPSS* (W. Imaniar (ed.); 1st ed.).

Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Burhannudin, dkk. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, Vol. 8. No. 2. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v9i1.468>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika

Sari, D. P., Megawati, I., & Heriyanto, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management (Tam) Telkom Bandung. *Bisnis Dan Iptek*, 13(1), 31–44

Edy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-10. Jakarta: Prenamedia Group.

Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *Jenius* Vol.3. No.2.

Aditama, Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., Titi, T. (2021). "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2). <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>

Rumahlaiselan, A., Wenas, R. S., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). "Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Manado". *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 3783–3792.

- Shofi'unnafi, S. (2020). "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Mukti Artha Yogyakarta". *Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal*, 1(2).
<https://doi.org/10.37859/mrabj.v1i2.1874>
- Edy, Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- V. Wiratna Sujarweni. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka baru press.