

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT “XYZ” DIPERUSAHAAN LAYANAN JASA DI GRESIK

Siti Khofifah Savila*¹, Roziana Ainul Hidayati²
^{1,2} Universitas Muhammadiyah Gresik
e-mail: *savilaalvi@gmail.com, roziana@umg.ac.id

Received: 02 Desember 2024 Revised: 31 Desember 2024 Accepted: 31 Desember 2024

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. “XYZ” perusahaan Layanan Jasa. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel yang berjumlah 80 orang karyawan PT “XYZ” Perusahaan Layanan Jasa Di Gresik Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terbukti mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT “XYZ” Hasil tersebut dapat diartikan bahwa adanya disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT.”XYZ” .

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

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and work motivation on employee performance at PT. “XYZ” This study is included in the category of causal associative research using a quantitative approach. The sampling technique uses saturated sampling. All members of the population are sampled, totaling 80 employees of PT. “XYZ” The data analysis technique uses multiple linear regression. The results of the multiple linear regression analysis prove that work discipline, work environment and work motivation have a significant partial effect on employee performance at PT. “XYZ”. These results can be interpreted that the existence of work discipline, work environment and work motivation can improve employee performance at PT. “XYZ”.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah salah satu hal yang dapat menentukan efektivitas dan produktivitas organisasional. Keberhasilan organisasi pada dasarnya bergantung pada keahlian dan kemampuan para karyawannya. Karyawan merupakan kekayaan utama pada suatu perusahaan, karena tanpa campur tangan mereka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar dalam mencapai tujuan perusahaan, Hasibuan (2011;12). Menurut Sutrisno (2021;151) bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja karyawan merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2021;10). Fenomena menarik di lapangan terjadi penurunan kinerja dari instansi pemerintah oleh para karyawannya. Berikut ini adalah tabel 1 menggambarkan tentang terjadi penurunan kinerja dari Tahun 2024.

Tabel 1
Data Kinerja Karyawan PT. “XYZ”
Tahun 2020-2023

Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun				Rata-rata Penilaian	Keterangan
		2020	2021	2022	2023		
Sasaran Kerja	80	83	80	78	76	79	Rendah
Perilaku Kerja	80	80	78	77	74	77	Rendah
Prestasi Kerja	80	81	80	78	77	79	Rendah

Sumber : PT. XYZ

Pada tabel 1. terlihat bahwa pada periode tahun 2020 - 2023 kinerja karyawan pada PT. XYZ mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan pada sasaran kerja dari tahun 2020-2023 mengalami penurunan yang signifikan dengan kategori rendah. Penilaian kinerja karyawan pada perilaku kerja dari tahun 2020-2023 mengalami penurunan yang signifikan dengan kategori rendah. Penilaian kinerja karyawan pada prestasi kerja dari tahun 2020-2023 mengalami penurunan yang signifikan dengan kategori rendah juga. Apabila kinerja karyawan semakin turun akan berakibat pada perusahaan karena tujuan yang diinginkan tidak berjalan dengan baik. Hal ini perusahaan perlu melakukan upaya untuk mengoptimalkan kinerja sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai.

Mangkunegara (2020;10). Kedisiplinan merupakan salah satu kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dimana dengan disiplin kerja yang baik maka akan tumbuhnya kesadaran dalam diri karyawan untuk mengerjakan semua tugasnya dengan baik. pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Hasibuan (2019;193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Berikut ini adalah Tabel 2 yang menggambarkan tentang Pelanggaran Kerja Karyawan PT. XYZ.

Tabel 2
Pelanggaran Kerja Karyawan PT. XYZ

Jenis Pelanggaran Kerja	Januari 2024	Februari 2024	Maret 2024	April 2024	Mei 2024	Juni 2024
Keterlambatan	19	19	22	22	20	23
Absen Pulang	11	8	9	10	14	13
Absen Datang	6	7	5	5	4	6
Jumlah	36	34	36	37	38	42

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa pelanggaran kerja karyawan PT. XYZ mengalami penurunan dan kenaikan. Bulan Januari 2024 pelanggaran kerja berjumlah 36 karyawan. Bulan Februari 2024 pelanggaran kerja menurun menjadi 34 karyawan. Bulan Maret 2024 pelanggaran kerja naik menjadi 36 karyawan. Bulan April 2024 pelanggaran kerja naik menjadi 37 karyawan. Bulan Mei 2024 pelanggaran kerja naik menjadi 38

karyawan. Dan bulan Juni 2024 pelanggaran kerja naik lagi menjadi 42 karyawan. Banyak karyawan datang terlambat, pulang lebih awal dan tidak masuk kerja tanpa adanya alasan yang jelas, hal ini dinilai sangat merugikan dimana banyak karyawan yang tidak kompeten.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja kerja adalah lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2019:25) lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi sekawanan orang yang mana di dalamnya terdapat fasilitas yang dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya sesuai dengan visi misinya. Apabila kondisi lingkungan kerja individu maupun kelompok dalam organisasi tersebut baik, dapat melaksanakan kegiatan operasionalnya secara optimal, nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan mempercepat tujuan perusahaan. Berikut data dari lingkungan kerja pada PT. XYZ :

Tabel 3
Data Lingkungan Kerja PT. XYZ 2024

No	Nama	Keterangan			
		Fasilitas	Bagus	Kurang Bagus	Tidak Bagus
1	Pencahayaan	Ada		√	
2	Ventilasi Udara	Ada		√	
3	Fasilitas	Ada			
	1. AC	Ada	√		
	2. Wifi	Ada	√		
	3. Komputer	Ada			√
	4. Printer	Ada			√
	5. Meja	Ada	√		
	6. Kursi	Ada		√	
4	Tempat Parkir	Ada	√		
5	Keamanan	Ada	√		
6	Toilet	Ada		√	
7	Mushola	Ada	√		

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan pada tabel 3 data lingkungan kerja pada PT. XYZ menyediakan fasilitas-fasilitas yang cukup lengkap dan memadai bagi karyawannya, mulai dari pencahayaan ruangan hingga penyediaan kendaraan kantor. Akan tetapi terdapat beberapa fasilitas di PT. XYZ yang kurang bagus antara lain pencahayaan di dalam ruang yang kurang terang hanya ada beberapa lampu yang sudah lama dan beberapa lampu di ruang utama kerja yang tidak berfungsi, lalu ventilasi udara yang kurang bagus di kamar mandi yang mengakibatkan karyawan kurang nyaman, selain itu seperti komputer dan printer yang sering *error* sehingga mengganggu kegiatan operasional karyawan dan menjadikan kinerja karyawan menjadi malas.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2019:111) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Berikut adalah data motivasi yang diberikan dari PT. XYZ kepada karyawannya :

Tabel 4
Data Motivasi Karyawan PT. XYZ 2024

No	Uraian	Keterangan
1	Kebutuhan Fisiologis	Gaji, Tunjangan, Insentif
2	Kebutuhan Rasa Aman	<i>Security</i> , Jaminan Kecelakaan Kerja
3	Kebutuhan Sosial	<i>Team work, Family gathering</i>
4	Kebutuhan Penghargaan	Penghargaan Karyawan Teladan
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	Promosi Jabatan

Sumber : PT. XYZ

Berdasarkan tabel 4 diatas PT. XYZ memberikan motivasi kerja kepada seluruh karyawannya. Hasil wawancara pada tanggal 9 September 2024 dengan beberapa karyawan di PT. XYZ yang berjumlah 11 orang menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis berupa gaji pokok dan tunjangan yang nilainya tetap sudah sesuai yang diberikan tetapi untuk pemberian insentif belum sesuai. Untuk kebutuhan rasa aman berupa security, jaminan kecelakaan kerja sudah tercapai dengan baik. Kebutuhan sosial berupa team work dan family gathering sudah diberikan setahun sekali. Untuk kebutuhan penghargaan berupa penghargaan karyawan teladan sudah diberikan dalam waktu tiga bulan sekali. Kebutuhan aktualisasi diri berupa promosi jabatan ini yang diberikan belum tercapai karena karyawan dinilai dari lama bekerja mereka tanpa dinilai dari kualitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sehingga datanya berupa angka-angka (*numeric*). Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitian sehingga tahapan-tahapan yang harus dilakukan tergambar jelas. Menurut Sugiyono (2019:8) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga hasilnya dapat mengetahui apa yang telah diduga.

Penelitian ini dilaksanakan di JL. Raya Roomo Gresik 6115 Jawa Timur. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020:80). Sesuai dengan pendapat tersebut maka yang dijadikan populasi oleh peneliti adalah karyawan PT. XYZ yang berjumlah 80 orang.

Menurut Sugiyono (2020:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Sugiyono (2020:92) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 10 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 80 karyawan Tetap PT. XYZ.

Teknik pengambilan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020:142). Jawaban yang diharapkan penelitian ini telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang disanggupi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, data primer yaitu hasil dari penyebaran kuesioner kepada para responden yaitu Karyawan PT.XYZ. Data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara, bukti atau laporan, berupa sejarah dan Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyektif yang berupa jawaban tertulis sebagai jawaban kuesioner.

Menurut Sugiyono (2020:102) instrumen penelitian atau pengukuran variabel adalah alat ukur dalam penelitian. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden. Penetapan skor yang diberikan pada tiap-tiap butir instrumen dalam penelitian ini responden diminta untuk mengisi setiap butir-butir pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima pilihan yang tersedia.

Penyekor dan pengukuran pada alternatif jawaban menggunakan skala *Likert* yang memiliki lima alternatif jawaban. Peneliti membaginya dalam lima kelompok:

1. Sangat setuju (SS) : Skor 5
2. Setuju skor (S) : Skor 4
3. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
4. Tidak setuju (TS) : Skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) : Skor 1

Penelitian ini menggunakan angket yang berisi butir-butir pertanyaan yang diberikan pada responden untuk diberikan jawaban atau tanggapan.

Uji Instrumen Uji Validitas

Menurut Ghozali (2019:53) Uji validitas dalam penelitian ini digunakan dengan bantuan program SPSS dengan membandingkan nilai r hitung (*correlated item-total correlations*) dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

r tabel didapat dari taraf signifikansi (α) sebesar 5% (0,05) dengan derajat bebas atau *degree of freedom* (df) menggunakan rumus berikut :

$$df = n - 2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

2 = *two tail tes*

Uji Reliabilitas

Menurut Imam Ghozali (2019:60), reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk yang akan diteliti. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak ada perubahan. Butir kuisisioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's alpha $>$ 0,6 dan dikatakan tidak reliabel (layak) jika cronbach's alpha $<$ 0,6.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai residual tidak mengikuti distribusi normal, uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil Ghozali (2019:154). Salah satu cara untuk menguji normalitas residual adalah dengan uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Sminov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara varabel independen, uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan melihat angka *Variance Inflation Factor* (VIF) dan toleransi. Model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas apabila memiliki Nilai *cuf off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $<$ 0,10 atau sama dengan VIF $>$ 10 Ghozali (2019:103-104).

Uji Heteroskedastisitas

Untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji statistik. Uji statistik yang dipilih adalah uji glejser, dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji glejser adalah :

1. Apabila sig. 2-tailed $<$ $\alpha = 0.05$, maka telah terjadi heteroskedastisitas
2. Apabila sig. 2-tailed $>$ $\alpha = 0.05$, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini akan dianalisis dengan bantuan software SPSS pada regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	: Variabel Kinerja Karyawan
α	: Konstanta
$\beta_1, 2, 3, 4$: Koefisien Regresi
X1	: Variabel Disiplin Kerja
X2	: Variabel Lingkungan Kerja Fisik
X3	: Variabel Motivasi Kerja
e	: Error

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2019;97) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Uji Hipotesis

Uji t

Menurut Ghozali (2019;99) Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial jadi uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut yaitu:

1. Jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka hipotesis ditolak. hal ini artinya bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. XYZ.
2. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka hipotesis diterima. hal ini artinya bahwa variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. XYZ.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Berikut ini hasil dari pengamatan kuesioner tentang uji validitas diambil dari data yang diolah melalui aplikasi *spss*, hasil dari data yang sudah diolah sudah tampak seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 5
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No.	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X₁			
	X _{1.1}	0,677	0,2199	Valid
	X _{1.2}	0,667	0,2199	Valid
	X _{1.3}	0,520	0,2199	Valid
	X _{1.4}	0,758	0,2199	Valid
	X _{1.5}	0,648	0,2199	Valid
2.	X₂			
	X _{2.1}	0,726	0,2199	Valid
	X _{2.2}	0,756	0,2199	Valid
	X _{2.3}	0,727	0,2199	Valid
	X _{2.4}	0,805	0,2199	Valid
3.	X₃			
	X _{3.1}	0,680	0,2199	Valid
	X _{3.2}	0,713	0,2199	Valid
	X _{3.3}	0,709	0,2199	Valid
	X _{3.4}	0,545	0,2199	Valid
	X _{3.5}	0,558	0,2199	Valid
4	Y			
	Y ₁	0,758	0,2199	Valid
	Y ₂	0,696	0,2199	Valid
	Y ₃	0,640	0,2199	Valid
	Y ₄	0,647	0,2199	Valid

Hasil pemeriksaan validitas instrumen untuk semua variabel menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel 0,219. Oleh karena itu, semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen dan dependen terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6
Rekapitulasi Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X ₁)	0,669	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,746	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (X ₃)	0,646	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0,623	Reliabel

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa angket variabel disiplin kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi kerja (X₃), dan kinerja (Y) semuanya memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut cocok untuk mengumpulkan data penelitian.

Uji Normalitas

Uji normalitas penelitian ini ditampilkan pada Tabel 7 di bawah ini, yang didasarkan pada hasil perhitungan yang dilakukan dengan software SPSS:

Tabel 7
Rekapitulasi Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.619

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel 7, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, dengan nilai signifikansi 0.619, yang lebih besar dari 0.05.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan aplikasi SPSS, pengujian multikolinieritas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 8 berikut :

Tabel 8
Koefisien Tolerance Value dan VIF Masing-masing variabel

Variabel Bebas	Tolerance Value	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,434	2,307	Non multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,383	2,610	Non multikolinieritas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,670	1,493	Non multikolinieritas

Ada kemungkinan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas karena hasil pengelolaan data menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerabilitas lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Glejser adalah uji statistik yang dipilih oleh peneliti untuk digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas, dan dasar ini adalah:

Tabel 9
Nilai Uji Glejser

VARIABEL	Sig	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,395	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,371	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas
Motivasi Kerja (X ₃)	0,850	tidak terdapat gejala heteroskedastisitas

Dengan hasil sig. lebih dari 0.05, tabel 9 menunjukkan bahwa nilai uji glejser disiplin kerja (X₁) adalah 0,395, lingkungan kerja (X₂) adalah 0,371, dan motivasi kerja (X₃) adalah 0,850. Ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.654	1.224		1.352	.181		
Disiplin Kerja	.229	.082	.289	2.780	.007	0,434	2,307
Lingkungan Kerja	.315	.096	.364	3.287	.002	0,383	2,610
Motivasi Kerja	.228	.069	.277	3.308	.001	0,670	1,493

Dari tabel 10, persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai yaitu:

$$Y = 1,654 + 0,229X_1 + 0,315X_2 + 0,228X_3 + e$$

1. Nilai 1,654 menunjukkan apabila Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), bernilai 0, maka Kinerja Karyawan di PT. XYZ (Y) adalah sebesar 1,654 Hal ini berarti tanpa adanya atau sebelum variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3), dalam perusahaan maka Kinerja Karyawan di PT. XYZ (Y) adalah sebesar 1,654.
2. Jika Disiplin Kerja (X1) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan berubah sebesar 0,229 satuan. Dengan anggapan Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) tetap.
3. Jika Lingkungan Kerja (X2) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan berubah sebesar 0,315 satuan. Dengan anggapan Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X3) tetap.
4. Jika Motivasi Kerja (X3) berubah dengan satu satuan nilai, maka Y akan berubah sebesar 0,228 satuan nilai dengan anggapan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Berikut tabel 11 menunjukkan koefisien determinasi (R²):

Tabel 11
Hasil Analisis Koefisien determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802(a)	.643	.629	1.251

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) bertanggung jawab atas perubahan variabel terikat kinerja pegawai (Y) sebesar 68%. Variabel lain yang bertanggung jawab atas sisa 44% diperoleh dari variabel lain.

Uji t

Jika nilai signifikan t melebihi 0,05 maka hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai PT. XYZ tidak dipengaruhi oleh variabel Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja.

Jika nilai signifikansi (t) kurang dari 0,05 maka hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap karakteristik kinerja pegawai PT. XYZ.

Tabel 12
Hasil Analisis Uji Koefisien Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.654	1.224		1.352	.181		
Disiplin Kerja	.229	.082	.289	2.780	.007	0,434	2,307
Lingkungan Kerja	.315	.096	.364	3.287	.002	0,383	2,610
Motivasi Kerja	.228	.069	.277	3.308	.001	0,670	1,493

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) pada tabel 12 maka dapat dijelaskan pengaruh variabel independen secara parsial yaitu :

1. Variabel Disiplin Kerja memiliki tingkat signifikansi $0.007 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. XYZ .
2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. XYZ.
3. Variabel Motivasi Kerja memiliki tingkat signifikansi $0.001 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Keluarga secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT. XYZ.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja

Disiplin kerja diperoleh nilai signifikan t $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. XYZ.

Berdasarkan hasil tanggapan dan penilaian responden tentang disiplin kerja memiliki nilai tertinggi pada item pegawai selalu mentaati ketentuan jam kerja instansi, yakni masuk, pulang dan jam istirahat. Hal ini dilakukan PT. XYZ . memastikan kinerja pegawainya berjalan baik setiap saat. Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapaitujuan instansi. Penerapan disiplin diharapkan karyawan akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada PT. XYZ. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2019;193).

Dengan demikian PT. XYZ merencanakan strategi disiplin progresif untuk pegawai. Disiplin progresif adalah tindakan berupa hukuman dengan tingkatan tertentu

bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai. Perkembangan suatu instansi sangat erat berkaitan dengan disiplin kerja para pegawainya. Pegawai yang disiplin akan menentukan kemajuan instansi.

Pengaruh Lingkungan Kerja

Untuk lingkungan kerja terdapat nilai signifikan $t_{0,004} < 0,05$ artinya H_0 ditolak sedangkan H_a disetujui. Dengan demikian, hasil analisis statistik menunjukkan bahwa unsur lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai PT. XYZ.

Menurut Sedarmayanti (2019;21), lingkungan kerja seseorang mencakup seluruh peralatan, sumber daya, dan ruang kerja, serta metode dan pengaturan kerja individu dan kelompok. lingkungan kerja ter-diri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang me-nyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera.

Item mengetahui cara penyelamatan diri karyawan jika terjadi peristiwa yang kurang baik mendapat skor tertinggi, sesuai dengan hasil penilaian dan jawaban responden mengenai lingkungan kerja. Upaya yang dilakukan PT. XYZ dengan mengadakan *training* atau program pelatihan kerja sesuai kebutuhan, dan membuat seminar internal dengan menunjuk karyawan senior yang sudah berpengalaman sebagai mentor. Opsi lainnya yaitu dengan mengadakan *cross training* yaitu bertukar keahlian antar karyawan sehingga menambah *skill* baru pada setiap pekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja

Motivasi Kerja diperoleh nilai signifikan $t_{0,002} < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hasil perhitungan statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. XYZ.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja lebih giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2019;93) motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Berdasarkan hasil tanggapan dan penilaian responden tentang motivasi kerja memiliki nilai tertinggi pada item bahwa kebutuhan fisik dari eksistensi pegawai seperti makan, minum, perlindungan fisik, dan gaji dapat membantu menyelesaikan tugas pekerjaan. Mengenai hal terkait PT. XYZ. memberikan anggaran uang perjalanan atau uang makan kepada pegawai yang mendapatkan tugas diluar instansi, seperti ketika ditugaskan untuk memberikan pelayanan. Dengan pemberian motivasi yang bagus akan meningkatkan kinerja pegawai PT. XYZ.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai PT. XYZ kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai PT. XYZ.
2. Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja pegawai PT. XYZ.

SARAN

Berdasarkan kuesioner disiplin kerja, diperoleh skor terendah 300 pada item bahwa tata cara kerja. Tata kerja memberikan fakta-fakta yang menunjukkan cara – cara pelaksanaan kerja yang seefisien mungkin atas suatu tugas dengan mengingat segi – segi tujuan, peralatan, fasilitas, tenaga kerja, waktu, ruang dan biaya yang tersedia. Dengan menjaga konsistensi ini, tidak akan ada alur kerja yang bakal dilewatkan oleh pegawai. Hasilnya, kinerja mereka pun menjadi lebih berkualitas. Kinerja pegawai juga meningkat, sehingga target kinerja bisa tercapat dengan lebih cepat.

Berdasarkan kuesioner lingkungan kerja , diperoleh skor terendah 296 pada item dekorasi tempat kerja. dekorasi dapat dilihat dari seberapa baik ruangan tertata dengan nyaman, sirkulasi dapat dilihat dari seberapa baik suhu udara kerja yang ideal, suara bising dapat dilihat dari seberapa bising kebisingan yang dapat mempengaruhi fokus dan kinerja dikantor, keamanan dapat dilihat dari seberapa aman tempat kerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan kuesioner motivasi kerja, diperoleh skor terendah 295 pada item Kebutuhan Rasa aman. Rasa aman bahwa adanya kesadaran diri seseorang untuk memiliki rasa peduli, juga kasih sayang, dan adanya penerimaan. Rasa aman juga memiliki beberapa tahapan, yaitu fisik terlebih dahulu yang aman, kemudian terhindar dari bahaya luar, adanya keadilan dan juga peraturan yang nyaman. Rasa Aman dengan Motivasi Kerja, artinya semakin tinggi Rasa Aman individu maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja pada individu tersebut. Demikian sebaliknya, semakin rendah Rasa Aman yang dimiliki individu maka semakin rendah pula Motivasi Kerja -nya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2019, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. ,Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, M. 2019. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu., 2020. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. MandarMaju: Bandung.

Sutrisno, Edy. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono. 2021. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.