

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. ALAM JAYA SURABAYA

*THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT. ALAM JAYA SURABAYA*

Oleh:

Ulfa Rosyiana

Program Studi Manajemen
STIE Mahardhika Surabaya

E-mail:

rosyianaulfa@gmail.com

Abstrak : Perkembangan bisnis pada saat ini berjalan begitu cepat. Salah satu bidang yang cukup pesat perkembangannya adalah bidang ekspor impor perikanan yang merupakan bidang bisnis dari PT. Alam Jaya Surabaya. Pada penelitian ini peneliti berkesempatan melaksanakan penelitian pada PT. Alam Jaya Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alam Jaya Surabaya. Pengambilan data menggunakan *purposive sampling* yang didistribusikan kepada 43 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan data pustaka. Metode yang digunakan adalah regresi linear berganda, dengan bantuan software SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dan nilai R square sebesar 0,663. Artinya kontribusi motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah 66,3%. Sedangkan sisanya 33,7% , dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,006, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,038.

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

Abstract: *Business development at this time is running so fast. One area that is quite rapid development is the field of fisheries export import which is the business field of PT. Alam Jaya Surabaya. In this research, researchers have the opportunity to conduct research on PT. Alam Jaya Surabaya. The purpose of this research is to explain the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance of PT. Alam Jaya Surabaya. This type of research is quantitative. The population in this research is employees of PT. Alam Jaya Surabaya. The data were collected using purposive sampling which was distributed to 43 respondents. Data collection techniques in this study are questionnaires and library data. The method used is multiple linear regression, with the help of SPSS software. The results of this study indicate that the work motivation, work discipline and work environment affect simultaneously and significantly to employee performance as indicated by the level of significance $F < \alpha$ ($0,000 < 0,05$) and R square of 0,663. This means that the contribution of work motivation, work discipline, and work environment is 66,3%. While the remaining 33,7% explained by other variables outside this study. Partially, work motivation have significant effect to employee performance equal to 0,006, work discipline have significant effect to employee performance equal to 0,000, and work environment have significant effect to employee performance equal to 0,038.*

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Persaingan lingkungan bisnis saat ini begitu kompetitif, hal ini merupakan tugas yang sulit bagi setiap perusahaan untuk terus mempersiapkan diri guna mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya mereka secara maksimal untuk mencapai tujuannya. Keberadaan komponen produksi antara lain sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, mesin, ilmu pengetahuan dan teknologi tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting diantara beberapa sumber daya ini, karena mereka membentuk fondasi kemampuan organisasi untuk melakukan semua kegiatannya. Sumber daya manusia adalah aset yang berharga bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik supaya dapat memberikan kontribusi secara optimal. Keberhasilan perusahaan terutama ditentukan oleh seberapa baik ia dalam mengelola sumber daya manusianya untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan diproyeksikan meningkat ketika sumber daya manusia meningkat.

Penciptaan kinerja yang optimal akan berpengaruh terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan perusahaan, baik dari segi ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan ini menjadi sangat penting dalam pembuatan kebijakan, manajemen, organisasi, dan melaksanakan nilai moral dan etika, yang sangat diperlukan oleh para staf pegawai, agar mereka berhasil melaksanakan pekerjaannya, yaitu menyediakan barang atau jasa secara profesional. Untuk mencapai hal tersebut organisasi perusahaan harus mampu membangun lingkungan yang memungkinkan individu untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka secara maksimal

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan peneliti terhadap karyawan PT. Alam Jaya mengalami masalah yang terjadi, yakni kurangnya motivasi karyawan. Banyak karyawan yang memiliki pengetahuan cukup bagus tetapi tidak mampu mengaplikasikan kecerdasannya pada perilaku di tempat kerja, misalnya lebih lambat dalam mengatasi masalah, kurang inovatif di tempat bekerja, sehingga karyawan kurang optimal dalam bekerja. Masalah lain yang terjadi di PT. Alam Jaya Surabaya ini berkaitan dengan kurangnya disiplin karyawan, karena masih banyak karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan yang berlaku, dan juga masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat masuk bekerja. Selain itu keadaan lingkungan kerja di PT. Alam Jaya Surabaya belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terbukti dari arsip-arsip yang berserakan di sekitar tempat kerja karyawan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, dll.

Sementara itu kinerja karyawan masih jauh dari harapan perusahaan, bisa terlihat dari ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi target penyelesaian tugas sesuai dengan *deadline* sehingga membuat jadwal ekspor menjadi mundur. Kinerja yang rendah menunjukkan ketidakmampuan perusahaan dalam mengembangkan karyawan sesuai standar dalam rangka memenuhi visi dan misi perusahaan, jika kinerja karyawan tidak segera ditingkatkan maka akan menjadi ancaman yang serius bagi perusahaan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya yang siap bersedia dan mampu memberikan kontribusi yang baik sehingga dapat bekerjasama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Benjamin (2017 : 11) manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kegiatan atau sistem manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi untuk dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Sedangkan menurut Sinambela (2017 : 10) manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Motivasi Kerja

Motivasi digambarkan atau didefinisikan sebagai potensi seseorang yang ditunjukkan melalui kegiatan-kegiatan yang membantu pencapaian suatu tujuan.

Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2017 : 94) mengemukakan bahwa "*Work motivation is defined as conditions that influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work situations are termed*" yang artinya motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang relevan dengan lingkungan kerja.

Motivasi menurut Afandi (2018 : 23) merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan kegiatan dengan keikhlasan, kesenangan, dan sungguh-sungguh agar hasil dari aktivitas yang dilakukan dapat mencapai tujuan, dan menghasilkan hasil yang baik dan berkualitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka dapat menyesuaikan perilakunya sesuai dengan aturan yang berlaku

Disiplin menurut Afandi (2018 :12) merupakan teknik manajemen yang digunakan oleh manajer untuk mengubah perilaku serta upaya guna meningkatkan pengetahuan dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua standar tempat kerja dan norma-norma sosial. Sedangkan menurut Sinambela (2017 : 335), disiplin kerja mengacu pada kapasitas seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun dan terus-menerus, serta mematuhi norma-norma yang ada tanpa melanggarnya.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017 : 25), merupakan seperangkat alat dan bahan lengkap yang dihadapi lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik secara individu maupun berkelompok

Karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara maksimal dalam lingkungan kerja yang layak, sehat, aman, dan nyaman. Oleh sebab itu, menetapkan tujuan yang baik dan menciptakan suasana kerja yang layak adalah penting bagi keberhasilan perusahaan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi dan semangat kerja, yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi lebih buruk.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tanggung jawab atau pekerjaannya. Ketika tujuan terpenuhi sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan, kinerja dikatakan memuaskan dan menyenangkan. Kinerja karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Marbawi Adamy (2017 : 104) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2017 : 67) kinerja adalah konsekuensi kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang dipercayakan kepadanya.

Penelitian Terdahulu

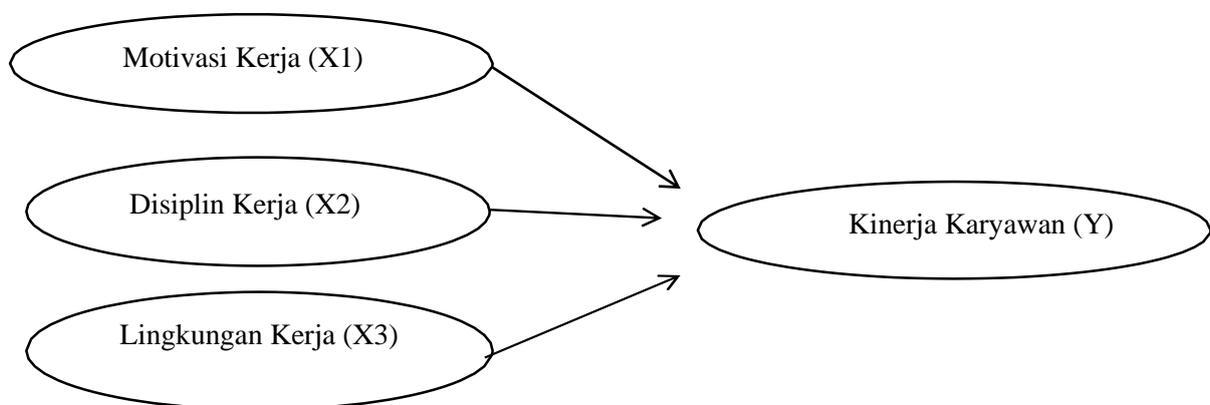
Salman Farisi (2020) dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V, Kebun Tanah Putih, Provinsi Riau. Hasil penelitian, secara simultan menunjukkan hasil uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar $0.092 > 0,05$ dan hasil F hitung $24,900 < 3,15$ F tabel yang dapat disimpulkan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V, Riau. Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan. Persamaan lainnya yaitu dalam penelitian sama-sama menggunakan metode analisis linier berganda sebagai pengolahan data. Penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja, berbeda dengan penelitian penulis yang menggunakan variabel lingkungan kerja.

Kartika Dwi Arisanti (2019) dengan judul Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian secara simultan, variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Dengan hasil menunjukkan nilai sig $0,00 < 0,05$ serta nilai F hitung 13,532 lebih besar dari F tabel yaitu 3,32. Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel motivasi kerja, disiplin

kerja dan variabel kinerja karyawan. Persamaan lainnya yaitu dalam penelitian sama-sama menggunakan metode analisis linear berganda sebagai pengolahan data. Terdapat perbedaan, dalam penelitian tersebut tidak menggunakan variabel lingkungan kerja, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan variabel lingkungan kerja.

Tiya Intan Permata Sari (2018) dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat Fhitung $17,436 > 3,17$ Ftabel dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan R-square sebesar 0,401. Artinya kontribusi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai adalah 40%. Adanya penggunaan variabel yang sama yaitu variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan variabel kinerja karyawan. Persamaan lainnya yaitu dalam penelitian sama-sama menggunakan metode analisis linear berganda sebagai pengolahan data. Terdapat perbedaan, dalam penelitian tersebut tidak menggunakan variabel motivasi kerja, berbeda dengan penelitian ini yang menggunakan variabel motivasi kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Data Diolah Penulis, 2021

Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H1** : Variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Jaya Surabaya
- H2** : Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.
- H3** : Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.
- H4** : Variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dimana data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017 : 8).

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Alam Jaya Surabaya yang berlokasi di Jl. Rungkut Industri II no. 25 Surabaya, dan jangka waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan April sampai bulan Juli 2021.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017 : 80) populasi merupakan area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan jumlah dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan objek yang ingin diteliti dan dapat berupa apapun sehingga objek tersebut menjadi sumber data penelitian. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Alam Jaya Surabaya yang berjumlah 154 karyawan

Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas.

Teknik Analisis Data

Pengujian analisis regresi linier berganda antara variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan dengan variabel independen atau tidak terikat yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variable dependen.

Rumus linier berganda :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
X_1	= Motivasi kerja
X_2	= Disiplin kerja
X_3	= Lingkungan kerja
b_1, b_2, b_3	= Koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas
e	= Standar kesalahan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	<i>Statement Items</i>	R	Korelasi (R) Sig	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,804	0,000	Valid
	X1.2	0,456	0,002	Valid
	X1.3	0,466	0,002	Valid
	X1.4	0,440	0,003	Valid
	X1.5	0,544	0,000	Valid
	X1.6	0,795	0,000	Valid
Disiplin Kerja	X2.1	0,660	0,000	Valid
	X2.2	0,565	0,000	Valid
	X2.3	0,606	0,000	Valid
	X2.4	0,607	0,000	Valid
	X2.5	0,727	0,000	Valid
	X2.6	0,805	0,000	Valid
	X2.7	0,795	0,000	Valid
	X2.8	0,606	0,000	Valid
	X2.9	0,758	0,000	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,670	0,000	Valid
	X3.2	0,644	0,000	Valid
	X3.3	0,681	0,000	Valid
	X3.4	0,527	0,000	Valid
	X3.5	0,706	0,000	Valid
	X3.6	0,729	0,000	Valid
	X3.7	0,597	0,000	Valid
	X3.8	0,681	0,000	Valid
	X3.9	0,867	0,000	Valid
	X3.10	0,606	0,000	Valid
	X3.11	0,862	0,000	Valid
	X3.12	0,739	0,000	Valid
	X3.13	0,864	0,000	Valid

Kinerja Karyawan	Y.1	0,755	0,000	Valid
	Y.2	0,696	0,000	Valid
	Y.3	0,745	0,000	Valid
	Y.4	0,841	0,000	Valid

Sumber : Hasil olah data, 2021

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikasi	Keterangan
1	Motivasi kerja(X1)	0,634	0,00	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,848	0,00	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,915	0,00	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,750	0,00	Reliabel

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa 4 variabel memiliki *statement items* masing masing, semua data yang peneliti dapatkan bersifat valid dan reliable karena rhitung > rtabel dengan tingkat signifikasi dibawah 0.05 dan nilai cronbach alpha yang lebih dari 0,600.

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 3. Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Keterangan
Konstanta	0,707	1,947		0,363	0,718	
Motivasi Kerja	0,188	0,065	0,296	2,881	0,006	Signifikan
Disiplin Kerja	0,250	0,041	0,589	6,098	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,042	0,020	0,227	2,145	0,038	Signifikan

Sumber : Hasil olah data, 2021

Persamaan Regresi $Y = 0,707 + 0,188X_1 + 0,250X_2 + 0,042X_3 + e$ menggambarkan bahwa Nilai constan sebesar 0,707 memberikan pengertian bahwa jika variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan nilainya adalah 0,707 dengan asumsi variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dianggap tetap.

Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,188 memberikan arti bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,188 dengan anggapan variabel disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) dianggap tetap.

Koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,250 memberikan arti bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,250 dengan anggapan variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) dianggap tetap.

Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,042 memberikan arti bahwa setiap penambahan variabel sebesar 1 satuan, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,042 dengan anggapan variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) dianggap tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F dan t

Tabel 4 Uji F

Model	Sum of Square	f	Mean Square	F	Sig.
Regression	54,805	3	18,268	25,586	0,000 ^b
Residual	27,846	39	0,714		

Total	82,651	42			
-------	--------	----	--	--	--

Sumber : Hasil olah data, 2021

Berdasarkan table, dapat diketahui bahwa nilai Fhitung dengan tingkat signifikansi 0,000 (dibawah 0.05) dan sebesar 25,586 yang dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Tabel 5. Uji t

Coficients ^a			
Model	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	0,363	0,718	
Motivasi Kerja	2,881	0,006	Signifikasi
Disiplin Kerja	6,098	0,000	Signifikasi
Lingkungan Kerja	2,145	0,038	Signifikasi

a. Dependent Variable : JP

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan table dapat dilihat maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 5 hasil uji t pada variabel independen motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan $0,006 < 0,05$ serta diperoleh nilai t hitung sebesar $2,881 > 2,023$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 5 hasil uji t variabel independen disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ serta diperoleh nilai t hitung sebesar $6,098 > 2,023$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel 5 hasil uji t variabel independen lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai signifikan $0,038 < 0,05$ serta diperoleh nilai t hitung sebesar $2,145 > 2,023$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

R	0.814 ^a
R Square	0.663
Adjusted R Square	0.637
Std. Error	0,845

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi R square (R²) sebesar 0,663 atau 66,3% hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 66,3%. Sedangkan sisanya sebesar 33,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

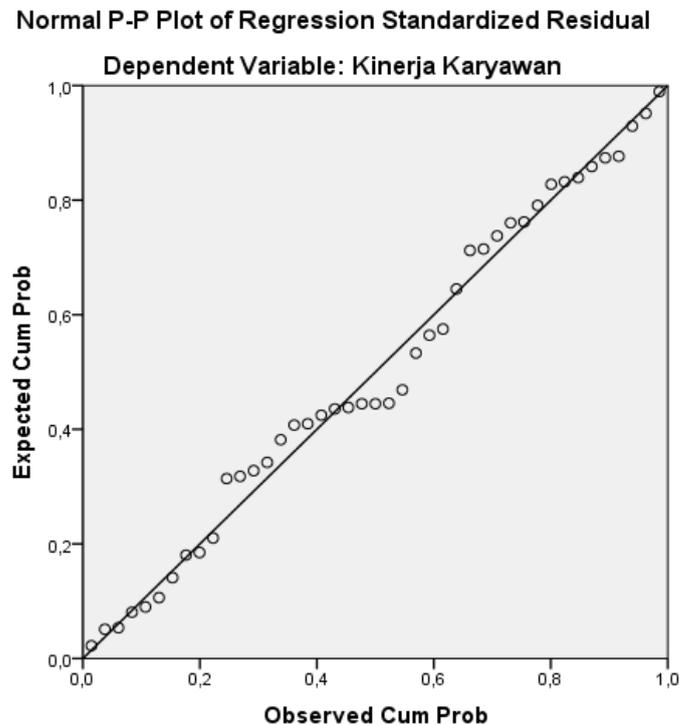
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Standardized Residual
N	43

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,96362411
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,075
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot



Hasil grafik plot normal dapat diketahui berada disepanjang mengikuti garis 45°, sedangkan nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov pada *Asymp signifikansi* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 maka oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal sehingga dapat dibuat dalam penelitian

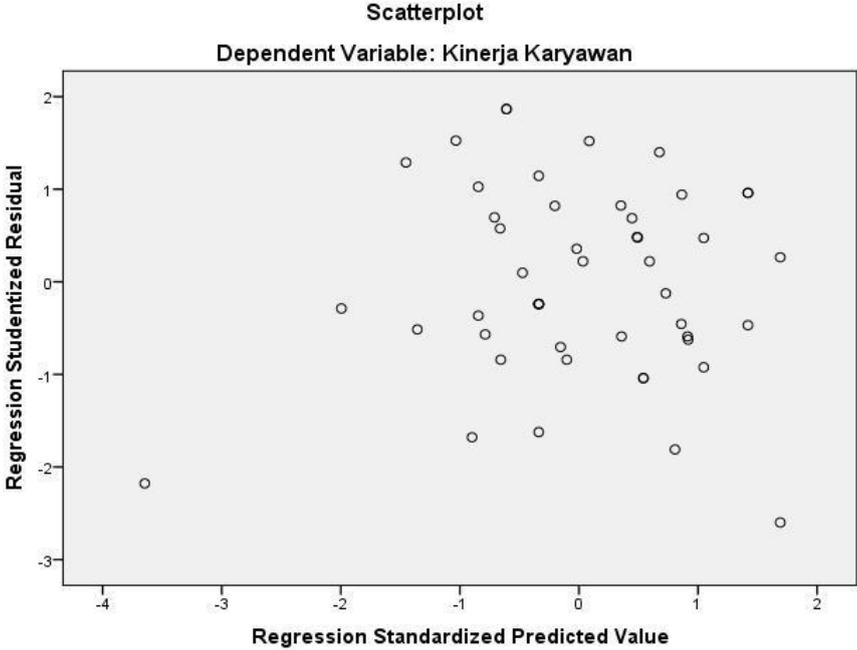
Tabel 8. Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja	0,816	1,225	Non Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,927	1,079	Non Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,771	1,297	Non Multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data, 2021

Hasil dari tabel diatas terlihat bahwa variabe motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dinyatakan terbebas dari multikolinieritas dikarenakan nilai dari VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10.

2. Hasil Uji Heteroskedasitas



Berdasarkan dari gambar di atas menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data diatas. Oleh sebab itu berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada regresi diatas, sehingga model regresi diatas layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Setelah dilakukannya uji asumsi klasik ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini bebas dari asumsi dasar (klasik), sehingga pengambilan keputusan melalui uji F dan uji t akan dilakukan dalam penelitian ini untuk kesempurnaan penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Motivasi Kerja (X1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Jaya Surabaya

Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya, hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung $2,881 > 2,023$ t tabel dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya, dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang diterapkan di PT. Alam Jaya Surabaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menjelaskan bahwa motivasi yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan Afandi (2018 : 23) bahwa motivasi merupakan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Hasil penelitian ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farisi (2020) pada penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Dan penelitian ini juga didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan Baiq Lisma (2020) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi sangat berpengaruh, semakin banyaknya perlakuan perusahaan terkait dengan motivasi kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

2. Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Jaya Surabaya

Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya, hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar $6,098 > 2,023$ t tabel dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya, dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan di PT. Alam Jaya Surabaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat kesadaran dan kesiediaan para karyawan untuk menaati semua peraturan yang dibuat oleh perusahaan. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesiediaan seseorang dalam menaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja dapat mendorong para karyawan PT. Alam Jaya Surabaya untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2017 : 335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Hal ini didukung atau sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Maudy (2020) berhasil membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Divisi EPC. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian yang dilakukan Sulila (2019) membuktikan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BTPN Gorontalo.

3. Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Jaya Surabaya

Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya, hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung sebesar $2,145 > 2,023$ t tabel dengan tingkat signifikansi $0,038 < 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan

terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya, dan hasil pengujiannya menyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di PT. Alam Jaya Surabaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja. Hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja mereka pun dapat dikatakan baik.

Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Noneng R Sukadmadiredja, dkk (2020) berhasil membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Persero. Dan juga penelitian ini didukung atau sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agusdin (2020) yang berhasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Mataram.

Lingkungan kerja mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja dengan optimal, tenang, dan memiliki produktifitas yang tinggi. Penyelesaian pekerjaan yang dibebankan akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kebutuhan lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan.

4. Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Alam Jaya Surabaya

Motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) yang diuji secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya menunjukkan hasil F hitung $25,586 > 2,845$ F tabel ($df_1=3$ $df_2=39$), dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Yang artinya variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Jaya Surabaya. Jadi hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa antara variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memiliki keterikatan terhadap kinerja karyawan, artinya seluruh variabel independen dalam penelitian ini cenderung mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan (simultan). Hal ini didukung atau sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Arasy (2018) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diuji secara simultan, studi kasus pada PT. Finnet Indonesia.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan tentram. Dari lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak positif pada motivasi dan disiplin kerja yang baik sehingga tercipta kinerja yang baik pula.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji F yang menunjukkan F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05.
2. Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan pada hasil uji t yang menunjukkan bahwa t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05.
3. Disiplin Kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan nilai t hitung dan nilai *standardized of coefficients Beta* paling besar dibandingkan variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja.
4. Lingkungan Kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling kecil terhadap Kinerja Karyawan PT. Alam Jaya Surabaya. Kesimpulan ini berdasarkan nilai t hitung dan nilai *standardized of coefficients Beta* paling kecil bila dibandingkan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah didapat, saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan atau bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat terus meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan maka visi, misi, dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai yang diharapkan. Dari hasil penelitian ini terdapat beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti, antara lain sebagai berikut:

- a. Berdasarkan variabel motivasi, akan lebih baik apabila perusahaan memberikan lebih banyak kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan pelatihan, mendapatkan kenaikan posisi, serta memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. Karena hal inilah yang mempengaruhi pada peningkatan motivasi dari karyawan itu sendiri sehingga akan mempengaruhi juga terhadap peningkatan kinerja bagi perusahaan. Perusahaan juga perlu memberikan kewenangan bagi karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri yang bisa dipertanggung jawabkan agar tidak membatasi inovasi dari karyawan tersebut dengan catatan tetap pada peraturan perusahaan yang telah disepakati.
- b. Berdasarkan variabel disiplin kerja, perusahaan diharapkan meningkatkan kualitas kedisiplinan karyawan dan meningkatkan pengawasan serta memberikan peraturan yang lebih ketat dan maksimal sehingga timbulnya kesalahan atau penyimpangan dapat dicegah. Semakin baik tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin baik pula kinerjanya untuk perusahaan.
- c. Berdasarkan variabel lingkungan kerja, akan lebih baik apabila perusahaan lebih memperhatikan kondisi ruang kerja baik dari segi pencahayaan, sirkulasi udara, bahkan penghijauan untuk menjaga kelembaban udara di sekitar lingkungan kerja. Perusahaan perlu memperhatikan kenyamanan karyawannya agar karyawan tersebut dapat lebih maksimal dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan tersebut.
- d. Berdasarkan variabel kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah pencapaian target dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk itu PT. Alam Jaya dapat memberikan motivasi semangat kerja, arahan dan fasilitas yang memadai untuk karyawan agar terciptanya suatu usaha dan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian lain yang akan melaksanakan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan indikator-indikator penelitian maupun objek sehingga diperoleh cakupan penelitian yang luas dan hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, dan Penelitian*. Ljokseumawe: Unimal Press.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Arasy, Kevin. 2018. *Pengaruh Motivasi, Disiplin kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Finnet Indonesia)*. Skripsi. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Baiq, Lisma, Agusdin. 2020. *The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employess*. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding. Vol 7 (11) : 174-184.
- Benjamin, Bukit. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Farisi, Salman. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Humaniora. Universitas Abulyatama. Vol 4 (1) 15-33.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program Ibm SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Lian, Bukman. 2017. *Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang: CV.Amanah.
- Mada, Setya dan Mujiati. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rieneka Cipta.
- Malayu, Hasibuan .S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-20*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan 14*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maudy, Rosalina. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Manajemen. Vol 10 (1) : 18-32.
- Nitisemito, Alex S. 2017. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putrima, Ekti. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu*. Skripsi. Bengkulu: Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

- Rivai, Veithzal, Ella Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, dan Judge Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* 15th edition. USA: Prentice Hall.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soedjono, Soekanto. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia.
- Soekatmadiredja, Noneng R dkk. 2020. *The Optimization of Leadership Mediation, Work Environment, and Communication for Employee Performance in District Service Division in PT. State Electricity Company*. Dinasti International Journal of Digital Business Management. Vol 2 (1) : 104-134.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulila, Ismet. 2019. *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance, BTPN Gorontalo*. International Journal of Applied Business & International. Vol 4 (3) : 121-131.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan Teori & Aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.