

---

---

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

Lasro Habeahan

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Tarumanagara  
habeahanlasro@gmail.com (*corresponding author*)

*Masuk : 16-06-2022 , revisi : 04-07-2022 , diterima untuk diterbitkan : 07-07-2022*

---

**Abstract:** This study aims to analyze the effect of work motivation, work discipline and work environment on employee performance. PT XYZ at Jakarta. As for the sample technique using purposive sampling with a judgment non-probability sampling approach and using a sample of 100 employees. Meanwhile, the analysis technique uses multiple linear regression analysis. As for the results of their study, it was found that: (1) work motivation had no effect on employee performance; (2) work discipline had effect on employee performance; (3) work environment had effect on employee performance; (4) work motivation, work discipline and work environment had effect on employee performance simultaneously.

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ di Jakarta. Adapun teknik sampel menggunakan *purposive sampling* dengan pendekatan *judgement non-probability sampling* serta menggunakan sampel sebanyak 100 karyawan. Sedangkan, teknik analisis menggunakan *multiple linear regression analysis*. Adapun hasil penelitian diperoleh bahwa: (1) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (4) motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pandemi covid-19 yang sedang terjadi saat ini, tentu membuat persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin ketat, sehingga beberapa perusahaan mengalami keterpurukan dalam perekonomiannya, maka perusahaan perlu adanya aset manusia yang memiliki kompetitif didalamnya dan tidak terkecuali karyawan yang berkualitas, beretika dan berintegritas tinggi bagi perusahaan. Tujuan dari tercapainya perusahaan tidak terlepas dari tim yang solid dalam mengembangkannya bagi kelangsungan perusahaan. Permasalahan adalah kualitas aset manusia yang dimiliki perusahaan nyatanya masih belum memiliki daya saing yang cukup untuk bisa bersaing dengan tantangan dan perubahan eksternal bisnis perusahaan. Adapun faktor sentral dalam perusahaan adalah seorang pimpinan yang memberikan arahan dan berfokus pada kenyamanan karyawan dalam perusahaan. berhasil atau tidaknya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh para karyawan yang ada didalamnya. Bagaimanapun juga organisasi tidak akan dapat beroperasi dengan baik jika tidak memiliki karyawan yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang matang haruslah dijalankan sejak awal, karena nanti akan sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi tersebut. Menyadari akan pentingnya pengelolaan tersebut, maka perusahaan haruslah pandai dalam menyatukan persepsi atau cara pandang seorang karyawan dan perusahaan agar dapat terjalin kerjasama yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan yang optimal sehingga menghasilkan sebuah kinerja yang sempurna.

Disiplin kerja mengenai kehadiran pegawai di PT XYZ di Jakarta dinilai belum optimal. Ketetapan batas waktu masuk kantor yaitu pukul 08.00 wib dan batas waktu pulang kantor pukul 16.00 wib dengan total kerja adalah 8 jam, akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Hal ini dapat dilihat jumlah karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal selama tahun 2020-2021 seperti yang disajikan di bawah ini.

**Tabel 1**

**Data Keterlambatan Kerja Karyawan Periode 2020-2021**

Aspek Penilaian	Waktu	2020	2021
Terlambat	0	22	8
	>1 - 12	56	73
	>12	9	19
	Total	87	100
Pulang Cepat	0	18	13
	>1 - 12	63	79
	>12	6	8
	Total	87	100
Tanpa Keterangan	0	7	35
	>1 - 12	63	48
	>12	17	17
	Total	87	100

Sumber: Sub bagian HCIS PT BTN KC Ciputat, diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan di PT XYZ dalam hal kehadiran dinilai mengalami kenaikan, dan karyawan yang pulang lebih awal juga mengalami kenaikan. Hal ini terlihat dari jumlah keterlambatan yang terjadi pada tahun 2020 yang mana jumlah karyawan yang terlambat kurang dari 12 kali sebanyak 56 karyawan dan jumlah karyawan yang terlambat lebih dari 12 kali sebanyak 9 karyawan dan karyawan yang pulang awal kurang dari 12 kali sebanyak 63 karyawan dan jumlah karyawan yang pulang awal lebih dari 12 kali sebanyak 6 karyawan.

Sedangkan jumlah keterlambatan yang terjadi pada tahun 2021 mengalami kenaikan yaitu yang tidak terlambat hanya 8 orang saja, selain itu pada tahun 2021 jumlah karyawan yang datang terlambat sebanyak kurang dari 12 kali juga mengalami kenaikan menjadi 73 orang, sisanya 19 orang datang terlambat lebih dari 12 kali. Juga, untuk yang pulang lebih awal tahun 2021 lebih tinggi dari tahun 2020 yaitu jumlah karyawan yang pulang awal kurang dari 12 kali sebanyak 79 dan jumlah karyawan yang pulang lebih awal lebih dari 12 kali sebanyak 8 karyawan.

Dapat dikatakan bahwa yang paling mendominasi adalah karyawan yang pulang lebih awal kurang dari 12 kali. Kesimpulannya masih banyak karyawan yang kurang memperhatikan ketepatan waktu datang ke kantor maupun pulang tepat waktu. Faktor lain yang menyebabkan pulang awal adalah karyawan lupa untuk absen saat pulang kerja, sehingga tidak ada absen pulang dianggap sebagai pulang cepat. Selain motivasi kerja & disiplin kerja, salah satu faktor determinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Berdasarkan deskripsi di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti ingin meneliti lebih lanjut dalam bentuk tesis dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ di Jakarta".

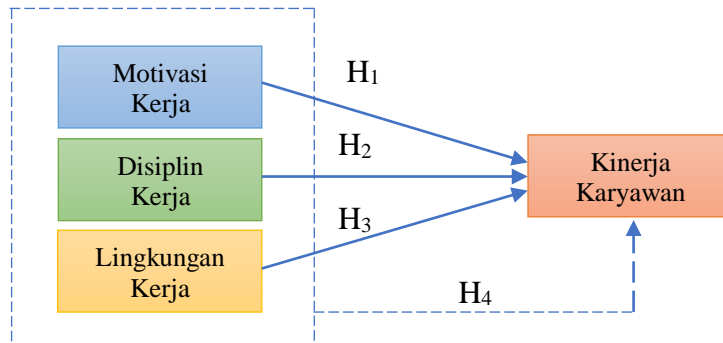
### Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperjelas dampak dari motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT XYZ di Jakarta.

## Hipotesis

Pengujian hipotesis yang akan diteliti meliputi variabel independen yaitu kinerja karyawan dan variabel dependen yang terdiri dari Motivasi kerja, disiplin kerja dan Lingkungan kerja dengan kerangka pemikiran sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: Peneliti (2022)

Dengan demikian, hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>2</sub> : Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H<sub>4</sub> : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Gibson (1997) mengatakan kinerja sebagai hasil kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan kriteria efektivitas lainnya. Suatu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi kinerja secara terukur yang didasarkan pada beberapa pertimbangan bahwa sistem evaluasi pekerjaan diperlukan secara objektif dan terukur pada sebuah organisasional. Selain itu, dengan adanya suatu penilaian kinerja yang akuntable, maka ditataran manajer puncak akan mendapatkan dasar penilaian yang objektif dan jauh dari unsur subyektif yakni untuk menentukan tingkat kompensasi kinerja yang sesuai dengan tingkat prestasi yang diberikan oleh masing-masing divisi penilaian kinerja kepada perusahaan secara holistik. Semua ini dilaksanakan agar dapat membangun motivasi kerja dan dorongan kepada msing-masing bagian divisi untuk dapat bekerja secara optimal baik lebih efektif sesuai pekerjaan maupun efisien biaya operasional.

### Motivasi Kerja

Perilaku manusia pada dasarnya dihasilkan atau dimulai dengan adanya dorongan dari dalam diri atau motivasi. Afandi (2018:23), menyebutkan motivasi sebagai bentuk kemauan yang muncul dari dalam diri seorang karyawan atau pribadi karena mereka termotivasi, merasa di semangati maupun terdorong secara langsung untuk dapat melakukan tindakan dengan tulus, perasaan senang hati serta perilaku yang bersungguh-sungguh, sehingga hasil dari aktifitas tersebut yang mereka lakukan memperoleh pandangan kinerja yang apik serta berbobot sesuai dengan standar perusahaan.

Sedarmayanti (2017:154), mengatakan “motivasi merupakan kekuatan yang mendorong setiap karyawan yang secara langsung sadar untuk melakukan suatu tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tidak yang pada dasarnya ada baik secara internal maupun secara eksternal baik yang positif maupun negatif”. Hasibuan (2016:95), menyebutkan “motivasi

sebagai pemberian stimulus yang menghasilkan kegairahan dalam bekerja dari setiap karyawan, agar mereka secara sadar mau bekerja-sama, mau bekerja secara efektif dan melakukan pekerjaan secara terintegrasi dengan segala pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan dan mencapai sebuah kinerja sesuai dengan harapan”.

Widodo (2015:187), menyebutkan “motivasi sebagai sebuah kekuatan yang ada dari dalam diri seorang karyawan yang secara langsung dapat mendorong perilakunya agar mau melakukan tindakan yang mengarah pada penyelesaian pekerjaan. Yakni proses yang ikut dilibatkan didalam menentukan tingkat intensitas, arah dan ketekunan individu dari setiap karyawan dalam usaha untuk mencapai sasaran hasil kerja yang ditentukan oleh perusahaan”.

Berdasarkan definisi motivasi di atas, maka peneliti menyimpulkan motivasi kerja adalah suatu keadaan yang datang dari dalam diri dan mempengaruhi individu untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

### **Disiplin Kerja**

Ada banyak pihak yang mengartikan bahwa disiplin kerja yang dimaksud adalah jika setiap karyawan dapat selalu datang maupun pulang secara tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan. Pendapat tersebut hanya sebagai salah satu yang dituntut oleh organisasi dari setiap karyawannya. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan kerja dapat diartikan sebagai pola tingkah laku yang diwajibkan untuk ditaati oleh masing-masing karyawan baik yang tertulis maupun pertuaran yang tidak secara tertulis disampaikan oleh manajemen perusahaan, (Hasibuan, 2009:212)

Hamali (2017:214) mengemukakan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang memuai di dalam tubuh seorang pegawai dan memicu pegawai tersebut mampu untuk mengkondisikan diri dengan lingkungan kerja secara sukarela pada berbagai bentuk peraturan dan nilai budaya kerja dari perilaku dan pekerjaan”. Afandi (2018:12), menyebutkan disiplin kerja sebagai suatu instrumen pengukuran yang digunakan oleh para manajemen yang bertujuan untuk memperbaiki sekaligus mengubah suatu pola perilaku kerja setiap karyawan serta sebagai suatu bentuk upaya dimana bertujuan untuk meningkatkan awareness setiap karyawan dan kesediaan mereka untuk dapat mematuhi peraturan-peraturan yang diberlakukan perusahaan bergitu juga dengan norma-norma sosial yang diakui didalam pekerjaan. Sutrisno (2011: 89), mengatakan “disiplin kerja sebagai sebuah sikap tingkah laku maupun perbuatan setiap karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai yang beraku dari organisasi baik yang disusun secara tertulis maupun yang disusun secara tidak tertulis”.

Maka dari itu peneliti mendefinisikan disiplin kerja merupakan sikap, tindakan dan perilaku seseorang terhadap suatu peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi atau perusahaan. Sikap ini ditunjukkan dengan kesadaran pegawai tersebut yang mematuhi aturan datang dan pulang kantor tepat waktu, memakai seragam kantor, mengikuti prosedur kerja dengan baik, dan mematuhi semua aturan dan ketetapan yang berlaku di perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Pada dasarnya lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memiliki fungsi yang sangat vital yang terus dikontrol oleh lingkungan perusahaan. Adanya lingkungan kerja yang mendukung dapat secara langsung mentransfer rasa nyaman kepada karyawan dan juga membolehkan mereka untuk bekerja lebih maksimal. Jika seorang karyawan menikmati lingkungan kerja yang kondusif, di mana mereka dapat menyelesaikan pekerjaannya, mereka akan merasa betah dan nyaman. betah dalam bekerja, melakukan berbagai kegiatan penunjang pekerjaan, sehingga penggunaan waktu kerja mereka benar-benar habis dengan cara yang efektif dan efisien.

Danang (2015) mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi seorang pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.”.

Kedudukan suasana kerja atau lingkungan kerja disebut nyaman atau baik jika setiap karyawan dapat menjalankan dan melakukan berbagai aktivitas pekerjaan secara optimal, lingkungan yang membuat karyawan sehat rohani dan jasmani, merasa aman di lingkungan kerjanya dan senang bekerja. Oleh karena itu, upaya penetapan kondisi lingkungan kerja yang ideal dan nyaman bagi setiap karyawan akan sangat menentukan dalam mengukur tingkat keberhasilan atas pencapaian tujuan visi dan misi organisasi. Sebaliknya, apabila suasana atau kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung atau lingkungan kerja yang baik secara langsung akan menurunkan tingkat motivasi kerja karyawan serta semangat kerja mereka yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Maka dari itu peneliti mendefinisikan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu hal yang ada disekeliling para pekerja/karyawan yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Riset ini menerapkan data primer dengan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya, sedangkan data sekunder yang digunakan berupa buku-buku, data-data laporan kinerja karyawan PT XYZ di Jakarta. artikel-artikel ilmiah dan jurnal-jurnal penelitian nasional maupun internasional yang relevan dengan topik yang sedang dibahas didalam penelitian ini.

Adapun periode penelitian ini dilakukan dimulai Januari 2022 sampai dengan Juni 2022 yang meliputi kegiatan penyusunan proposal, penyusunan instrumen, studi pustaka (berupa teori-teori dan penelitian terdahulu yang relevan), pengambilan data, pengujian instrumen penelitian, pengolahan data, analisis data, penyusunan laporan tesis sampai dengan kegiatan sidang tesis.

Adapun Operasionalisasi Variabel seperti dibawah ini:

**Tabel 2**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator	
1. Dependen Kinerja karyawan (Mangkunegara, 2017)	a. Kualitas kerja	1) Kualitas kerja yang dihasilkan.	
	b. Kuantitas kerja	2) Pengerjaan dilakukan sesuai standar.	
	c. Tanggung-jawab	3) Kecepatan penyelesaian pekerjaan.	
	d. Kerjasama	4) Kesadaran kewajiban pekerjaan.	
	e. Inisiatif	5) Kemampuan kerjasama.	
2. Independen 2.1. Motivasi kerja	a. Kebutuhan berprestasi	6) Inisiatif dalam bekerja.	
	b. Kebutuhan sosial	1) Kebutuhan fisiologis.	
2.2. Disiplin kerja	c. Kebutuhan aktualisasi diri	2) Kebutuhan rasa keamanan.	
	a. Taat pada aturan	3) Kebutuhan sosial.	
	b. Taat pada kebijakan perusahaan	4) Kebutuhan pengakuan.	
	c. Taat pada peraturan lainnya	5) kebutuhan aktualisasi diri.	
	a. Lingkungan fisik	1) Datang ke kantor tepat waktu.	
	2.3. Lingkungan kerja	b. Lingkungan non fisik	2) Pulang dari kantor tepat waktu.
		a. Lingkungan fisik	3) Penggunaan waktu istirahat.
		b. Lingkungan non fisik	4) Menggunakan pakaian sopan.
		a. Lingkungan fisik	5) Menggunakan atribut perusahaan.
		b. Lingkungan non fisik	6) Menggunakan peralatan kantor.
c. Lingkungan non fisik		7) Tanggungjawab atas pekerjaan.	
		8) Bersedia bekerja diluar jam kerja.	
		9) Kesiediaan mematuhi aturan kerja.	
		1) Bangunan kantor.	
		2) Peralatan kerja.	
		3) Fasilitas kantor.	
		4) Saranan transportasi kerja.	
		5) Hubungan kerja antar karyawan.	
		6) Hubungan kerja dengan pimpinan.	

Sumber: Peneliti (2022)

Setelah data terkumpul, selanjutnya penulis melakukan beberapa uji seperti yang tertera di hasil dan kesimpulan dibawah ini.

**HASIL DAN KESIMPULAN**

**Uji Validitas**

Berikut hasil pengujian validitas data pada data yang ada didalam riset ini yakni seperti yang disajikan di bawah ini.

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Validitas Data**

Butir Pernyataan	Pearson Correlation	r tabel n 100 sig α 5%	Keputusan
B1	0,369	0,194	Valid
B2	0,242	0,194	Valid
B3	0,321	0,194	Valid
B4	0,211	0,194	Valid
B5	0,205	0,194	Valid
B6	0,239	0,194	Valid
B7	0,221	0,194	Valid
B8	0,406	0,194	Valid
B9	0,351	0,194	Valid
B10	0,286	0,194	Valid
B11	0,301	0,194	Valid
B12	0,249	0,194	Valid
B13	0,237	0,194	Valid
B14	0,242	0,194	Valid
B15	0,331	0,194	Valid
B16	0,294	0,194	Valid
B17	0,316	0,194	Valid
B18	0,262	0,194	Valid
B19	0,224	0,194	Valid

Sumber: Hasil Data *Software Spss*, (2022).

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *pearson correlation* pada masing-masing butir pernyataan lebih besar dari nilai r tabel n 100, sig α 5% yakni sebesar 0,194. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Berikut hasil pengujian reliabilitas data yang ada dalam penelitian ini.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Data**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.553	19

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	64.7100	22.531	.153	.544
b8	64.9900	21.000	.228	.531
b9	64.6900	22.418	.157	.544
b11	64.6300	23.185	.023	.565
b13	65.3200	22.321	.191	.539
b16	64.6500	22.997	.089	.553



b17	65.5400	22.453	.168	.542
b19	64.7400	21.689	.239	.531
b20	64.3500	22.452	.189	.540
b22	66.7200	21.577	.270	.526
b24	64.9300	22.409	.105	.554
b25	65.3200	22.200	.129	.550
b27	64.8300	21.839	.207	.536
b28	64.9900	21.000	.228	.531
b29	65.6100	20.947	.255	.526
b35	64.6600	21.964	.225	.534
b36	65.5800	21.014	.268	.524
b37	65.2200	22.032	.160	.544
b40	64.5800	22.347	.174	.541

Sumber: Hasil Data *Software Spss*, (2022).

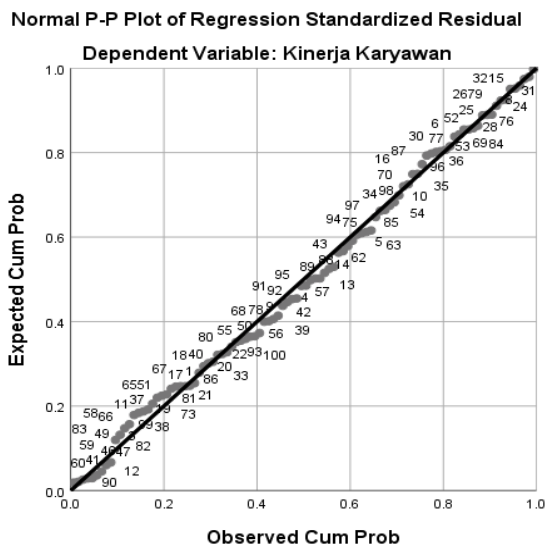
Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach's alpha if item deleted* pada masing-masing butir pernyataan pada variabel-variabel yang ada dalam riset ini lebih besar dari nilai  $r$  tabel  $n_{100, sig \alpha 5\%}$  sebesar 0,194. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa seluruh butir pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah reliabel.

### Pengujian Normalitas Residual

Pengujian normalitas dalam penelitian ini adalah untuk memahami apakah distribusi residual mengikuti atau mengarah distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi residual atau mengarah normal.

**Gambar 2**

### *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*



Sumber: Hasil Data *Software Spss*, (2022).

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat dijelaskan bahwa terlihat titik-titik menyebar disekeliling garis diagonal serta penyebarannya yang menuju arah garis diagonal. Maka model regresi pada penelitian ini sudah memenuhi pengujian asumsi normalitas dan data memadai untuk dipakai pada tahapan analisis berikutnya.

**Pengujian Multikolinieritas**

Pengujian ini digunakan untuk menguji ada tidaknya tautan linier yang sempurna atau absolut diantara beberapa data atau semua variabel independen dari model regresi. Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah ada model regresi didapatkan adanya korelasi yang kuat antar variabel-variabel independen.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	0.879	1.138
	Disiplin Kerja	0.779	1.283
	Lingkungan Kerja	0.703	1.422

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

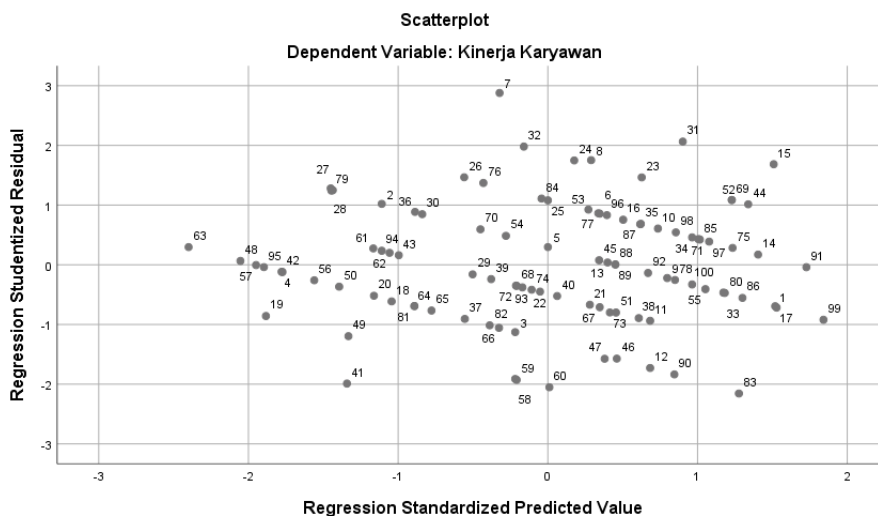
Sumber: Hasil Data *Software Spss*, (2022).

Berdasarkan Tabel 3 di atas, bisa dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai VIF (*variance inflating*) sebesar  $0,879 \geq 0,10$  dengan nilai *tolerance* sebesar  $1,138 \leq 10$ . Variabel disiplin kerja memiliki nilai VIF (*variance inflating*) sebesar  $0,779 \geq 0,10$  dengan nilai *tolerance* sebesar  $1,283 \leq 10$ . Sedangkan, variabel lingkungan kerja memiliki nilai VIF (*variance inflating*) sebesar  $0,703 \geq 0,10$  dengan nilai *tolerance* sebesar  $1,422 \leq 10$ . Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa data pada variabel-variabel independen yang ada dalam riset ini tidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas.

**Pengujian Heteroskedastisitas**

Pengujian ini dipakai untuk mengamati apakah variabel pengganggu memiliki varian yang serupa atau tidak. Pengujian heteroskedastisitas memiliki suatu keadaan bahwa varian dari *residual*. suatu pengamatan ke pengamatan lainnya adalah berbeda. Salah satu cara yang dipakai untuk memeriksa ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan grafik *scatterplot* yang melihat antara *standard residual* dan *standardized predicted*.

**Gambar 3**  
**Heteroskedastisitas**



Sumber: Hasil Data *Software Spss*, (2022).



Berdasarkan Gambar 2 di atas, “bisa dijelaskan bahwa titik-titik menghambur secara acak dan tidak membangun sebuah pola tertentu yang jelas serta penyebarannya tertebat secara acak, baik di atas maupun di bawah pada angka 0 pada sumbu Y. Sehingga, dapat diinterpretasikan bahwa data pada penelitian ini tidak ditemukan adanya indikasi heteroskedastisitas”.

**Pengujian Autokorelasi**

Pengujian autokorelasi diaplikasikan untuk membuktikan apakah model regresi linier ditemukan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan tingkat kesalahan pengganggu pada periode t-1.

**Tabel 6**  
**Durbin-Watson Test**

Model	Model Summary <sup>b</sup>	
	Durbin-Watson	
1	1.181	

a. Predictors:.(Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja  
b. Dependent Variable:..Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data *Software Spss*, (2022)

Menunjuk Tabel 6. di atas, “bisa dijelaskan bahwa diperoleh nilai *durbin watson* sebesar 1,181. Selanjutnya, nilai ini akan dipadankan dengan nilai tabel *durbin watson* dengan tingkat signifikansi 5%, dengan jumlah sampel sebesar 100 sampel, dengan jumlah variabel independen sebanyak 3 atau K=3 yakni 3.100. Maka ditemukan nilai *dU* sebesar 1,7364. Nilai *DW* sebesar 1,181 lebih kecil dari batas atas (*dU*) yakni 1,7364 dan kurang dari (*4-dU*) yakni  $4 - 1,7364 = 2,2636$ . Sehingga bisa diinterpretasikan bahwa data pada penelitian ini tidak ditemukannya gejala autokorelasi.

**Pengujian Multiple Linier Regression Analysis**

Berikut hasil pengujian analisis regresi linier regresi linier berganda (multiple linier regression analysis) baik pengujian secara parsial maupun pengujian secara simultan yakni seperti yang disajikan selanjutnya.

**Tabel 7**  
**Koefisien Unstandardized**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	7.178	1.799		
	Motivasi Kerja	0.043	0.071	0.055	0.546
	Disiplin Kerja	0.416	0.066	0.615	0.006
	Lingkungan Kerja	-0.322	0.094	-0.347	0.001
				3.409	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Data *Software Spss*, (2022).

Sesuai Tabel 7 di atas, bisa dijelaskan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai nilai probability signifikansi sebesar  $0,546 \geq \alpha$  sebesar 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai beta unstandardized coefficients sebesar 0,043 tidak dapat diinterpretasikan karena arah kausalitasnya tidak signifikan”.

Variabel disiplin kerja memiliki nilai probability signifikansi sebesar  $0,000 \leq \alpha$  sebesar 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai beta unstandardized coefficients sebesar 0,416 dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,416 kali dan hal ini berlaku sebaliknya.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai probability signifikansi sebesar  $0,001 \leq \alpha$  sebesar 0,05. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai beta unstandardized coefficients sebesar -0,322 dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel lingkungan kerja mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,322 kali dan hal ini berlaku sebaliknya.

### Pengujian Hipotesis

Berikut hasil pengujian hipotesis statistik sesuai dengan hipotesis yang diangkat didalam penelitian yakni seperti yang disajikan di bawah ini.

**Tabel 9**

#### Hasil Pengujian Hipotesis

No	Hipotesis	Kesimpulan
1	“Motivasi kerja.terhadap kinerja karyawan”	Ditolak
2	“Disiplin kerja terhadap.kinerja karyawan”	Diterima
3	“Lingkungan.kerja terhadap kinerja karyawan”	Diterima
4	“Motivasi kerja, disiplin kerja dan.lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan”	Diterima

Sumber: Hasil Data *Software Spss*, (2022)

### Kesimpulan

Motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian yang dilakukan di dalam riset ini bukan bersifat diktatorial untuk kondisi PT XYZ. Supaya bisa memperoleh persamaan yang lebih menerangkan kondisi sesungguhnya pada riset selanjutnya, maka jumlah karyawan sebagai sampel pengamatan maupun variabel independen lainnya dapat diperbanyak untuk melihat hasil yang lebih holistik dan komprehensif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hussain, Jafar., Zahid Sased., Muzaffar Iqbal. (2018). *Impact of Motivation on Employee Performance and Turnover in Pakistani Educational Institutes. Journal of Education and Practice*. 9(6):87-85.

- Iqbal, Aliya. (2015). *Factors Affecting the Employee's Performance: A Case Study of Banking Sector in Pakistan*. *European Journal of Business and Social Sciences*. 4(8): 309-318
- Juliningrum, Emmy., Achmad Sudiro. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 11(4).
- Kartini, Kartono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Professional Human Resources di Jakarta Periode 2017. *Tesis*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bisnis Indonesia.
- Sari, Widi Purnama. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana. *Jurnal Manajemen UDINUS*:1-12.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sihaloho, Ronal, Donra, dkk. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. 9 (1):273-281.
- Simatupang, Aprilynn Clarissa., Putu Saroyeni. (2018). *The Effect of Dicipline, Motivation and Commitment to Employee Performance*. *IOSR Journal of Business and Management*. 6(1):31-37
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sularmi, Lili. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. WOM Finance Tbk Jakarta). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(1):15-30.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, Lilis. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(1):92-108.
- Susanty, Aries., Sigit Wahyu Baskoro. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *J@TI Undip*. 7(2): 77-84
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tim Penyusun. (2021). *Pedoman Penulisan Tesis*. Program Studi Pascasarjana Magister Manajemen. Jakarta: Universitas Tarumanegara.
- Widagdo, Aryo., Djoko Setio Widodo., Partogi Saoloan Samosir. (2018). *Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance Through Commitment*. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*. 5(4):319-325.