

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT BAROKAH GEMILANG PERKASA

Mega Saputri¹, Bani Anhar²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

Megasaputri206@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to find out and explain the influence between the variables studied in the study. This study intends to examine the effect of motivation, discipline, and work environment on employee performance. This study uses a quantitative approach with the type used survey method. 53 samples were taken for data analysis using statistical analysis including classical assumption test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of multiple linear regression analysis show $Y = 0.509 + 0.290X_1 + 0.432X_2 + 0.190X_3 + e$ which means that the variables of motivation, discipline, and work environment have a significant effect on employee performance. Partially, motivation, discipline, and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Motivation, Discipline, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

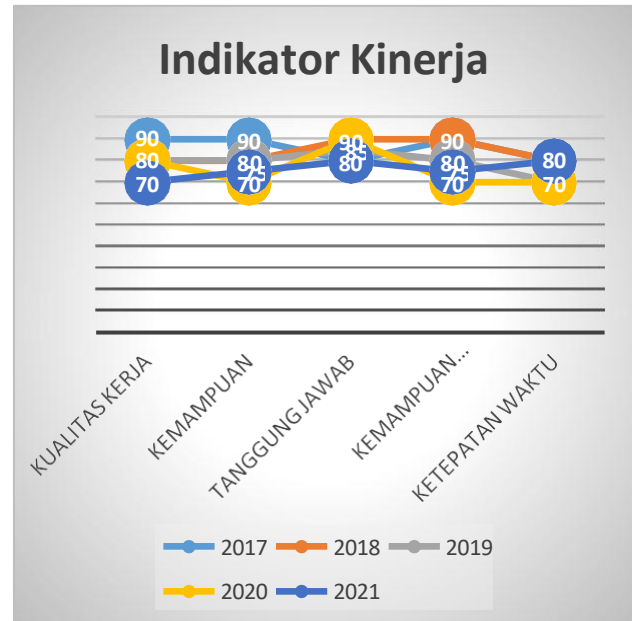
Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh antara variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian. Penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis yang digunakan metode survey. Sampel yang diambil sebanyak 53 analisis data menggunakan analisis statistik meliputi uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan $Y = 0,509 + 0,290X_1 + 0,432X_2 + 0,190X_3 + e$ yang berarti menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi menjadi tolak ukur kuantitatif adanya pembangunan ekonomi disuatu wilayah. Pembangunan ekonomi bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, memperluas lapangan pekerjaan, pemerataan distribusi pendapatan masyarakat, dan pembangunan sektor industri. Sektor industri memiliki peranan penting dalam pembangunan ekonomi nasional sehingga perlu industri memperhatikan, dan membentuk manajemen yang baik untuk mencapai tujuan tertentu. Industri menjadi salah satu bisnis yang menjanjikan di banyak kalangan, kalangan ini biasanya disebut sebagai swasta. Orang swasta yang mendirikan perusahaan di bidang industri ini diantaranya adalah Barokah Perkasa Group. Barokah Perkasa Group adalah grub yang terdiri dari perusahaan – perusahaan yang bergerak dibidang jasa transportasi laut dan BBM, offshore, pembangunan kapal, perbaikan kapal, dan penyimpanan bahan bakar, dan gas. Kegiatan perusahaan salah satunya dalam bidang gas di kelola anak perusahaan yaitu PT Barokah Gemilang Perkasa. dibidang jasa transportasi laut dan BBM, offshore, pembangunan kapal, perbaikan kapal, dan penyimpanan bahan bakar, dan gas. Kegiatan perusahaan salah satunya dalam bidang gas di kelola anak perusahaan yaitu PT Barokah Gemilang Perkasa. Kinerja menurut Sutrisno (2016:172) kinerja merupakan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja menjadi salah satu faktor dalam perusahaan yang menyebabkan karyawan tidak bisa mencapai visi misi perusahaan. Maka untuk melihat tingkat kinerja karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa dari indikator kinerja karyawan pada periode tahun 2017 hingga 2021

Grafik 1.2
Hasil Rekapitulasi Penilaian
Kinerja Karyawan periode 2017 -
2021



Berdasarkan grafik 1.2 terlihat bahwa fenomena yang terjadi pada PT Barokah Gemilang Perkasa adalah pada tahun 2017 86% masuk dalam kategori memuaskan, dan pada tahun 2018 84% masuk kategori memuaskan, sedangkan pada tahun 2019 79% , 2020 76% , dan tahun 2021 sama dengan tahun 2020 yaitu 76% masuk kategori cukup. Melihat hal tersebut maka perlunya meningkatkan kinerja karyawan pada PT Barokah Gemilang Perkasa karena berdasarkan table 1.1 dan grafik 1.2 terjadi penurunan dari tahun 2017 hingga tahun 2020 sedangkan periode 2020 hingga 2021 terdapat nilai yang tetap. PT Barokah Gemilang perkasa perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa faktor salah satunya lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Bahri (2018:40) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan

menciptakan kinerja karyawan yang baik pula. Hal ini mendukung penelitian Nisa & Makmuri (2020) lingkungan kerja juga bukan hanya dukungan dari pimpinan, kerjasama antar karyawan, dan kondisi pekerjaan. Sedangkan menurut Iwan (2018) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Selain lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Sinambela (2016:334) disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan organisasi/perusahaan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri karyawan tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan dan akan mencapai kematangan psikologis sehingga menimbulkan tanggung jawab dalam diri seseorang. Melihat hal tersebut senada dengan hasil penelitian Nisa & Makmuri (2020) disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian berbeda ditemukan oleh Asteria & Dwiyanza (2021) terdapat hasil yang tidak berpengaruh antara disiplin terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi menurut Hasibuan (2017:146) motivasi diartikan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai kepuasan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Nisa & Makmuri (2020) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan menurut Palandeng & Nelwan (2015) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan permasalahan diatas peneliti mengambil judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Hasibuan (2017:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan antara organisasi dengan fungsi tenaga kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Dessler (2015:3), menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:172) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Moeheriono (2012:95) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam suatu perencanaan organisasi.

Motivasi

Mangkunegara (2017:81) memberikan definisi motivasi sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Hasibuan (2017:146) Motivasi diartikan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya.

Disiplin

Menurut Azan (2021:172) menyatakan disiplin adalah tindakan manajerial untuk mendukung para karyawan

dalam melaksanakan semua tuntutan yang telah disepakati.

Menurut Sinambela (2016:334) menyatakan: disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Surajiyo, (2020:51) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Dasmadi (2020:20) Lingkungan Kerja merupakan kondisi tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Hubungan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2017:146) Motivasi diartikan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya, sedangkan menurut Mangkunegara (2017:81) memberikan definisi motivasi sebagai kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan menurut Santoso (2017:6) menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting untuk mendorong seseorang aktif melakukannya sesuatu. Motivasi juga berfungsi sebagai dasar bagi seseorang untuk terlibat dan ikut ambil sebuah program. Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Apabila semakin tinggi motivasi yang ada pada karyawan maka akan semakin tinggi

kinerja seorang karyawan yang termotivasi akan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

H₁ : Hal ini sejalan dengan penelitian Nisa & Makmuri (2020) , Iwan (2018) , Asteria & Dwiyanza (2021) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan

Menurut Sinambela (2016:334) menyatakan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan organisasi/perusahaan dan menurut Menurut Afandi (2016:1) menyatakan: disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran karyawan dalam menaati peraturan perusahaan dan menurut Azan (2021:172) disiplin adalah tindakan manajerial untuk mendukung para karyawan dalam melaksanakan semua tuntutan yang telah disepakati. Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Karena semakin baik disiplin kerja karyawan, diharapkan semakin tinggi kinerja yang akan diberikan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan.

H₂ : Hal ini sejalan dengan penelitian Nisa & Makmuri (2020) , Palandeng & Nelwan (2015) yang menyatakan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Bahri (2018:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam

melakukan pekerjaannya, adapun lingkungan kerja menurut Surajiyo, (2020:51) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan menurut Dasmadi (2020:20) Lingkungan Kerja merupakan kondisi tempat kerja baik fisik maupun non fisik yang memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan dapat mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.” Semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatnya kinerja karyawan dan tercapainya pelaksanaan pekerjaan yang efektif.

H₃ : Hal ini sejalan dengan penelitian Nisa & Makmuri (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

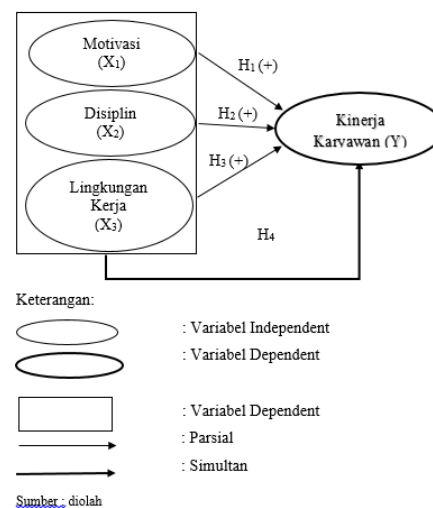
Hubungan antara variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2017:146) Motivasi diartikan sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya. Menurut Sinambela (2016:334) menyatakan disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan organisasi/perusahaan. Menurut Bahri (2018:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi

kinerja karyawan karena apabila motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. H₄ : Hal ini sejalan dengan penelitian Nisa & Makmuri (2020) yang menyatakan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Gambar 2.4
Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Motivasi

Santoso (2017:6) menyatakan bahwa motivasi memiliki peran penting untuk mendorong seseorang aktif melakukannya sesuatu. Motivasi juga berfungsi sebagai dasar bagi seseorang untuk terlibat dan ikut ambil sebuah program.

Disiplin

Menurut Azan (2021:172) menyatakan disiplin adalah tindakan manajerial untuk mendukung para karyawan dalam melaksanakan semua tuntutan yang telah disepakati.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Morissan (2012:19) populasi adalah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Kita dapat meneliti setiap anggota populasi untuk mengetahui sifat populasi yang bersangkutan. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan sebanyak 113 (seratus tiga belas) orang.

Sampel

Sugiyono (2018:131) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode slovin. Sample yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagian karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan sebanyak 53 (lima puluh tiga) orang. Metode slovin yang digunakan dalam penelitian ini dengan rumus:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = 113/1 + 113 (0,1)^2 = 53$$

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan sumber data primer. Data primer ini akan didapatkan dari kuesioner yang diisi oleh responden.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji

normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis (uji parsial, dan uji simultan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DATA

Uji Validitas

Dalam penelitian ini uji validitas kuesioner dilakukan terhadap sebagian karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa dan menilai 30 (tiga puluh) karyawan sebagai responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0,360 untuk df = 30; $\alpha = 0,05$ maka pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel kinerja karyawan dengan 5 pernyataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,561	0,001	0,360	VALID
2	0,718	0,000	0,360	VALID
3	0,706	0,000	0,360	VALID
4	0,625	0,000	0,360	VALID
5	0,565	0,001	0,360	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.1 maka disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel kinerja karyawan memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) > r_{tabel} sebesar 0.360.

Uji Validitas Kuesioner Variabel Motivasi (X₁)

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Motivasi (X₁)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,576	0,001	0,360	VALID
2	0,702	0,000	0,360	VALID
3	0,802	0,000	0,360	VALID
4	0,613	0,000	0,360	VALID
5	0,736	0,000	0,360	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel motivasi dengan 5 pernyataan adalah sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 4.2 maka disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel motivasi memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0.360.

Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin (X₂)

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Disiplin (X₂)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,789	0,000	0.360	VALID
2	0,705	0,000	0.360	VALID
3	0,852	0,000	0.360	VALID
4	0,693	0,000	0.360	VALID
5	0,309	0,096	0.360	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.3 maka disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel disiplin memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} (Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0.360.

Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₃)

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	Sig.	r_{tabel}	Kriteria
1	0,724	0,000	0.360	VALID
2	0,836	0,000	0.360	VALID
3	0,708	0,000	0.360	VALID
4	0,861	0,000	0.360	VALID
5	0,543	0,002	0.360	VALID

e) Sumber: Data diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.4 maka disimpulkan bahwa seluruh pernyataan untuk variabel lingkungan kerja memiliki status valid, karena nilai r_{hitung} Corrected Item-Total Correlation) > r_{tabel} sebesar 0,360.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan bila suatu alat pengukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil hasil

pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliable. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan cara menggunakan *Alpha Cronbachs* kemudian dari hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis (*critical value*) pada taraf signifikan 0,6. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, maka pengukuran tersebut dikatakan reliable dan sebaliknya jika nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis, maka pengukuran tersebut tidak reliable atau tidak dapat diandalkan. Dalam pengujian *Alpha Cronbachs* diperoleh nilai korelasinya dapat dikatakan reliable karena nilainya tinggi diatas 0,60.

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	K _{alpha}	K _{kritis}	Kriteria
1	Kinerja Karyawan	0,751	0,600	RELIABEL
2	Motivasi	0,773	0,600	RELIABEL
3	Disiplin	0,765	0,600	RELIABEL
4	Lingkungan Kerja	0,786	0,600	RELIABEL

Sumber: Data diolah SPSS 26

Analisa Deskriptif

Analisa Deskriptif Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan yang berjumlah 53 (lima puluh tiga) karyawan. Jumlah kuesioner yang akan dijadikan acuan pengelolaan data berjumlah 53 (lima puluh tiga) orang dan sekaligus menjadi responden yang digunakan sebagai bahan penelitian. Responden yang telah melakukan pengisian kuesioner, kemudian akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan dan masa kerja. Deskripsi ini dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum para responden penelitian.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	46	86.8	86.8	86.8
Perempuan	7	13.2	13.2	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil kuesioner yang telah disebar pada seluruh responden PT Barokah Gemilang Perkasa, diketahui jenis kelamin karyawan didominasi oleh laki - laki dengan 46 karyawan (86,8%) sementara perempuan dengan 7 karyawan (13,2%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30 Tahun	14	26.4	26.4	26.4
31-40 Tahun	34	64.2	64.2	90.6
> 41 Tahun	5	9.4	9.4	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil kuesioner yang telah disebar pada seluruh responden PT Barokah Gemilang Perkasa, diketahui karakteristik usia karyawan pada 21 – 30 tahun sebanyak 14 karyawan (26%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 34 karyawan (64,2%), dan diatas 40 tahun sebanyak 5 karyawan (9,4%).

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	24	45.3	45.3	45.3
DIPLOMA	1	1.9	1.9	47.2
SARJANA	28	52.8	52.8	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.8 hasil kuesioner yang telah disebar pada seluruh karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan diketahui pendidikan karyawan yang paling besar adalah sarjana dengan 28 karyawan (52,8%) lalu yang kedua SMK/SMK dengan 24 karyawan (45,3%) lalu yang ketiga Diploma dengan 1 karyawan (1,9%).

Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 Tahun	4	7.5	7.5	7.5
1-3 Tahun	21	39.6	39.6	47.2
3-5 Tahun	24	45.3	45.3	92.5
> 5 Tahun	4	7.5	7.5	100.0
Total	53	100.0	100.0	

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil kuesioner yang telah disebar pada seluruh karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan, diketahui masa kerja karyawan yang paling besar adalah kategori 3 - 5 Tahun dengan 24 karyawan (45,3%), lalu yang kedua adalah kategori 1 - 3 Tahun dengan 21 karyawan (39,6%), lalu yang ketiga adalah kategori >5 Tahun dengan 4 karyawan (7,5%), dan yang terakhir adalah kategori <1 Tahun dengan 4 karyawan (7,5%).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variable independent dan variable dependen terdistribusi dengan normal atau tidak. Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan tabel one sampel Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.14
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95260019
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.049
Test Statistic		.076
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.		

Pada tabel 4.14 hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov didapati hasil signifikan sebesar 0,200 dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	0,487	2,052
Disiplin	0,533	1,877
Lingkungan Kerja	0,885	1,129

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data diolah SPSS 26

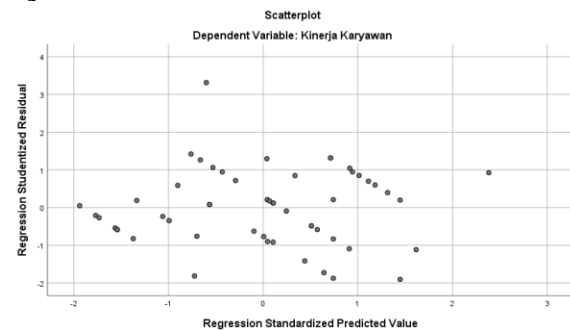
Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk semua variable independent tidak lebih dari 5, dan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variable independent yang terdiri dari stress kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja tidak ada gejala multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Tujuan dari uji autokorelasi ini adalah untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan menggunakan uji Durbin Watson (DW). Adapun jumlah variable independent adalah 3 maka $k = 3$.

Sementara jumlah sampel $n = 53$. Angka tersebut kemudian dilihat pada distribusi nilai table Durbin Watson dan ditemukan nilai dL 1,4402 dan nilai du yakni 1,6785 maka diperoleh hasil bahwa $du < dw < 4 - du = 1,6785 < 2,248 < 2,5598$ sehingga dapat ditarik kesimpulan maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Tabel 4.16
Tabel Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Koefisien Beta	Sig	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,320	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Disiplin (X ₂)	0,515	0,05	
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,206	0,05	

Berdasarkan tabel 4.15 bahwa nilai koefisien motivasi sebesar 0,320, Disiplin 0,515, dan lingkungan kerja 0,206 terlihat bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja tidak signifikan ($\beta > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang diajukan tidak mengalami gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17
Hasil Analisis linier berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.509	1.840		.783
	Motivasi	.290	.103	.320	.007
	Disiplin	.432	.091	.515	.000
	Lingkungan Kerja	.190	.077	.206	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan table 4.16 diatas kemudian diaplikasikan nilai persamaannya kedalam rumus persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,509 + 0,290X_1 + 0,432X_2 + 0,190X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

- Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,509 artinya jika variable motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja tidak ada atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dikarenakan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,290 yang berarti motivasi memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan koefisien 0,290 dengan tingkat hubungan rendah menunjukkan bahwa setiap penurunan motivasi maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan sebesar 29%.
- Nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,432 yang berarti disiplin memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan koefisien 0,432 dengan tingkat hubungan sedang menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja karyawan sebesar 43,2%.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,190 yang berarti lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan koefisien 0,190 dengan tingkat hubungan rendah menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 19%.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial

Tabel 4.18
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	509	1.840		.277
	Motivasi	290	.103	.320	2.824
	Disiplin	432	.091	.515	4.756
	Lingkungan Kerja	190	.077	.206	2.451

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan table 4.17 diatas dapat diketahui bahwa:

- Nilai signifikansi Motivasi (X_1) adalah $0,007 < 0,05$ dengan nilai thitung 2,824 $> t_{tabel}$ 2,00958, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan nilai t_{hitung} positif sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif secara parsial antara variabel motivasi (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan.
- Nilai signifikansi Disiplin (X_2) adalah $0,000 < 0,05$ dengan nilai thitung 4,756 $> t_{tabel}$ 2,00958, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan nilai t_{hitung} positif sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif secara parsial antara variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan.
- Nilai signifikansi lingkungan kerja (X_3) adalah $0,018 < 0,05$ dengan nilai thitung 2,451 $> t_{tabel}$ 2,00958, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sedangkan nilai thitung positif sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh positif secara parsial antara variabel lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada perusahaan.

Uji Simultan

Tabel 4.19
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	107.115	3	35.705	37.077
	Residual	47.187	49	.963	
	Total	154.302	52		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi

Sumber: Data yang diolah SPSS 26

Berdasarkan table 4.18 menunjukkan nilai signifikansi dalam kolom signifikan

adalah $0,000 < 0,05$. Dan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($37,077 > 2,79$). Maka ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel Motivasi (X_1), Disiplin (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT Barokah Gemilang Perkasa.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Persepsi Karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan berdasarkan rumusan masalah serta analisis hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah di uraikan di bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

(H₁) membuktikan variabel motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

(H₂) membuktikan variabel disiplin secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan. Artinya semakin baik disiplin maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

(H₃) membuktikan variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan persepsi karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

(H₄) membuktikan variabel motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

berdasarkan persepsi karyawan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan.

Saran

Saran dari peneliti untuk PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan yaitu PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan diharapkan dapat :

- 1) Diharapkan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan dengan terus memotivasi karyawan dalam setiap tugas dan tanggung jawab karyawan, dan terus mengevaluasi fungsi pengawasan yang dijalankan sehingga setiap karyawan dapat bekerja sesuai tanggung jawab masing – masing. Kemampuan pegawai PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan dalam kategori baik. Namun tidak dapat dipungkiri sebagian pegawai pernah melakukan kesalahan dalam bekerja, tentunya pihak manajemen perusahaan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dilakukan pegawai dalam bekerja dengan memberikan pelatihan – pelatihan agar kemampuan pegawai dapat lebih baik lagi.
- 2) Diharapkan PT Barokah Gemilang Perkasa Balikpapan dapat memberikan dukungan lebih terhadap pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan perusahaan dapat memberikan *reward* bagi pegawai berprestasi.
- 3) Untuk bisa menciptakan pimpinan yang teladan harus dapat memberikan contoh baik kepada bawahannya seperti membangun komunikasi yang baik dengan bawahan, dan memberikan kesan *attitude* yang tenang dan positif. Diharapkan pimpinan harus senantiasa membangun dan meningkatkan dukungan seluruh pegawai dengan adil seperti memberi pujian didepan rekan kerjanya dan tidak memperlakukan pegawai didepan rekan kerja lainnya.
- 4) Diharapkan PT Barokah Gemilang Perkasa membuat lingkungan kerja sebaik

mungkin dengan keamanan dan kebersihan yang lebih ditingkatkan untuk menciptakan kenyamanan bagi karyawan ketika berada dalam lingkungan kerja, memiliki lingkungan kerja yang baik serta menjaga hubungan keakraban antar sesama pegawai dan atasan perusahaan yang bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang semakin efektif agar semangat kerja karyawan tetap meningkat.

Daftar Rujukan

- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)**. Zanafa Publishing.
- Afandi. (2016). **Concept & indikator human resource management for manajemen research**. Deepublish.
- Arief, S. (2020). **Manajemen sumber daya manusia strategi**. Andi.
- Arifin, N. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus**. Unisnu Press.
- Asteria, B., & Dwiyanza, P. D. (2021). Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Manajemen Dewantara*, 5(2), 106–119. <https://doi.org/10.26460/md.v5i2.11056>
- Azan, K. (2021). **Manajemen sumber daya manusia: Kajian teoritis dan praktis dalam pendidikan**. DOTPLUS Publisher.
- Badeni. (2017). **Kepemimpinan dan perilaku organisasi**. Alfabeta.
- Bahri, S. (2018). Pengaruh kepemimpinan lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen. Jakad Media Publishing.
- Dasmadi. (2020). **Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan motivasi pegawai studi pada dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten Klaten**. Penerbit Lakeisha.
- Dessler, G. (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Salemba Empat.
- Dian Ari. (2017). **Pengantar Manajemen untuk organisasi bisnis dan nirlaba**. Universitas Brawijaya.
- Fauzi, H. (2021). **Perilaku Kepemimpinan Partisipatif Pengembangan Kepuasan Kerja Dosen di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam**. Penerbit Lakeish.
- Firmansyah. (2018). **Buku Pengantar Manajemen Strategi**. (Issue July 2007). Deepublish.
- Ghozali, I. (2016). **Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 7**. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2017). **Manajemen sumber daya manusia**. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)**. PT. Rajagrafindo Persada.
- Kerja, P. M., Kerja, P., Lingkungan, D. A. N., Terhadap, K., Karyawan, K., Samator, P. T., & Industri, G. A. S. (n.d.). **Motivasi Kerja Penghasilan Lingkungan kerja Kinerja Karyawan**.
- Muliana. (2020). **Pengantar Manajemen**. Yayasan Kita Menulis.
- Nanang, M. (2016). **METODE PENELITIAN KUANTITATIF**. PT Raja Grafindo Persada.
- Nisa, A., Makmuri, M. K., & R, H. A. (2020). **Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan**

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang). *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 301.
- Nuryani, K. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif**. Nilacakra.
- Palandeng, I. D., Nelwan, O. S., & Sondole, E. M. R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Unit Pemasaran Vii, Terminal Bbm Bitung. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 650–661.
- Priyatno Duwi. (2013). **Analisis Korelasi, Regresi, Multivariate dengan SPSS**. Gava Media.
- Rahmawati, I. (2020). **Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**. Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Sedarmayanti. (2013). **MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**. REFIKA ADITAMA.
- Sinambela. (2016). **Manajemen sumber daya manusia**. PT Bumi Aksara.
- Sucahyowati, H. (2017). **Pengantar Manajemen**. Penerbit Wilis.
- Sugiyono. (2015). **Metode Penelitian Kombinasi**. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). **Metode Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)**. Alfabeta.
- Sunyoto, S. (2015). **Manajemen sumber daya manusia**. PT Bumi Aksara.
- Sunyoto. (2015). **Dasar metodologi penelitian**. Literasi Media Publishing.
- Surajiyo. (2020). **Penelitian Sumber daya manusia**. Penerbit Deepublish.
- Sutrisno, E. (2013). **Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kelima**. Prenada Media.
- Sutrisno, E. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia (ke-8)**. Kencana.
- Wibowo. (2013). **Manajemen sumber daya manusia**. CV. R.A.DE. Rozarie.
- Widodo, S. (2015). **Manajemen pembangunan sumber daya manusia**. Pustaka Pelajar.
- Yusuf, M. (2017). **Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Peneliti Gabungan**. Kencana.