

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. USAHA YEKAPEPE SURABAYA

Tasya Salsabila Vahra
tasyavahra11@gmail.com
Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to observe the effect of work discipline, work environment, and motivation on the employees' performance at PT. Usaha Yekapepe Surabaya. The research was quantitative. Furthermore, the research population was active employees. Moreover, the data collection technique used non-probability sampling. While the sampling technique used a saturated sampling technique or the total sampling technique. The instrument in data collection used questionnaires. The questionnaires were distributed to 40 respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression analysis techniques with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 versions. The research result showed that work discipline had a positive and significant effect on employees' performance at PT. Usaha Yekapepe Surabaya. On the other hand, the work environment had a positive and insignificant effect on employees' performance at PT. Usaha Yekapepe Surabaya. In addition, motivation had a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Motivation, Employees' Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan aktif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu non probability sampling dan dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu yaitu SPSS Versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

Kata Kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi, Kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting untuk mencapai tujuan perusahaan, kunci kesuksesan sebuah perusahaan bukan hanya pada teknologi dan ketersediaan dana saja, melainkan faktor manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting, tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia harus dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien guna menunjang keberhasilan perusahaan.

PT. Usaha Yekapepe Surabaya merupakan Perusahaan milik Swasta yang bergerak dalam bidang pengadaan barang dan jasa, memiliki jumlah karyawan keseluruhan berjumlah 40 orang. Berdiri pada bulan maret tahun 2004 yang berada di Jl. Jagir Wonokromo No. 100

Surabaya berawal dari sebuah yayasan milik PT. Pertamina (persero) yaitu Yayasan Kesejahteraan Pegawai Pertamina (YKPP) yang dilikuidasi, maka modal dan kepemilikan dihibahkan ke salah satu unit usaha Koperasi Warga PT. Pertamina (pesero). Perusahaan ini didirikan untuk membantu perusahaan-perusahaan khususnya PT. Pertamina (persero) dalam mengatur kondisi cash flow agar secara operasional dapat berjalan secara normal tanpa mengurangi mutu pelayanan yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa, ditemukan ketidakdisiplinan beberapa karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya mengenai absensi kerja yang meliputi ketepatan waktu masuk jam kerja, izin dengan tidak disertai surat izin. Hal ini disebabkan karena kurangnya rasa disiplin kerja dari pribadi karyawan yang mencakup semua divisi masing-masing yang akan menyebabkan kinerja para pegawai PT. Usaha Yekapepe Surabaya tidak mencapai target dan ketepatan waktu untuk melayani user di PT. Pertamina dengan maksimal, oleh karena itu dengan adanya aturan mengenai kedisiplinan kerja di semua divisi lainnya tidak ada kesenjangan mengenai aturan kedisiplinan yang diberlakukan di perusahaan tersebut. Hal ini dapat terlihat dari indikasi penilaian absensi para karyawan. Berikut data absensi dari para karyawan sebagaimana tertulis pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Absensi Karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya
Bulan Januari-Juni 2021

Karyawan	Bulan	Sakit	Cuti	Alfa	Terlambat
40	Januari	4	3	1	3
	Februari	2	6	2	2
	Maret	6	2	6	7
	April	5	5	6	8
	Mei	7	-	8	11
	Juni	1	5	9	10
	Jumlah	25	21	32	41

Sumber: Data Sekunder, diolah tahun 2022

Berdasarkan rekapitulasi absensi karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya pada bulan Januari-Juni 2021 terlihat dari keempat alasan absensi karyawan yang mengalami ketidakhadiran yang signifikan di karenakan terlambat masuk pada jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pada tabel kedua yang dijelaskan peneliti di bawah ini memperlihatkan salah satu metode penilaian secara sistematis guna mengetahui kinerja para karyawan di PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

Tabel 2
Data rata-rata kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe
Pada bulan Januari-Juni 2021

Tahun	Bulan	Indikator penilaian kinerja karyawan								Jumlah Karyawan
		A (Sangat baik)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	D (Kurang)	%	
2021	Januari	8	20	12	30	10	25	10	25	40
	Februari	8	20	14	35	2	5	16	40	40
	Maret	2	5	5	12,5	18	45	15	37,5	40
	April	1	2,5	6	15	15	37,5	18	45	40
	Mei	2	5	3	7,5	15	37,5	20	50	40
	Juni	7	17,5	8	20	3	7,5	22	55	40

Sumber: Data Sekunder, diolah tahun 2022

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa pada bulan Januari-Februari kinerja karyawan mengalami perkembangan yang baik, sedangkan pada bulan Mei-Juni karyawan mengalami

penurunan kinerja yang terjadi signifikan dikarenakan absensi keterlambatan yang sangat tinggi. Hal ini jelas bahwa kurangnya kedisiplinan kinerja karyawan menyebabkan target dan tujuan perusahaan yang dicapai tidak akan maksimal. Hal ini dapat disimpulkan bahwa adanya penilaian kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap baik dan buruknya para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya melalui beberapa data yang diambil dari absensi kehadiran para karyawan. Pimpinan perusahaan diharapkan memiliki peran dalam hal pengelolaan sumber daya manusia agar dapat mengoptimalkan kinerja para karyawan.

Penelitian tentang hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia et.al., 2020) dan Azhari (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta (2019), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Surabaya", yang menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini disebabkan oleh terbatasnya sampel yang digunakan, hanya terbatas pada pegawai di Kantor Pelayanan Pajak.

Penelitian tentang hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) dan Widhiatmo (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo et.al., 2018), dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan budaya lingkungan kerja sudah mapan

Penelitian tentang hubungan variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Septiadi et.al., 2020) dan Robiansyah (2020). Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi karyawan menjadi bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan akan menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019), dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan motivasi dari atasan seakan tidak lagi dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah mengerti tugas dan tanggung jawabnya. Dari fenomena tersebut maka saya melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya".

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Angriani (2019) mengemukakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu yang mendukung keberhasilan suatu perusahaan yaitu kinerja karyawannya, kinerja karyawan memiliki peran penting terhadap produktivitas perusahaan, kinerja adalah suatu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena dengan adanya kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan output yang berkualitas. Mangkunegara (2017:75) mengemukakan indikator-indikator kinerja antara lain: (a). Kualitas kerja, (b). Kuantitas kerja, (c). Pelaksanaan tugas, (d). Efektivitas dan (e). Kemandirian.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009:193) karyawan merupakan motor penggerak utama dalam organisasi, disiplin kerja yang baik dapat mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang telah diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan fungsi

operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai dan sebaliknya. Mangkunegara dan Octorent (2015:93) mengemukakan indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu: a). Ketetapan waktu tiba ke tempat kerja dan Ketetapan jam kembali ke rumah, b). Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, c). Pemakaian seragam kerja yang sudah digunakan dan d). Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

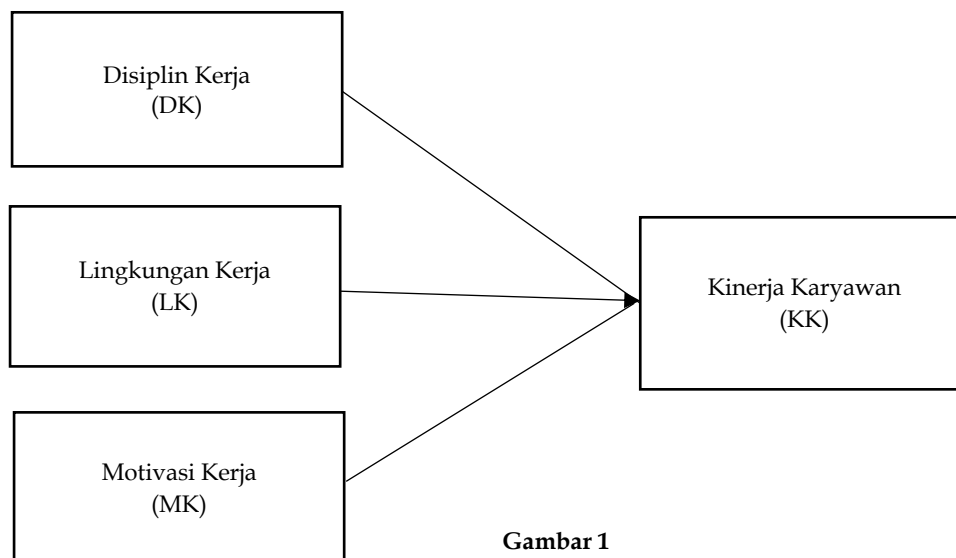
Lingkungan Kerja

Menurut (Adha et all, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat berkerja, baik berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaan yang dilakukan saat bekerja. Menurut Sedamaryanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Indikator variabel lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2011:27) dalam penelitian ini Antara lain: a). Kebersihan lingkungan kerja, b). Penerangan atau cahaya di tempat kerja, c). Sirkulasi udara, d). Tata letak ditempat kerja, e). Musik ditempat kerja dan f). Dekorasi di tempat kerja.

Motivasi

Menurut (Sulistiyani & Rosidah, 2018) Motivasi adalah proses pemberian dorongan terhadap karyawan agar karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang telah ditetapkan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurut Sutrisno (dalam Hamali,2018:133) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedamaryanti (2016:258) mengemukakan indikator motivasi kerja adalah: a). Kebutuhan keamanan/ keselamatan, b). Kebutuhan untuk kelompok, c). Kebutuhan motivasi kerja/keselamatan dan e). Kebutuhan akan pengakuan diri/pengembangan diri karyawan.

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:193) kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen

sumber daya manusia yang penting. Dari pernyataan diatas hubungan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia et.al., 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta (2019) Menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prabowo et.al., 2018) Menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedamaryanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan. Dari pernyataan diatas hubungan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) dan Widhiatmo (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (dalam Hamali,2018:133) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Septiadi et.al., 2020) dan Robiansyah (2020). Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019) Menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Usaha Yekapepe Surabaya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis kuantitatif, dimana akan dibahas pengaruh yang terjadi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Metode kuantitatif ini adalah sebuah metode penelitian yang berisi pengungkapan pemecah masalah yang ada berdasarkan data yang aktual dengan menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasikannya. Didalam populasi tidak hanya orang melainkan obyek dan benda-benda alam yang lain, populasi juga bukan hanya jumlah yang terdapat pada obyek yang dipelajari, tetapi juga meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki obyek. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya berjumlah 40 orang dengan rincian divisi admin sejumlah 4 orang, verifikasi 11 orang, operator 22 orang, dan safety 3 orang.

Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel non probabilitas atau secara tidak acak yang disebut sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:84) Non probability Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak

memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dari penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan di PT. Usaha Yekapepe Surabaya, yang mempunyai karyawan sebanyak 40 orang.

Tenik Pengumpulan Data

Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang digunakan merupakan data primer. Dalam hal ini peneliti membutuhkan tabulasi data melalui kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diambil dari penyebaran kuisisioner dan menggunakan data dokumen tersebut. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian (responden). Data primer meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang nantinya akan diperoleh informasi mengenai hal tersebut, yang kemudian ditarik kesimpulannya.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Masyhuri (2008:163) definisi operasional adalah penjelasan mengenai cara-cara tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mengukur (mengoperasionalkan) construct menjadi variabel penelitian yang dapat dituju. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen).

Variabel Independen/Bebas

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting yang harus diperhatikan di dalam PT Usaha Yekapepe Surabaya, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Indikator variabel lingkungan kerja menurut Sedamaryanti (2011:27) dalam penelitian ini Antara lain: (a). Kebersihan lingkungan kerja, (b). Penerangan atau cahaya di tempat kerja, (c). Sirkulasi udara, (d). Tata letak ditempat kerja, (e). Musik ditempat kerja dan (f). Dekorasi di tempat kerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai, sedangkan jika tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Mangkunegara dan Octorent (2015:93) mengemukakan indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu: (a). Ketetapan waktu tiba ke tempat kerja dan Ketetapan jam kembali ke rumah, (b). Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, (c). Pemakaian seragam kerja yang sudah digunakan dan (d). Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses pemberian dorongan positif bagi karyawan PT Usaha Yekapepe Surabaya yang dilakukan oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang telah ditetapkan guna memaksimalkan kinerja karyawan. Kebutuhan fisik. Sedamaryanti (2016:258) mengemukakan indikator motivasi kerja adalah: (a). Kebutuhan fisik, (b). Kebutuhan keamanan/ keselamatan, (c). Kebutuhan untuk kelompok,

(d). Kebutuhan motivasi kerja/keselamatan dan (e). Kebutuhan akan pengakuan diri/pengembangan diri karyawan.

Variabel Dependen/Terikat

Kinerja Karyawan (KK) yaitu sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Mangkunegara (2017:75) mengemukakan indikator-indikator kinerja antara lain: (a). Kualitas kerja, (b). Kuantitas kerja, (c). Pelaksanaan tugas, (d). Efektivitas dan (e). Kemandirian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier bergada dan bantuan dari aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*).

Analisis deskriptif

Statistik yang dipergunakan dalam menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis uji deskriptif. Persentase analisis deskriptif menggunakan rumus interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Banyaknya Kelas}}$$
$$\text{Interval} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0,80$$

Kategori yang menjadi dasar dalam menentukan rata-rata tanggapan responden yaitu sebagai berikut : a). Nilai interval $4,20 < x \leq 5$ berada dalam kategori sangat setuju sekali. b). Nilai interval $3,40 < x \leq 4,20$ berada dalam kategori sangat setuju. c). Nilai interval $2,60 < x \leq 3,40$ berada dalam kategori setuju. d). Nilai interval $1,80 < x \leq 2,60$ berada dalam kategori tidak setuju. d). Nilai interval $1 < x \leq 1,80$ berada dalam kategori sangat tidak setuju.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Analisis validitas item mempunyai tujuan untuk menguji apakah setiap pertanyaan benar-benar sudah valid, paling tidak kita dapat menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang ada dalam pengukuran. Sebagai alat ukur yang digunakan, analisis ini dilakukan dengan menggunakan cara mengkorelasikan antar skor item dengan skor total item. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikasinya lebih kecil dari 5% (level of significance) menunjukkan bahwa item-item yang digunakan dalam penelitian tersebut sudah dapat dikatakan valid sebagai pembentukan indikator.

Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2013:47) uji rehabilitas adalah alat yang digunakan sebagai pengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu pengukuran ulang (*repeated measure*) atau sekali saja (*one shot*). Penelitian ini menggunakan pengujian reabilitas one shot (hanya sekali). Pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar

jawaban pernyataan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika diperoleh nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda yang merupakan prosedur sistematis dalam menganalisis hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$KK = \alpha + \beta_1 DK + \beta_2 LK + \beta_3 MK + e$$

Keterangan:

KK : Kinerja Karyawan

α : konstanta

β : koefisien regresi

DK : Disiplin Kerja

LK : Lingkungan Kerja

MK : Motivasi Kerja

e : error (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dipergunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atas persamaan regresi sederhana yang digunakan dalam pengujian ini terdiri atas :

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2011:214) uji normalitas berguna untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik akan menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Normalisasi data dapat dilihat melalui uji normal *Kolmogorov-Smirnov* yang disebut juga dengan uji instrument. Dasar pengambilan keputusan normalitas ini adalah jika nilai signifikan uji kolmogorov-Smirnov $> 0,05$, berarti variabel dinyatakan berdistribusi normal, namun sebaliknya apabila angka signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Uji normalitas *kolmogorov-Smirnov* merupakan pengujian dengan membandingkan distribusi data (yang diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Berikut adalah penjelasan tentang pendekatan atau metode *Kolmogorof Smirnov*: (a). Nilai probabilitas $> 0,05$, maka berarti data tersebut berdistribusi normal. (b). Nilai probabilitas $< 0,05$, maka hal ini data tersebut tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dipergunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi yang tinggi antar variabel independen (bebas). Uji multikolinearitas dapat dikerjakan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *tolerance* dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance* lebih dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2012:139) mengungkapkan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians dari residual satu ke pengamatan lainnya berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini untuk mendeteksi adanya homoskedastisitas/heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik scatterplot. Dasar

pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot yaitu : a). Jika diperoleh pola tertentu pada grafik scatterplot, seperti titik yang membentuk pola tertentu seperti bergelombang, menyempit setelah menyebar maka telah terjadi heteroskedastisitas. b). Jika tidak ada pola yang pasti serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Uji kelayakan model (*Goodness Of Fit*)

Uji kelayakan model (*Goodness of fit*) adalah pengujian kecocokan antara hasil pengamatan (frekuensi pengamatan) tertentu dengan frekuensi yang diperoleh berdasarkan nilai harapannya (frekuensi teoritis).

Uji F

Uji F dipergunakan untuk menguji kelayakan model regresi berganda untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat diartikan apabila model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian tersebut layak atau tidak layak. Dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5% maka model penelitian dinilai layak atau tidak dengan memenuhi kriteria, sebagai berikut : a). Apabila nilai signifikan $\leq 0,05$ maka model regresi layak digunakan. b). Apabila nilai signifikan $> 0,05$ maka model regresi tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghazali (2013:99) uji t (Uji Parsial) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan tabel. Uji t dalam penelitian ini akan membantu peneliti mengetahui pengaruh variabel bebas secara individu dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ yaitu sebagai berikut : a). Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. b). Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif

Berikut merupakan hasil dari analisis deskriptif tanggapan responden pada setiap variabel yang digunakan akan ditampilkan dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Tabel 3
Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja									
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS	Total skor	N	Mean
1	DK1	0	0	2	14	24	182	40	4,55
2	DK2	0	0	5	20	15	170		4,25
3	DK3	0	0	4	14	22	178		4,45
4	DK4	0	0	5	14	21	176		4,4
Rata - Rata									4,412

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa responden memilih tiga bentuk respon yaitu setuju, sangat setuju, dan sangat sangat setuju untuk seluruh indikator variabel disiplin kerja. Nilai total rata – rata didapatkan sebesar 4,412 yang menunjukkan bahwa responden “sangat setuju sekali” untuk semua pernyataan indikator disiplin kerja.

Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4									
Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja									
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja									
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS	Total skor	N	Mean
1	LK1	0	1	21	13	5	142	40	3,55
2	LK2	0	1	16	16	7	149		3,725
3	LK3	0	0	12	19	9	157		3,925
4	LK4	0	15	7	9	9	132		3,3
5	LK5	0	0	12	11	17	165		4,125
6	LK6	0	0	10	6	24	174		4,35
Rata – rata									3,82

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa responden memilih empat bentuk respon yaitu tidak setuju, setuju, sangat setuju, dan sangat sangat setuju untuk seluruh indikator variabel lingkungan kerja. Nilai total rata – rata didapatkan sebesar 3,82 yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju” untuk semua pernyataan indikator lingkungan kerja.

Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Tabel 5									
Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja									
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja									
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS	Total skor	N	Mean
1	MK1	0	0	2	10	28	186	40	4,65
2	MK2	0	0	4	14	22	178		4,45
3	MK3	0	0	8	21	11	163		4,075
4	MK4	0	0	8	20	12	164		4,1
5	MK5	0	0	13	10	17	164		4,1
Rata - Rata									4,275

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 5 terlihat bahwa responden memilih tiga bentuk respon yaitu setuju, sangat setuju, dan sangat sangat setuju untuk seluruh indikator variabel motivasi kerja. Nilai total rata – rata didapatkan sebesar 4,275 yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju sekali” untuk semua pernyataan indikator motivasi kerja.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 6
Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan									
No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS	SSS	Total skor	N	Mean
1	KK1	0	1	2	12	25	181	40	4,525
2	KK2	0	1	6	15	18	170		4,25
3	KK3	0	0	11	19	10	159		3,975
4	KK4	0	0	9	9	22	173		4,325
5	KK5	0	0	9	4	27	178		4,45

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 6 terlihat bahwa responden memilih empat bentuk respon yaitu tidak setuju, setuju, sangat setuju, dan sangat sangat setuju untuk seluruh indikator variabel kinerja karyawan. Nilai total rata – rata didapatkan sebesar 4,305 yang menunjukkan bahwa responden “Sangat setuju sekali” untuk semua pernyataan indikator kinerja karyawan.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Hasil dalam penelitian ini hasil dari uji validitas yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sign (0,05)	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	Valid
	DK2	0,000	Valid
	DK3	0,000	Valid
	DK4	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,000	Valid
	LK2	0,000	Valid
	LK3	0,000	Valid
	LK4	0,000	Valid
	LK5	0,000	Valid
	LK6	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,000	Valid
	MK2	0,000	Valid
	MK3	0,000	Valid
	MK4	0,000	Valid
	MK5	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,000	Valid
	KK2	0,000	Valid
	KK3	0,000	Valid
	KK4	0,000	Valid
	KK5	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang berjumlah 20 item. Mempunyai nilai signifikansi (*2 tailed*) lebih kecil dari 0,05 yang berarti seluruh item pernyataan bisa dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas yang diinterpretasikan sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Perhitungan Cronbach Alpha	Cronbach Alpha (<i>a</i>)	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)	0,923	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (LK)	0,861		Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,813		Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,864		Reliabel

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha (a)* pada seluruh item dari tiap indikator pernyataan pada kuesioner yang terdiri dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan telah memiliki nilai *cronbach alpha (a)* yang lebih

besar dari 0,60. Hal ini berarti bahwa seluruh item tiap indikator yang terdiri dari variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1,553	,897	
	DK	,583	,177	,415
	LK	,222	,162	,168
	MK	,569	,205	,363

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil Tabel 9 di atas diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

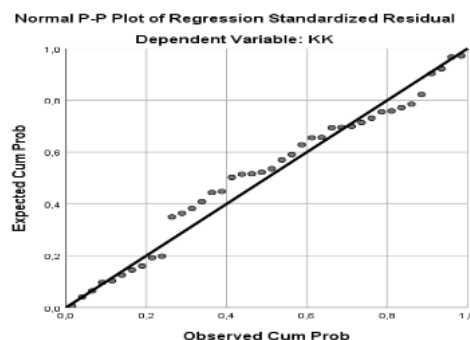
$$KK = 1,553 + 0,583DK + 0,222LK + 0,569MK + e$$

Dalam analisis regresi linear di atas dapat diuraikan sebagai berikut : Konstanta = 1,553 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 1,553. Artinya tanpa melihat disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 1,553. Koefisien regresi Disiplin kerja (DK) = 0,583 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe. menunjukkan semakin baik disiplin kerja yang diberikan oleh PT. Usaha Yekapepe Surabaya maka akan membuat kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan. Koefisien regresi Lingkungan kerja (LK) = 0,222 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Menunjukkan semakin strategis lingkungan kerja yang dipergunakan oleh PT. Usaha Yekapepe Surabaya maka akan membuat kinerja karyawan ikut meningkat. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan. Koefisien regresi Motivasi kerja (MK) = 0,569 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi dengan asumsi pengaruh variabel yang lain konstan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Analisis Uji Grafik P-Plot



Gambar 2

Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Primer, 2022

Dari gambar 2 diketahui bahwa hasil grafik uji normalitas data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Statistik Non Parametik Kolmogorov-Smirnov

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,74459405
Most Extreme Differences	Absolute	,268
	Positive	,268
	Negative	-,173
Asymp. Sig. (2-tailed)		,242 ^c

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil *Kolmogorov – Smirnov Test* menjelaskan jika nilai Sig. Sebesar 0,242 lebih besar dari 0,05 ($0,242 > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi antara variabel Kinerja karyawan dan variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja keduanya memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

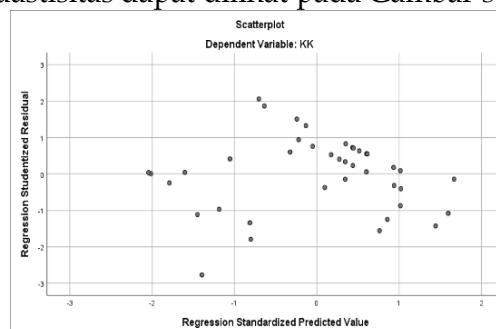
Variabel	<i>collinearity Statistics</i>		Kesimpulan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
DK	0,796	4,837	Tidak terjadi Multikolinearitas
LK	0,845	4,006	Tidak terjadi Multikolinearitas
MK	0,739	4,827	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 11 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki angka *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel Kinerja karyawan dan Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja sehingga hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 3 dibawah ini:



Gambar 3
Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, 2022

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Kelayakan Model (*Goodness Of Fit*)

Uji F

Tabel 12
Hasil Uji Kelayakan Model

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,915	3	2,638	14,472	,000
	Residual	6,564	36	,182		
	Total	14,479	39			

Sumber: Data Primer, 2022

Penelitian ini menggunakan analisis SPSS versi 26.0 untuk menghitung uji F. Hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 14,472 dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan teori yang menjadi penunjang peneliti, karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 ($\alpha=5\%$), maka menunjukkan variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja dapat mempengaruhi secara bersamaan terhadap variabel Kinerja karyawan sehingga model ini layak untuk dianalisis selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 13
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,739	,547	,509	,42699

Sumber: Data Primer, 2022

Tabel 13 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R Square* pada penelitian ini sebesar 0,547 atau 54,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja karyawan adalah sebesar 54,7%. Sedangkan 45,3% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicakup dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Berikut adalah hasil uji hipotesis pada penelitian ini:

Tabel 14
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,553	,897		,092
	DK	,583	,177	,415	,002
	LK	,222	,162	,168	,178
	MK	,569	,205	,363	,009

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk Disiplin kerja adalah 0,002. Nilai $0,002 < 0,05$ maka H_1 terbukti. Artinya Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan tidak signifikan untuk Lingkungan kerja adalah 0,178. Nilai $0,178 > 0,05$ maka H_2 tidak terbukti. Artinya Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis

ketiga menunjukkan nilai koefisien regresi bernilai positif dan signifikansi untuk Motivasi kerja adalah 0,009. Nilai $0,009 < 0,05$ maka H_3 terbukti. Artinya Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Hasibuan (2009:193) yang menyatakan disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi perusahaan karena disiplin kerja akan mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin bagus produktifitas perusahaan dan semakin mudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang penting. Semakin baik prestasi kerja yang dicapai ditunjang dari semakin baik kedisiplinan pada karyawan. Meningkatkan kinerja didukung dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Vallennia et.al.,2020) dan Azhari (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pradipta (2019). Menyatakan bahwa tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini disebabkan oleh terbatasnya sampel yang digunakan, hanya terbatas pada pegawai di Kantor Pelayanan Pajak.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori menurut Sedamaryanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung yang berguna untuk mencapai tujuan dari perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena intansi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperlihatkan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Ketika karyawan sudah berfokus terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tidak peduli dengan keadaan sekitarnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Prabowo et.al., 2018). Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan budaya lingkungan kerja sudah mapan. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) dan Widhiatmo (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (dalam Hamali,2018:133) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Belum tercapainya kebutuhan akan jabatan, status, dan kebutuhan lainnya membuat karyawan harus bersikeras dalam bekerja, namun terkadang beberapa hal membuat semangat kerja karyawan menurun mulai dari tugas yang menumpuk dan masalah yang belum terselesaikan diperlukannya motivasi terhadap karyawan agar karyawan merasa bersemangat dalam menjalankan tugas yang telah diberikan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Septiadi et.al., 2020) dan Robiansyah (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi karyawan menjadi bersemangat dalam

mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan akan menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dan Bahri (2019). Menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan motivasi dari atasan seakan tidak lagi dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan karena sudah mengerti tugas dan tanggung jawabnya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti pada bagian sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: (a). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Usaha Yekapepe Surabaya. Mayoritas karyawan yang memiliki disiplin tinggi pada saat bekerja membuat para karyawan dapat lebih cepat dan tanggap pada saat mereka diberikan target pekerjaan sehari-hari dan mampu menyelesaikan tepat waktu. (b). Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Usaha Yekapepe Surabaya. Hal ini dapat dipahami bahwa lingkungan kerja tidak berdampak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawannya karena kefokusannya/keseriusan karyawan pada pekerjaannya. (c). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yekapepe Surabaya. Karena para karyawan giat bekerja untuk mendapatkan bonus hasil kerja apabila target pekerjaan mereka telah tercapai.

Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: (a). Bagi PT.Usaha Yekapepe Surabaya agar melakukan pendekatan persuasif oleh pimpinan terhadap karyawannya agar para karyawannya dapat disiplin saat bekerja. (b). Sebaiknya pihak manajemen dapat memberikan suasana lingkungan kerja yang kondusif agar bisa mendukung dan mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi serta merasa nyaman saat berada di lingkungan kantor. (c). Sebaiknya, PT.Usaha Yekapepe Surabaya memberikan bonus dari hasil kerja proyek dipertimbangan sesuai kontribusi kerja masing-masing agar meningkatkan motivasi para karyawannya. (d). Bagi para peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan lebih banyak variabel untuk menjelaskan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariah, dan A.H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4(1): 47.
- Anggrini, M. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. PT Athara Samudra: Gorontalo.
- Aprillia, S. S. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi di PT makmur Artha Cemerlang Mojokerto. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 11(10): 1-16
- Azhari, R. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia. *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen* 9(6): 1-25.
- Aziz, N. L. 2019. Peminatan Kesehatan Lingkungan. *Skrripsi*. Program Studi S-1 Kesehatan Masyarakat STIKES Bhakti Husada Mulia. Madiun.
- Bukhari dan Pasaribu. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Tata kelola*. 7(1): 10-18.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 19 Upgrade PLA Regresi*. Universitas Diponegoro: Semarang
- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 20 Upgrade PLA Regresi*. Universitas Diponegoro: Semarang

- _____. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 21 Upgrade PLA Regresi*. Universitas Diponegoro: Semarang
- _____. 2014. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 22 Upgrade PLA Regresi*. Universitas Diponegoro: Semarang
- _____. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hamali, A.Y. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Center for Academic Publishing Service: Yogyakarta.
- Iswanto, Y. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Terbuka. Tangerang Selatan.
- Mangkunegara, A. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara dan Octored. 2015. Effect Of Work Discipline and Work Motivasion and Job Statisfaction on Employee organizational commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of management*.
- Marthis, R. L dan J.H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*. Salemba Empat. Jakarta.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Zifatma Publisher.
- Masyhuri. 2008. *Metodologi Penelitian : Pendekatan Praktis dan Aplikasi*. Refika Aditama. Bandung.
- Pradipta, R. N. 2020. Pengaruh lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 9(7): 1-18.
- Pramitasari, D. dan K. Khusnul. 2021. Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 18(1): 22-38.
- Putra, A. A. 2019. Pengaruh Beban Kinerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8(9): 1-15.
- Rizki, A. dan S.E. Surpajang. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya asri Mandiri Blitar. *Jurnal Manajemen Terapan (Penataran)* 1(2): 49-56.
- Robiansyah, R. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Puspa Agro. *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen* 9(11): 1-16.
- Sarinadi, N. N. 2014. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada UD Surya Logam Desa Temukus tahun 2014. *Skripsi*. Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha. Buleleng.
- Sedamaryanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung.
- _____. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Refika. Bandung.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Teknik Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- _____. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal Of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1-64.
- Septiadi, M. D. 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Manajemen SDM, Pemasaran dan Keuangan* 1(1): 1-8

- Siahaan, S., dan B. Syaiful. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, dan Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 16-30.
- Sinambela, L. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Susan, E. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan* 1(2): 952-962.
- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gafa Media. Yogyakarta.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Vallennia, K. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro. Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen* 6(2): 39-49.
- Widiatmo, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset dan Ilmu Manajemen* 9(1): 1-1.