

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DINAMIKA GLOBAL NUSANTARA

**Abesta Charis Irsandi Putra Darma**

*abestasandi@gmail.com*

**Budiyanto**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

## ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of work environment, work discipline, and work motivation on the employees' performance at PT. Dinamika Global Nusantara. The population was employees who worked at PT. Dinamika Global Nusantara consisting of 35 people. Moreover, the data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. The data were primary with questionnaires as the instrument in the data collection technique. Furthermore, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS 26.0 for Windows. The result of the classical assumption test, through normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests showed that all variables did not violate the existing regulation. Meanwhile, a proper model test indicated that the research was properly to be conducted. On the other hand, the hypothesis test concluded that both the work environment and discipline had an insignificant effect on employees' performance. In contrast, work motivation had a significant effect on employees' performance.*

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

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang telah bekerja pada PT Dinamika Global Nusantara dengan populasi yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang responden. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS Versi 26.0 for windows. Hasil penelitian uji asumsi klasik yang dilakukan melalui uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedasitas yang menunjukkan bahwa semua variabel tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan hasil uji kelayakan model yang dilakukan dengan uji F dan koefisien determinasi, model regresi yang telah digunakan pada penelitian ini layak untuk digunakan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran penting dan berpengaruh dalam menentukan suatu perusahaan. Agar tercipta sumber daya manusia yang berkualitas maka diperlukan adanya upaya pengembangan sumber daya yang terarah dan terstruktur. Menurut pendapat ahli dari Kamsir (2016:3) Sumber Daya Manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Dukungan SDM haruslah pula dilihat dari jumlah dan kualitas SDM yang dimiliki. Jumlah yang dimiliki harus memiliki jumlah yang proposional dengan beban pekerjaan yang ada, sehingga jangan sampai terjadi kekurangan atau kelebihan SDM. Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang ada diperusahaan agar sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efektif dari suatu kelompok atau individu yang memiliki kompetensi dan memiliki skill sehingga dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan. Menurut Singodimedjo

dalam Sutrisno

(2017:86) menyatakan Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan, maka dari itu pimpinan harus senantiasa memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan baik tanpa adanya kendala.

PT Dinamika Global Nusantara merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa. Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti melalui PT Dinamika Global Nusantara, menemukan adanya permasalahan yaitu kinerja karyawan yang menurun dikarenakan banyaknya aduan dari konsumen yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan informasi yang didapat oleh peneliti melalui PT Dinamika Global Nusantara menemukan adanya pengaduan pelanggan atas pelayanan yang diberikan oleh karyawan PT Dinamika Global Nusantara dengan menggunakan media atau sarana kritik atau pengaduan. Fenomena yang sering terjadi di PT Dinamika Global Nusantara yaitu pelanggan mengeluhkan terkait kurangnya kinerja dari Customer Service itu sendiri. Jumlah pelanggan yang melaporkan pengaduan pelayanan PT Dinamika Global Nusantara yang berjumlah sekitar 35 orang. Pelanggan kurang puas dengan kualitas pelayanan yang diberikan oleh PT Dinamika Global Nusantara dan pelanggan memiliki banyak keluhan terkait kualitas pelayanan yang diberikan oleh Customer Service di PT Dinamika Global Nusantara terutama dari bagaimana karyawan merespon pelanggan.

**Tabel 1**  
**Keluhan Pelanggan**

No	Pendapat pelanggan
1.	Pelayanan sangat buruk, saya antri online dan menyiapkan semuanya dan sudah mengirim apa yang diminta namun tidak kunjung dihubungi sampai saya berangkat kerja, setelah ditempat kerja baru ditelfon, dan saya dapat email kalau berkas kurang dan ditolak. Setelah itu wa diblokir, harap dibenahi csnya.
2.	Pelayanan PT Dinamika Global Nusantara sangat lamban, perlu pemimpin yang punya ide ide agar layanan bisa cepat, saya antrian no 5 saja Menunggu sampai 1 Jam lamanya. Untuk mengurangi antrian, berkas asli di terima dan di cek, pengantri boleh meninggalkan kantor dan nanti nya akan di verifikasi by phone. Bukan di suruh nunggu sampai Berjam jam.
3.	Pada kemana CS nya.. via telp sampai habiskan pulsa pada gak ada yg jawab, suruh tunggu terus... via email juga gak dibalas.. pelayanannya coba diperbaharui agar tidak kecewa customer tsb
4.	Ini gimana pak/bu saya sudah mendaftar online jadwal konfirmasinya tgl 14 februari jam 1 sampe 2 saya tunggu tunggu belum ada info sama sekali, jika ada ketidaj sesuau data diberitahu, kan yang mendaftar jadi bisa mengulangi lagi ga terus terusan menunggu
5.	Masa pandemic gini malah di persulitnya ,penanganan lama tanpa ada nya kejelasan padahal sudah ngirim berkas berkas lewat email tapi cuman di tanyain no telpon dan sudah 6 hari tidak ada kabar nya.

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas, peneliti menemukan kurang adanya kinerja karyawan yang kurang optimal pada karyawan PT Dinamika Global Nusantara yang mempengaruhi disiplin kerja dan motivasi kerja. Dengan adanya kinerja karyawan yang kurang optimal akan sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara.

Kajian teoritis yang ditulis oleh penulis LP Sinambela dan S Sinembela (2019) dengan berbagai pendekatan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kepuasan, kepuasan menurut LP Sinambela dan S Sinembela adalah perasaan senang atau tidak senang. Kompensasi, kompensasi merupakan total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan. Komitmen, Budaya organisasi, dan Efektivitas.

Kajian empiris yang ditulis oleh penulis Septitiwindriati (2011) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, lingkungan, motivasi, dan kepuasan. Adapun menurut ahli Hardiansyah et.al.,(2019) mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Sedangkan kajian teoritis menurut Sedarmayanti (2003:152) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja, pelatihan dan motivasi kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun menurut penulis Handoko (2000:135) mengemukakan bahwa kompetensi, stress kerja dan lingkungan kerja adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis dan empiris peneliti menemukan 18 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan namun karena keterbatasan waktu dan lain hal, peneliti hanya menentukan 3 faktor yang membahas tentang lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

Peneliti meninjau beberapa variable yang ada, variable pertama lingkungan kerja peneliti mempertimbangkan variable ini dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variable lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Putri dan Winarningsih (2020), Notoatmodjo (2003) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan menurut Helmi (2022), Wijaya (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable kedua peneliti mempertimbangkan disiplin kerja dikarenakan kurang adanya kepastian dalam pengaruh variable disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut (Motivasi & Kerja, 2020), Vallennia et al, (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan menurut Nugroho (2019), Kumarawati et al., (2017) disiplin kerja tidak berpengaruh positif atau tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel ketiga peneliti juga mempertimbangkan motivasi kerja dikarenakan kurang adanya dalam pengaruh variable motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Kerja et al., (2022) motivasi juga berperan penting dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan menurut Kinerja et al., (2020), SiaShaan dan Basri (2019) motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kajian teoritis, jurnal, peninjauan variable dan GAP research. Maka penulis terdorong untuk memilih judul penelitian yaitu "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara".

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2014:56) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah area dimana karyawan menghabiskan waktu melakukan pekerjaannya setiap hari, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi suatu organisasi atau perusahaan dampak baik atau buruk pada kinerja dan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan salah hal yang berperan penting dan perlu juga diperhatikan segala sesuatunya. Lingkungan kerja akan berdampak positif bilamana situasi kondusif itu tercipta dan menimbulkan rasa aman dan nyaman karyawan disekitar dan akan mempengaruhi dirinya bekerja secara optimal dalam menjalankan tugas kinerja yang diberikan. Menurut Sunyoto (2012) mengemukakan ada beberapa indikator yang digunakan sebagai berikut: (a). Suasana Ruang Kerja (b). Fasilitas Kerja (c). Keamanan Lingkungan Kerja (d). Hubungan Antar Rekan Kerja.

## Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2005) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau disiplin. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim didalam sebuah organisasi. Disiplin merupakan fungsi operatif dari sumber daya manusia, dimana semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dapat dicapai orang tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku pada perusahaan. Menurut Dharma (2010) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor dalam indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu : (a). Kehadiran (b). Kode etik (c). Ketepatan jam kerja (d). Ketaatan pada peraturan.

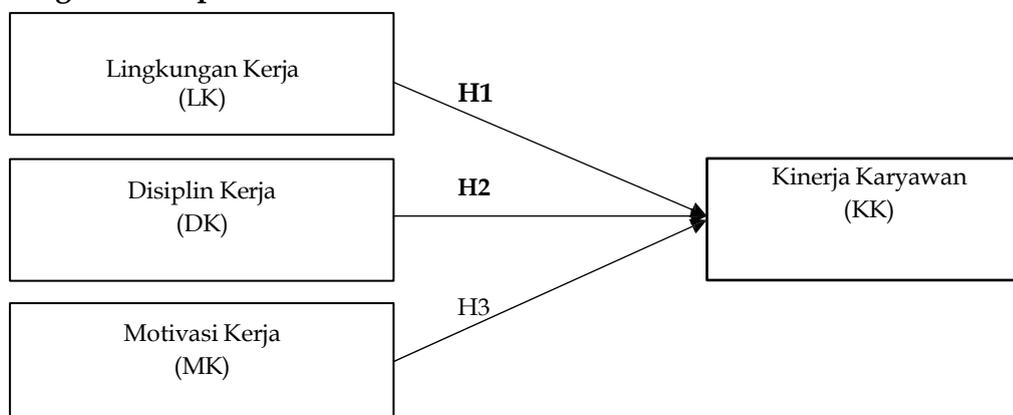
## Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Rosyid et al.,(2021) motivasi adalah suatu faktor penggerak seseorang dalam memunculkan semangat dalam bekerja agar dapat melakukan kerja sama atau dapat bekerja dengan efektif dan efisien serta segala upaya dalam memuaskan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi bisa diartikan sebagai suatu keinginan atau kemauan untuk bekerja seseorang. Motivasi berasal dari kata motif yang berarti dorongan sifat manusia untuk bertindak atau bergerak secara langsung perilaku yang mengarah pada tujuan. Beberapa faktor motivasi kerja menurut George dan Jones (2015:175) diantaranya yaitu : (a). Perilaku Karyawan (b). Usaha Karyawan (c). Kegigihan Karyawan.

## Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas - tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap individu atau kelompok yang dipengaruhi oleh faktor - faktor untuk mencapai suatu tujuan, sehingga karyawan dapat berkontribusi terhadap perusahaan dengan bertanggung jawab dan hasil kerja dapat tercapai yang diharapkan perusahaan. Menurut Kasmir (2016:189-193) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu : (a). Kepemimpinan (b). Pengetahuan (c). Motivasi (d). Loyalitas (e). Kemampuan. Menurut Mangkunegara (2017:75) mengemukakan ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu : a). Kuantitas kerja b). Kualitas kerja c). Tanggung jawab terhadap pekerjaan d). Pelaksanaan tugas.

## Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman akan sangat dibutuhkan oleh karyawan dikarenakan lingkungan yang baik dan nyaman akan menimbulkan hubungan yang sehat dengan atasan atau sesama rekan kerja, hubungan yang sehat akan meningkatkan produktivitas karyawan dalam melaksanakan kegiatan didalam ataupun diluar ruangan. Sedarmayanti (2017:2) mengemukakan lingkungan kerja adalah suatu ruang lingkup yang memiliki beberapa kelompok karyawan dengan beberapa fasilitas kerja sebagai pendukung untuk melakukan pekerjaan yang masing-masing telah mempunyai tujuan sesuai dengan visi misi yang berlaku diperusahaan tempat mereka bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dari Darti Rizkita Putri W. (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan Bima Reza H.K (2022) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah sifat yang wajib dimiliki oleh seorang karyawan agar mempunyai prinsip kerja yang kuat. Disiplin kerja karyawan yang kuat akan memberi dampak besar terhadap perusahaan. Bagi karyawan disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang akan menjadi lebih kondusif dan teratur. Adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan akan membuat perusahaan menjadi lebih terjaga tata tertibnya sehingga akan mencapai hasil yang memuaskan. Sinambela, P.L (2018:335) mengemukakan bahwa disiplin kerja bisa dijadikan alat komunikasi antara seorang atasan perusahaan dengan bawahannya. Berdasarkan hasil penelitian dari Belly Okta W. (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian dari Hardiansyah,et,al (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan semangat kerja seorang karyawan, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintogerasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Hafidz et al.(2019:52) mengemukakan motivasi digunakan sebagai alat untuk mendorong, mendukung, membantu untuk mempunyai keinginan kuat dan bersemangat dan bekerja keras dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian dari Fitrianto (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Retno Ambarwati dan Ida Martini Alriani (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **METODE PENELITIAN**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara. Peneliti menggunakan jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif ini merupakan sebuah upaya dasar untuk menyelidiki masalah berdasarkan data yang aktual dengan cara menyajikan data, menganalisis data dan menginterpretasikannya. Sugiyono (2017:8) mengemukakan bahwa metode penelitian

yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan guna meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data menggunakan bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan pada metode penelitian ini.

### **Gambaran dari Populasi Penelitian**

Populasi merupakan wilayah yang terdiri dari objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti guna untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya, populasi juga tidak hanya jumlah atau hasil yang terdapat pada objek ataupun subjek yang dipelajari, tetapi meliputi semua karakteristik yang dimiliki objek ataupun subjek. Populasi pada penelitian ini yakni seluruh karyawan PT Dinamika Global Nusantara yang berjumlah 35 orang.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sugiyono (2018:81) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian besar dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga merupakan bagian dari populasi yang ada dan untuk menggunakan sampel data harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan yang ada. Penentuan Teknik sampling jenuh dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden, maka dari itu peneliti mengambil seluruh jumlah populasi yang ada pada PT Dinamika Global Nusantara yang berjumlah 35 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Jenis Data dan Sumber Data**

Jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini yaitu data primer yang diambil langsung secara langsung dari sumber utamanya seperti survey ataupun wawancara, karena data yang dipakai pada penelitian ini menggunakan sekelompok orang untuk menjadi responden (kuesioner). Responden yang akan dipakai pada penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Dinamika Global Nusantara. Sumber data didapatkan dari keterangan responden. Sumber data ini berbentuk statistik, maupun dalam bentuk lain yang bisa disesuaikan dengan keperluan dalam penelitian. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung di lapangan yang bersumber dari para responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari karakteristik dan opini yang didapatkan secara langsung dari karyawan PT Dinamika Global Nusantara sebagai responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang respondennya yaitu 35 karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Sugiyono (2019:147) angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dibuat dengan memberikan suatu daftar pertanyaan atau pernyataan untuk dijawab oleh responden. Jawaban responden dari pernyataan itulah yang disajikan dalam kuesioner diukur menggunakan metode skala likert. Teknik pengukuran skor pada penelitian ini memakai skala likert, dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut juga sebagai nilai interval: 1. Nilai interval  $4,20 < x < 5,00$  = Sangat Setuju, 2. Nilai interval  $3,40 < x < 4,20$  = Setuju, 3. Nilai interval  $2,60 < x < 3,40$  = Netral, 4. Nilai interval  $1,80 < x < 2,60$  = Tidak Setuju, 5. Nilai interval  $1,00 < x < 1,80$  = Sangat Tidak Setuju.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat semua aktivitas kerja karyawan PT Dinamika Global Nusantara yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas kerja yang akan

dibutuhkan dalam menjalankan kerja. Menurut Sunyoto (2012) mengemukakan ada beberapa indikator yang digunakan sebagai berikut: (a). Suasana Ruang Kerja (b). Fasilitas Kerja (c). Keamanan Lingkungan Kerja (d). Hubungan Antar Rekan Kerja.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sifat atau sikap yang wajib dimiliki seorang karyawan untuk selalu mematuhi peraturan dan ketentuan yang ada di lingkungan kerja maupun lingkungan sekitar PT Dinamika Global Nusantara. Menurut Dharma (2010) mengemukakan bahwa ada beberapa faktor dalam indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu : (a). Kehadiran (b). Kode etik (c). Ketepatan jam kerja (d). Ketaatan pada peraturan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah suatu rasa yang muncul karena adanya dorongan yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada karyawan PT Dinamika Global Nusantara dalam melakukan suatu pekerjaan agar menjadi lebih baik lagi kedepannya. Beberapa faktor motivasi kerja menurut George dan Jones (2015:175) diantaranya yaitu : (a). Perilaku Karyawan (b). Usaha Karyawan (c). Kegigihan Karyawan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja yang dilakukan oleh seorang individu sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Mangkunegara (2017:75) mengemukakan ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu : a). Kuantitas kerja b). Kualitas kerja c). Tanggung jawab terhadap pekerjaan d). Pelaksanaan tugas.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas dipergunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner atau alat ukur peneliti. Suatu kuesioner dianggap valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat ukur yang digunakan untuk menguji validitas survey adalah dengan menggunakan skor total respon pada data dalam kuesioner. Jika koefisien korelasi dianggap jauh lebih rendah 5% atau 0.05%, maka dapat menunjukkan bahwa pernyataan atau pertanyaan tersebut dinyatakan valid sebagai bentuk suatu indikator. Menurut Ghazali (2016:53) mengemukakan ada dua dasar perhitungan, diantaranya yaitu: a). Jika nilai signifikannya  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel maka pertanyaan tersebut valid. b). Jika nilai signifikannya  $r$  hitung kurang dari  $r$  tabel 0,05 maka pertanyaan tersebut tidak valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan alat ukur yang dapat diandalkan ketika menilai kuesioner yang merupakan indikator atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel dan handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2016:47) mengemukakan pengukuran reliabilitas dilakukan dengan alat bantu SPSS uji static *Cronbach Alpha* (a). Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.6$ .

##### **Analisis Deskriptif**

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Teknik ini bertujuan untuk pengujian dapat mengetahui sebesar apa tingkat persentase skor jawaban dan

menjabarkan hasil data yang telah didapat sesuai dengan variabel- variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2016:147) menyatakan bahwa statistik deskriptif ialah statistik yang dipergunakan untuk menganalisis data dengan cara menjabarkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang general. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif untuk menyajikan data sebagai berikut: a). Identitas responden yang mencakup pada jenis kelamin, usia, dan lama bekerja yang disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi. b). Tanggapan responden yang mencakup pada Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan yang akan disajikan dalam bentuk distribusikan frekuensi dan bentuk rata-rata.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linear berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negatif. Ghozali (2016:95) mengemukakan bahwa analisis regresi linear berganda adalah hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Model regresi dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$KK = a + b_1LK + b_2DK + b_3MK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b<sub>1</sub>b<sub>2</sub>b<sub>3</sub>: Koefisien Regresi

LK : Lingkungan Kerja

DK : Disiplin Kerja

MK : Motivasi Kerja

e : Error/ nilai residu

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016:160) mengemukakan uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan salah satunya dengan menggunakan analisis static one simple kolmogorov smirnov. Hasil dalam penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi uji normalitas apabila nilai dari Asymp. Sig (2-tailed) variabel residual berada diatas 0,05. Namun sebaliknya apabila variabel residual berada dibawah 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal atau bisa dikatakan tidak memenuhi uji normalitas.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk analisis linear berganda yang terdiri atau dua atau lebih variabel bebas atau independen yang akan diukur keeratannya melalui besaran korelasi (r). Ghozali (2016:105) mengemukakan bahwa uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF <10, dan nilai tolerance >0,10 maka model tersebut bebas dari korelasi antar variabel.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2018:137) uji heteroskedastisitas mempunyai tujuan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual dari

satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan terhadap regresi linier tersebut. Jika varians dari residual pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terdapat heteroskedastisitas atau tidaknya di dalam model regresi peneliti menggunakan metode pengujian berdasarkan pada grafik scatterplot. Pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik Scatterplot berdasarkan Ghazali (2016:137) yaitu sebagai berikut : a). Apabila terdapat pola khusus, seperti titik yang membentuk pola khusus yang teratur dalam suatu posisi tertentu dan tidak menyebar maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terindikasi adanya heteroskedastisitas. b). Apabila terdapat pola terlihat jelas dengan pola titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

### **Uji Kelayakan Model**

#### **Uji F**

Uji F mempunyai tujuan untuk menilai seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sehingga diartikan model linear berganda dapat di uji secara layak atau tidak dalam penelitian tersebut. Ghazali (2016:96) mengemukakan bahwa pada dasarnya uji statistic F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan perbandingan tingkat signifikan  $\alpha = 0.05$  dengan ketentuan sebagai berikut : a). Jika nilai signifikan uji F  $> 0,05$  artinya model regresi tidak layak digunakan dalam penelitian selanjutnya. b). Jika nilai signifikan uji F  $< 0,05$  artinya model regresi layak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

#### **Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji Koefisien Determinasi dijadikan alat ukur seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap perubahan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai Koefisien Determinasi yaitu antara 0 sampai 1. Ghazali (2016:95) mengemukakan bahwa koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dipergunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Gujarati (dalam Ghazali, 2016:96) menyatakan jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted (R<sup>2</sup>) negatif, maka nilai adjusted (R<sup>2</sup>) dianggap nol.

#### **Uji Hipotesis (Uji t)**

Menurut Ghazali (2016:97) mengemukakan Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut : a). Jika nilai signifikan  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. b). Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti variabel independen mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner atau alat ukur peneliti. Pada tabel dibawah ini menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi

kerja dan kinerja dengan 35 data responden. Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS 26.0 yaitu pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,746	0,344	Valid
	LK2	0,842	0,344	Valid
	LK3	0,798	0,344	Valid
	LK4	0,808	0,344	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,752	0,344	Valid
	DK2	0,745	0,344	Valid
	DK3	0,519	0,344	Valid
	DK4	0,819	0,344	Valid
Motivasi Kerja	MK1	0,722	0,344	Valid
	MK2	0,870	0,344	Valid
	MK3	0,813	0,344	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,711	0,344	Valid
	KK2	0,689	0,344	Valid
	KK3	0,823	0,344	Valid
	KK4	0,765	0,344	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan setiap indikator dari keseluruhan variabel yang terdiri dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan diperoleh nilai r hitung lebih dari nilai r tabel yang berarti dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini diukur menggunakan uji statistik metode *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6. Berikut ini adalah hasil dari uji reliabilitas variabel pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel Lingkungan	Cronbach Alpha	Keterangan
Kerja (LK) Disiplin	0,809	Reliabel
Kerja (DK) Motivasi	0,658	Reliabel
Kerja (MK) Kinerja	0,723	Reliabel
Karyawan (KK)	0,736	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan data pada Tabel 3 diatas ditunjukkan bahwa kuesioner yang terdapat dalam variabel ini reliabel karena mempunyai nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap item pernyataan dari variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda berguna untuk menganalisis seberapa jauh pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan menggunakan perhitungan dari bantuan program SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2,819	1,934	
LK	,049	,167	,051
DK	,243	,155	,236
MK	,725	,243	,592

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 4 hasil perhitungan analisis regresi diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$KK = 2,819 + 0,049 LK + 0,243 DK + 0,725 MK$$

Berdasarkan dari hasil model persamaan regresi diatas maka dapat dijabarkan sebagai berikut: a). Konstanta, Memiliki nilai konstanta sebesar 2,819 yang artinya jika variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja nilainya sama dengan 0, Kinerja Karyawan memiliki nilai sebesar 2,819. b). Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja (LK), Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja 0,049 memiliki tanda positif. Tanda positif memperlihatkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki hubungan searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa jika Lingkungan Kerja semakin baik maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan. c). Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja (DK), Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,243 mempunyai tanda positif. Tanda positif memperlihatkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan. d). Koefisien Regresi Variabel Motivasi Kerja (MK), Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,725 mempunyai tanda positif. Tanda positif memperlihatkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan yang searah dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Untuk dapat mengetahui data terdistribusi normal atau tidak data dapat diuji menggunakan metode Kolmogorov Smirnov dan pendekatan grafik. Berikut merupakan hasil dari uji normalitas:

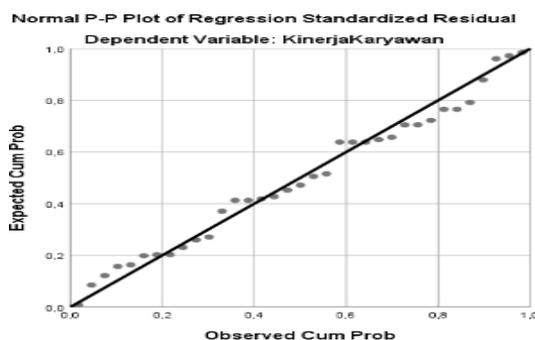
**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,25563290
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.073
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200cd

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) adalah nilai yang lebih besar dari 0,05, yang sesuai dengan  $0,200 > 0,05$ . Sehingga sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian.

Berikut merupakan hasil grafik normalitas yang ditampilkan pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2023**

Dari gambar 2 terlihat bahwa sebaran data (titik-titik) disekitar sumbu diagonal dan sepanjang arah garis diagonal menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Maka kesimpulannya data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik terdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Terdapat cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi yaitu ditentukan dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF) sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

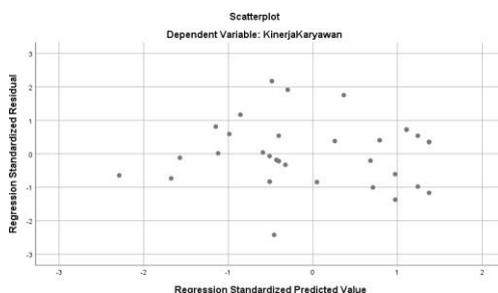
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	.049	2.870	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja (DK)	.243	2.195	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (MK)	.725	3.819	Bebas Multikolinearitas

**Sumber : Data Primer, diolah 2023**

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki angka tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel kinerja karyawan dengan variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja sehingga hasil yang didapat adalah tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Berikut ini adalah hasil dari pengujian heteroskedastisitas yaitu sebagai berikut :



**Gambar 3**  
**Uji Heteroskedastisitas**  
**Sumber : Data Primer, diolah 2023**

Berdasarkan gambar 3 dengan grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar secara di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari uji F :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F "ANOVA a"**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	113,367	3	37,789	21,854	,000b
	Residual	53,605	31	1,729		
	Total	166,971	34			

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 7 diatas hasil memperlihatkan bahwa signifikan uji F = 0,000 < 0,05 yang artinya hasil ini telah sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Maka dapat disimpulkan model regresi variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi berguna untuk mengukur seberapa kemampuan dari variabel beban kerja, motivasi, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan pada variabel kinerja karyawan. Berikut adalah hasil dari uji koefisien determinasi :

**Tabel 8**  
**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,679	,648	1,315

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 8 diatas diketahui nilai R square adalah 0,679 atau 67,9% yang dapat diartikan pengaruh dari semua variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 67,9%. Sedangkan sisanya 32,1% adalah variabel lain yang tidak diteliti.

**Hasil Uji Hipotesis**

Uji hipotesis ini berguna untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan, maka pengujian hipotesis berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Model	T	Sig.	(α)	Keterangan
Lingkungan Kerja	,296	,769	0,05	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja	1,567	,127	0,05	Tidak Signifikan
Motivasi Kerja	2,979	,006	0,05	Signifikan

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 9 di atas pengujian hipotesis, maka hasilnya menjelaskan bahwa:

a). Uji t pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil pengujian Tabel 9 diperoleh tingkat signifikansi Lingkungan Kerja sebesar  $0,769 < \alpha = 0,05$  dan nilai koefisien positif maka H1 diterima dan H0 ditolak. Artinya menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. b). Uji t pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan hasil pengujian Tabel 9 diperoleh tingkat signifikansi Disiplin Kerja sebesar  $0,127 < \alpha = 0,05$  dan nilai koefisien positif maka H2 diterima dan H0 ditolak. Artinya menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara. c). Uji t pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Berdasarkan tabel 9 diperoleh tingkat signifikansi Motivasi Kerja sebesar  $0,006 < \alpha =$  dan nilai koefisien positif maka H3 diterima dan H0 ditolak. Artinya menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara.

## **Pembahasan**

### **Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis dalam penelitian yang pertama pada variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perusahaan harus terus meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan merasa aman saat melaksanakan pekerjaannya. Kualitas lingkungan kerja PT Dinamika Global Nusantara harus segera disesuaikan dengan harapan dan keinginan para karyawan sehingga karyawan tidak memiliki rasa was- was dan rasa keraguan akan lingkungan kerja di PT Dinamika Global Nusantara. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik buruknya Lingkungan Kerja yang ada di PT Dinamika Global Nusantara tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal tersebut didukung oleh pendapat Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kartika (2022) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja yang baik akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putri,W. (2020) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja yang baik belum tentu akan mempengaruhi Kinerja Karyawan.

### **Disiplin Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis yang kedua dalam penelitian ini yaitu variabel Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan karyawan PT Dinamika Global Nusantara kurang baik. PT Dinamika Global Nusantara menerapkan kedisiplinan kepada para karyawan agar para karyawan mempunyai tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi dan berpengaruh baik terhadap perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Hamali (2016:214) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kekuatan untuk mengembangkan dan meningkatkan seorang karyawan dalam melakukan penyesuaian ditempat kerja untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah,et al (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Fitrianto (2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang baik belum tentu akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian hipotesis yang kedua dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT Dinamika Global Nusantara sudah baik. PT Dinamika Global Nusantara menerapkan motivasi kerja kepada para karyawan agar para karyawan mempunyai tingkat kerja yang sangat tinggi dan berpengaruh baik terhadap perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Uhing (2019:363) menyatakan dalam melakukan suatu pekerjaan suatu motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan karena dapat mendorong dan membantu untuk mempunyai keinginan kuat dan bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil yang terbaik dan sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), dan Fitrianto (2020) menyatakan bahwa motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Ambarwati dan Alriani (2020) menyatakan bahwa motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi Kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan berkaitan dengan pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Dinamika Global Nusantara. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang baik dan nyaman yang dihasilkan oleh PT Dinamika Global Nusantara baik dari segi suasana ruang kerja, fasilitas kerja, keamanan lingkungan kerja, dan hubungan antar rekan kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan yang baik. 2). Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja yang tinggi belum tentu menciptakan Kinerja Karyawan yang baik. 3). Berdasarkan hasil penelitian ini variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinamika Global Nusantara. Hal ini menunjukkan bahwa PT Dinamika Global Nusantara sangat memotivasi para karyawan agar kinerja para karyawan meningkat atau baik.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang didapat penulis mengajukan beberapa saran yang diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan maupun pihak lain yang terikat, sebagai berikut: 1). Bagi PT Dinamika Global Nusantara disarankan agar tetap mempertahankan Lingkungan Kerja dengan memberikan ruang kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang mumpuni, keamanan lingkungan kerja agar karyawan merasa aman dan nyaman, dan hubungan antar rekan kerja yang baik agar suasana ruang kerja kondusif. 2). Bagi PT Dinamika Global Nusantara disarankan untuk meningkatkan Disiplin Kerja yang lebih baik. Dengan menerapkan kedisiplinan yang meliputi kehadiran, kode etik, ketepatan jam kerja, dan ketaatan pada peraturan. Hal ini dikarenakan agar kedisiplinan para karyawan tetap terjaga dan karyawan lebih bisa menerapkan kedisiplinan pada PT Dinamika Global Nusantara. 3). Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya menambah atau menggunakan variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan selain Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja. Hal ini dikarenakan masih adanya pengaruh dari variabel lain sebesar 32,1% yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Belly, O.W. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. *Jurnal Ekobis Dewantara*. 1(4): 53–62.
- Dermawan, D. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta: Surabaya.
- Dharma, S. 2010. *Manajemen Kinerja*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Fadhilah, H. A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 11(2): 1–18.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. PT Bumi Aksara: Jakarta
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada: Depok.
- Kerja, P. L., D. Motivasi, D. A. N., Keluarga, dan B. Dppkb. 2022. Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk. *Jurnal Manajemen*. 2(2), 444–457.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Motivasi, P., dan D. A. N. K. Kerja. 2020. The Effect Of Motivation , Dicipline , And Job Satisfaction To Performance of the Employees PT . Bumi Rama Nusantara. *Jurnal Manajemen*. 3(1):113–134.
- Putri, D. R., dan Winarningsih. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kedaung Group. *Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*. 9(8): 1–16.
- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*. Djambatan: Jakarta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung
- Simamora. B. 2005. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Sondang .P.S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru: Jakarta.
- Yudistira A.N. 2019. Analisis Stakeholders Dalam Pengembangan Program Diklat Di Balai Diklat Aparatur Kementerian Kelautan Dan Perikanan Stakeholders Analysis in Development of Training Program on Training Office of Apparatus Ministry of Marine Affairs and Fisheries. *Jurnal ManajemendanBisnis Kreatif*. 5(1):1–19.