

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SINAR BIRU CEMERLANG

Atthariq Maulana Wijaya
atthariqmaulanaw@gmail.com
Priyati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

PT Sinar Biru Cemerlang is a labor supply company that has experienced a significant increase in cases of employee tardiness from month to month. This research aims to analyze the main causes of the delay. Based on the literature study, internal factors such as motivation and work discipline, as well as external factors such as work environment, are expected to be the main cause of this problem. The increased tardiness has the potential to reduce employee productivity and overall company performance. The research is descriptive-quantitative. Furthermore, the population consists of 120 employees at PT Sinar Biru Cemerlang. The data collection technique used simple random sampling technique and Slovin formula. In line with that, there were 55 respondents as the sample. Moreover, the instrument in data collection was a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents through online (G-form). In addition, The data analysis technique used multiple linear regressions with SPSS 26 version. The result shows that work motivation, work discipline, and work environment have a positive and significant effect on the employees' performance at PT Sinar Biru Cemerlang.

Keywords: work motivation, work discipline, work environment, and employees' performance.

ABSTRAK

PT Sinar Biru Cemerlang, perusahaan penyedia tenaga kerja, mengalami peningkatan signifikan kasus keterlambatan karyawan dari bulan ke bulan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penyebab utama keterlambatan tersebut. Berdasarkan studi literatur, faktor internal seperti motivasi dan disiplin kerja, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, diduga menjadi penyebab utama masalah ini. Peningkatan keterlambatan berpotensi menurunkan produktivitas karyawan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Sinar Biru Cemerlang sejumlah seratus dua puluh karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik *simple random sampling* dan menggunakan rumus slovin, sehingga didapatkan sampel sejumlah lima puluh lima responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan penyebaran kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui online (*gform*). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan alat bantu *software* pengolahan data SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Biru Cemerlang.

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

PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi perusahaan, Sumber daya manusia adalah salah satu unsur penting dalam setiap organisasi, pekerja yang berkualitas adalah aset paling berharga bagi perusahaan, berperan vital dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Tanpa mereka, perusahaan akan kesulitan bersaing dan beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah. Sumber daya manusia yang efektif dan produktif menjadi kunci keberhasilan jangka panjang bagi setiap organisasi, karena mereka bukan sekedar pekerja, namun juga pemikir kreatif, pengambil keputusan dan pelaksana kebijakan yang akan menentukan arah dan strategi perusahaan Halisa (2020).

Pada dasarnya pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, antara lain perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga pengelolaan kinerja dan

kesejahteraan pegawai adanya motivasi yang kuat, tempat kerja yang kondusif, dan disiplin yang baik akan mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang terbaik Menurut Daspar (2020). Dalam konteks perusahaan, keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia sangat bergantung pada bagaimana perusahaan dapat menggali potensi individu pekerjanya, memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, dan menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, pengelolaan Karyawan yang kompeten dan berdedikasi merupakan aset berharga yang dapat mendorong perusahaan mencapai target yang ditetapkan.

Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi membawa keterampilan, pengetahuan dan motivasi, mengingat setiap karyawan memiliki karakteristik, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda-beda, maka perusahaan perlu melakukan pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan dan potensi masing-masing individu. serta menciptakan strategi yang dapat mengoptimalkan kinerjanya. Produk atau jasa yang diproduksi bukan satu-satunya faktor yang mendukung keberhasilan, namun juga oleh kualitas dan dedikasi sumber daya manusianya.

PT Sinar Biru Cemerlang adalah Sebagai perusahaan manpower supply, kami fokus pada penyaluran tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan berbagai sektor industri. Layanan yang disediakan PT Sinar Biru Cemerlang mencakup tidak hanya penyediaan tenaga kerja, tetapi juga pengawasan, pelatihan, pengarahan, dan motivasi bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan maupun yang telah bekerja di perusahaan mitra.

PT Sinar Biru Cemerlang menyediakan tenaga kerja dengan berbagai keahlian sesuai kebutuhan mitra, antara lain dalam bidang *cleaning service*, *helper* administrasi perkantoran, *gardening*, pengamanan bangunan/*waker*, resepsionis, tata graha/*housekeeping*, *mechanical*, *driver*, *security*, *welder*, hingga penyelam. Dengan berbagai layanan ini, PT Sinar Biru Cemerlang berkomitmen membantu perusahaan mitra dalam mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten untuk mendukung operasional bisnis yang optimal.

Dalam menghadapi era globalisasi yang terus berkembang, perusahaan *manpower supply* memiliki tanggung jawab untuk tidak hanya menjadi jembatan antara tenaga kerja dan perusahaan, tetapi juga menjadi agen perubahan yang mendorong terciptanya tenaga kerja yang berkualitas. Dengan pelayanan yang terintegrasi, mulai dari rekrutmen hingga pengawasan tenaga kerja, perusahaan *manpower supply* mampu menjadi mitra yang handal dalam mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan mitra sekaligus menciptakan karyawan yang bersaing di era global.

Salah satu permasalahan umum yang sering dihadapi oleh organisasi adalah keterlambatan karyawan dalam memulai atau melaksanakan tugas mereka. Keterlambatan, baik dalam bentuk kehadiran maupun penyelesaian tugas, Penurunan produktivitas pada seorang individu dapat memicu penurunan hasil kerja tim dan berujung pada penurunan kinerja organisasi secara menyeluruh. Menurut Yonita dan Apriliyanti (2022), disiplin kerja yang buruk, termasuk keterlambatan, sering kali diakibatkan oleh kondisi internal seperti motivasi, kepuasan kerja, dan kondisi fisik, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Dari data yang di peroleh peneliti dari bagian sumber daya manusia ditemukan fenomena dengan banyak nya keterlambatan karyawan pada PT Sinar Biru Cemerlang Analisis data kehadiran karyawan menunjukkan tren peningkatan yang signifikan dari bulan ke bulan selama periode April hingga September. Berdasarkan Tabel 1 terlihat jelas bahwa jumlah pekerja yang termasuk dalam kategori terlambat terhitung cukup banyak. Hal ini menggambarkan bahwa kinerja karyawan dikatakan belum optimal yang ditunjukkan berdasarkan dari data tabel diatas yaitu adanya para pekerja yang terkadang terlambat hadir ke kantor tanpa keterangan. Keterlambatan pekerja dapat menjadi indikator adanya masalah mendasar, seperti rendahnya motivasi, kurangnya kedisiplinan akan tanggung jawab, atau lemahnya sistem pengawasan dan penegakan aturan. Oleh karena itu, penelitian mengenai

keterlambatan karyawan dan pengaruhnya terhadap disiplin kerja menjadi sangat relevan untuk mengidentifikasi akar penyebab dan mencari solusi yang efektif dalam peningkatan organisasi.

Tabel 1
Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Periode Bulan April-September 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	persentase
April	120	38	32%
Mei	120	39	33%
Juni	120	38	32%
Juli	120	38	32%
Agustus	120	39	33%
September	120	55	46%

Sumber: Data Sekunder, 2024 (Diolah)

Disiplin kerja merupakan fondasi penting, tidak dapat dipungkiri bahwa SDM menjadi faktor yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Disiplin kerja mencerminkan kesediaan dan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah ditentukan. Menurut Siahaan dan Meilani (2019), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, mematuhi, dan melaksanakan norma serta aturan yang tercantum dalam prosedur perusahaan dengan sukarela.

Definisi lainnya disiplin kerja adalah kemampuan seorang individu untuk secara konsisten mematuhi aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, yang pada gilirannya berpengaruh langsung terhadap kinerja. Menurut Simamora dalam Sinaga dan Sihombing (2021), disiplin kerja adalah melakukan pekerjaan dengan kualitas yang baik adalah bukti nyata dari tanggung jawab seorang pekerja, yang jika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Menghadapi penurunan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan perlu adanya inisiatif untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa terdapat sejumlah pendekatan yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, didapatkan rumusan masalah yang meliputi (1) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Biru Cemerlang?, (2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Biru Cemerlang?, (3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Biru Cemerlang?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, ditentukan tujuan penelitian meliputi (1) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Biru Cemerlang, (2) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Biru Cemerlang, (3) Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Biru Cemerlang.

TINJAUAN TEORITIS

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan komponen vital yang menopang keberhasilan suatu organisasi, baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Karyawan yang kompeten dan memiliki motivasi tinggi akan mendorong perusahaan untuk terus berkembang dan berinovasi. Menurut Hasibuan dalam Andriani *et al.* (2022), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan seni dan ilmu dalam mengoptimalkan potensi manusia untuk mencapai tujuan bersama organisasi, karyawan, dan pemangku kepentingan lainnya. Karyawan adalah aset yang tidak berwujud namun memiliki potensi yang sangat besar untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Sebagai pelengkap konsep *Human Resources*, muncul pendekatan *Human Capital* yang menempatkan Sumber Daya Manusia sebagai aset strategis

yang bernilai tambah. Konsep ini menekankan pada pengembangan dan peningkatan nilai SDM secara berkelanjutan, sejalan dengan prinsip investasi yang menghasilkan keuntungan jangka panjang. Disini perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka (Andriani *et al.*, 2022).

Motivasi Kerja

Motivasi, menurut Mangkunegara dalam Agustian (2019), adalah energi yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap positif terhadap pekerjaan akan meningkatkan motivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Karyawan perlu memiliki kesiapan mental, fisik, dan kesehatan yang optimal untuk dapat beradaptasi dengan dinamika kerja dan berkontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja dalam konteks ini merujuk pada proses internal yang mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh inisiatif dan semangat. Setiap organisasi harus memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi kepada pekerjanya karena sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam menggerakkan semua orang untuk melakukan seluruh aktivitas untuk mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Agustian (2019) Disiplin adalah sikap mematuhi peraturan yang diwujudkan melalui tindakan dan perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi serta budaya yang berlaku. Menurut Sinaga dan Sihombing (2021), disiplin kerja menggambarkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Jika dikelola dengan baik, disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Menurut Hasibuan dalam Agustian (2019) Disiplin adalah sikap mematuhi peraturan yang diwujudkan melalui tindakan dan perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi serta budaya yang berlaku. Menurut Sinaga dan Sihombing (2021), disiplin kerja menggambarkan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diberikan. Jika dikelola dengan baik, disiplin kerja dapat meningkatkan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dampak langsung pada karyawan, dimana kondisi tersebut dapat memengaruhi kinerja mereka. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini dapat berakibat penurunan produktivitas. Sebaliknya, jika tempat kerja kondusif, karyawan merasa nyaman dan betah untuk bekerja di kantor tersebut. Lingkungan kerja atau work environment/tempat kerja menurut Sedarmayanti dalam Astuti *et al.* (2022) adalah sebuah konsep dengan menganalisis area di mana pekerja dapat merasakan kepuasan kebutuhan intrinsik, ekstrinsik dan sosial karyawan dan alasan mengapa karyawan bertahan diorganisasi tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yakni suatu sistem yang terdiri dari berbagai faktor fisik dan psikologis yang saling berinteraksi dan mempengaruhi perilaku karyawan. Selain itu, tempat kerja dikatakan baik atau cocok apabila individu mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal menurut Nurhandayani (2022).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yakni hasil yang diperoleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi. Menurut Wibowo dalam Pangestuti *et al.* (2020) Kinerja yakni standar kualitas dan kuantitas yang telah ditentukan oleh organisasi. Untuk menilai performa pegawai, dapat menggunakan beberapa indikator, antara lain mutu kerja, kepatuhan waktu, kerjasama antar rekan kerja, tanggung jawab, kemampuan komunikasi, kemampuan, dan inisiatif. Rosita dan Cahyani (2019). Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas secara

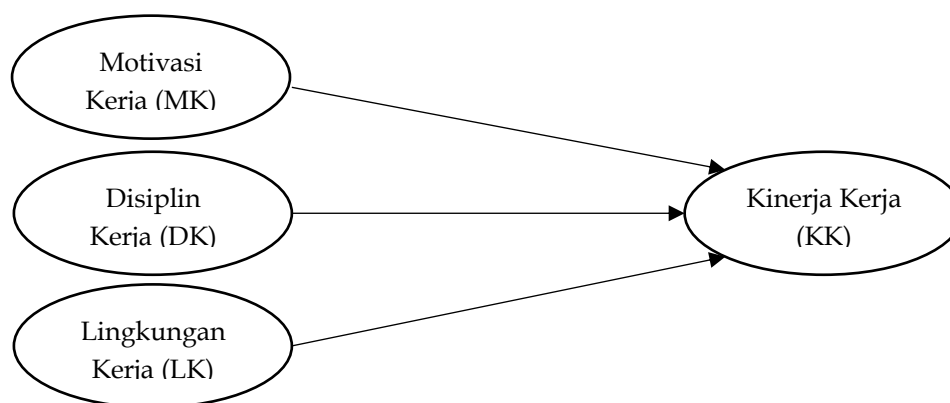
menyeluruh dalam waktu tertentu juga disebut sebagai kinerja. Selain itu, penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi juga dapat dianggap sebagai kinerja (Silaen *et al.*, 2021).

Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian Hustia (2020), menunjukkan bahwa motivasi berperan vital dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan penelitian Daspar (2020), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, penelitian Akbar *et al.* (2021), bahwa tingkat disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Banne *et al.* (2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terkait signifikan terhadap hasil kinerja karyawan. Ketiga, penelitian Patas (2021), ditunjukkan adanya variabel lingkungan kerja berperan kuat terhadap kinerja karyawan, akan tetapi menurut penelitian Subakti (2021), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan teoritis yang telah dikemukakan, maka rerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan dengan semangat dan menggunakan semua kemampuan yang dimiliki, dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Agustian (2019), motivasi kerja menciptakan kegairahan dalam bekerja dan mendorong individu untuk berkontribusi secara efektif dalam organisasi. Dengan memahami berbagai teori yang ada, organisasi dapat merancang kondisi kerja yang lebih menunjang bagi karyawan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Merujuk dari pembahasan *research GAP* Pada penelitian Hustia (2020), menunjukkan bahwa motivasi berperan vital dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan penelitian Daspar (2020), menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu hubungan yang menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan dapat memengaruhi seberapa baik mereka melaksanakan tugas dan

mencapai tujuan organisasi. Disiplin kerja mencakup aspek seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, Dengan meningkatnya kedisiplinan kerja karyawan, prestasi kerja yang diraih juga akan semakin tinggi. Namun, tanpa penerapan disiplin yang tepat, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Vallennia *et al.*, 2020). Merujuk dari pembahasan *research Gap* Pada penelitian Akbar *et al.* (2021), bahwa tingkat disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian Banne *et al.* (2023), menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak terkait signifikan terhadap hasil kinerja karyawan.

H₂ : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan. Menurut Rennie *et al.* (2024) lingkungan kerja mencakup ciri-ciri tempat bekerja yang berhubungan dengan perilaku dan sikap pegawai. Suasana kerja yang kondusif mendorong karyawan untuk lebih produktif dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, sementara itu lingkungan yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan. Merujuk dari pembahasan *research Gap* Pada penelitian Patas (2021), ditunjukkan adanya variabel lingkungan kerja berperan kuat terhadap kinerja karyawan, akan tetapi menurut penelitian Subakti (2021), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berperan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode analisis data adalah aspek yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Tanpa analisis data yang tepat, hasil penelitian akan diragukan. Analisis data memungkinkan penelitian menghasilkan temuan yang akurat. Pemilihan metode analisis data dalam penelitian merupakan hal yang wajib dilakukan, dan pemilihannya disesuaikan dengan jenis penelitian yang sedang dilaksanakan. Metode analisis data memiliki pengaruh besar terhadap hasil penelitian. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif kuantitatif. Analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis data menggunakan statistik. Statistik yang digunakan dapat berupa statistik deskriptif dan inferensial/induktif. Statistik inferensial dapat berupa statistik *parametris* dan statistik *nonparametris*. Data hasil analisis selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan, penyajian data dapat berupa tabel, tabel distribusi frekuensi, grafik garis dan grafik batang, *piechart* (diagram lingkaran), dan piktogram menurut Sugiyono dalam Ass (2020).

Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2010), Teknik sampling adalah metode yang digunakan untuk memilih sebagian dari populasi sebagai objek penelitian. Metode pengambilan sampel pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu pengambilan sampel probabilitas dan pengambilan sampel non-probabilitas. Penelitian ini menggunakan metode probabilitas sampling dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2010), probabilitas sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada anggota suatu populasi untuk dijadikan sampel. *Random sampling* hanyalah proses pengambilan sampel dari suatu populasi yang dilakukan

secara acak tanpa mempertimbangkan keberadaan kelas-kelas dalam populasi tersebut, Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 120 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan informasi dari responden melalui pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2010:127). Responden adalah karyawan PT Sinar Biru Cemerlang. Materi angket ini berkaitan dengan motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini kuesioner menggunakan kuesioner tertutup, artinya responden hanya tinggal mengisi jawaban pada kuesioner. Pengukuran dilakukan menggunakan skala likert. Kriteria pengukuran skala likert dengan skala nilai 1 yang berarti Sangat Tidak Setuju, 2 yang berarti tidak setuju, 3 yang berarti setuju, 4 yang berarti sangat setuju.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang berpengaruh adalah variabel bebas, juga disebut sebagai independen, dan variabel terikat, juga disebut sebagai dependen. Sementara variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh adanya variabel bebas, variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi penyebab dari variabel terikat. Dalam penelitian ini, tiga variabel bebas digunakan, yaitu Motivasi Kerja (MK), Disiplin Kerja (DK), dan Lingkungan Kerja (LK). Sedangkan variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini menggunakan Kinerja Karyawan (KK).

Definisi Operasional Variabel

Motivasi Kerja (MK)

Motivasi kerja merupakan proses yang mendukung perusahaan dalam menciptakan dan memberikan dorongan serta semangat kepada karyawan PT Sinar Biru Cemerlang untuk mencapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan. Indikator motivasi menurut Sedarmayanti dalam Machfudoh (2020) dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Kompensasi dan insentif, (2) Kesempatan Pengembangan diri, (3) Tanggung jawab.

Disiplin Kerja (DK)

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan PT Sinar Biru Cemerlang yang menunjukkan ketaatan terhadap prosedur, dan kebijakan perusahaan, selain itu komitmen dalam melaksanakan pekerjaan secara konsisten dan tepat waktu untuk mencapai tujuan organisasi. Tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi dipengaruhi oleh indikator, diantaranya menurut Fadilatunisa (2019) yaitu: (1) Kepatuhan terhadap Aturan, (2) Tanggung Jawab dalam Pekerjaan, (3) Kehadiran yang Baik.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan PT Sinar Biru Cemerlang yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan ini juga berhubungan dengan kinerja karyawan terhadap perusahaan, yang berkontribusi dalam pencapaian tujuan PT Sinar Biru Cemerlang. Menurut Siagian dalam Abhirama (2022) ada dua indikator Lingkungan kerja yaitu fisik dan non fisik dengan rincian sebagai berikut: (1) Lingkungan kerja fisik yaitu, Tempat kerja dan Fasilitas kerja, (2) Lingkungan kerja non fisik yaitu, Hubungan rekan kerja dan Kerja sama antar karyawan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan PT Sinar Biru Cemerlang berdasarkan apa yang telah dilakukan. Kinerja ini dapat dinilai dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan bertanggung jawab. Menurut Robbins dalam Tauhid *et al.* (2024)

ada beberapa indikator KK sebagai berikut: (1) Kuantitas Kerja, (2) Kualitas Kerja, (3) Hubungan antar karyawan, (4) Efisiensi Kerja.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas menurut Ghozali (2016:45) digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan sudah sesuai sebagai pembentuk indikator. Dasar analisis yang digunakan untuk melakukan pengujian validitas yaitu, jika $\text{Sig. } <(\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika $\text{sig} >(\alpha) 0,05$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), Uji reliabilitas digunakan untuk menilai indikator kuesioner dari sebuah variabel. Kuesioner bernilai reliabel jika jawaban yang diberikan oleh responden tetap konsisten dari waktu ke waktu. Teknik pengukuran reliabilitas yang digunakan yaitu *cornbach alpha* (α) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cornbach alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas ini digunakan alat bantu komputer yaitu program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) (Paramita dan Wahyuni, 2019).

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini menentukan arah hubungan antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), menentukan apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif, dan menentukan nilai variabel terikat yang akan dijalankan. Nilai variabel bebas bertambah atau berkurang (Ghozali, 2013: 96). Jika variabel bebas (MK, DK, dan LK) diwakili oleh X dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) diwakili oleh Y, maka terdapat hubungan fungsional antar variabel tersebut.

$$KK = a + b_1 MK + b_2 DK + b_3 LK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan (Variabel dependen)

a : Konstanta

b1 : Koefisien regresi MK

b2 : Koefisien regresi DK

b3 : Koefisien regresi LK

MK : Motivasi Kerja (Variabel independen)

DK : Disiplin Kerja (Variabel independen)

LK : Lingkungan Kerja (Variabel independen)

e : Nilai residu

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) pengujian normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah variabel independen dan variabel dependen atau keduanya berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah data sampel memenuhi kriteria berdistribusi normal sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut untuk mengevaluasi normalitas sebaran data. Peneliti menggunakan dua pendekatan yaitu metode *kolmogorov smirnov* dan metode histogram probabilitas normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independent* Ghozali (2018:45). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak *orthogonal*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam regresi adalah dengan cara melihat besaran dari nilai VIF (*Variance Inflation factor*) dan juga nilai toleran. Ada tidaknya multikolinieritas dapat dideteksi dalam model regresi sebagai berikut : jika nilai *variance inflation factor* (VIF) paling banyak 10 dan nilai toleran (TOL) paling sedikit 0,1, maka model dapat dikatakan. VIF bebas dari multikolinieritas = $1/\text{toleransi}$ jika VIF = 10 maka toleransi $1/10 = 0,1$.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) Mengungkapkan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varian residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika varian residual antar pengamatan berbeda, hal tersebut disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan jika varian residual antar pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, karena data tersebut mencakup berbagai ukuran yang mewakili. Dalam penelitian ini, cara untuk mendeteksi adanya atau tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan memeriksa grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* yang menjelaskan bahwa. Jika terdapat pola tertentu pada grafik *scatterplot*, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur, seperti bergelombang, menyempit, lalu melebar, maka itu menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Simultan (Uji f)

Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% artinya risiko kesalahan mengambil keputusan adalah 5%. Kriteria pengujian yang menjelaskan bahwa. Jika F value $>0,05$ maka menunjukkan model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini tidak memenuhi syarat untuk digunakan. Jika F value $\leq 0,05$ maka menunjukkan model persamaan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk digunakan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018:97) koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Yang di uji pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan kebenaran hasil penarikan kesimpulan mempunyai profitabilitas 95% atau toleransi kemesletan 5%. Jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka variabel

independent berpengaruh terhadap variabel dependen Ghozali (2018:99). Kriteria pengambilan keputusan hasil t-hitung dibandingkan dengan tabel, dengan kriteria pengambilan Keputusan yang menjelaskan bahwa. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel secara parsial. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka hipotesis ditolak (tidak signifikan). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. (2-Tailed)
Motivasi Kerja	Kompensasi dan insentif	0,000
	Kesempatan Pengembangan diri	0,000
	Tanggung jawab	0,000
Disiplin Kerja	Kepatuhan terhadap Aturan	0,000
	Tanggung Jawab dalam Pekerjaan	0,000
	Kehadiran yang Baik	0,000
Lingkungan Kerja	Tempat kerja	0,000
	Fasilitas kerja	0,000
	Hubungan rekan kerja	0,000
	Kerja sama antar karyawan	0,000
Kinerja Karyawan	Kuantitas Kerja	0,000
	Kualitas Kerja	0,000
	Hubungan antar karyawan	0,000
	Efisiensi Kerja	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji validitas pada Tabel 2 menunjukkan hasil nilai Sig. (2-tailed) yaitu sebagai berikut: variabel Motivasi Kerja dari indikator 1 (MK₁) sampai dengan 3 (MK₃) sebesar 0,000 sehingga tiga indikator dari Motivasi Kerja adalah valid; variable Disiplin Kerja dari indikator 1 (DK₁) sampai dengan 3 (DK₃) yaitu sebesar 0,000 sehingga tiga indikator dari Disiplin Kerja adalah valid; variable Lingkungan Kerja dari indikator 1 (LK₁) sampai dengan 4 (LK₄) yaitu sebesar 0,000 sehingga empat indikator dari Lingkungan Kerja adalah valid; variable Kinerja Karyawan dari indikator 1 (KK₁) sampai dengan 4 (KK₄) yaitu sebesar 0.000 yang artinya empat indikator dari Kinerja Karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi Kerja	0,775	3
Disiplin Kerja	0,712	3
Lingkungan Kerja	0,779	4
Kinerja Karyawan	0,862	4

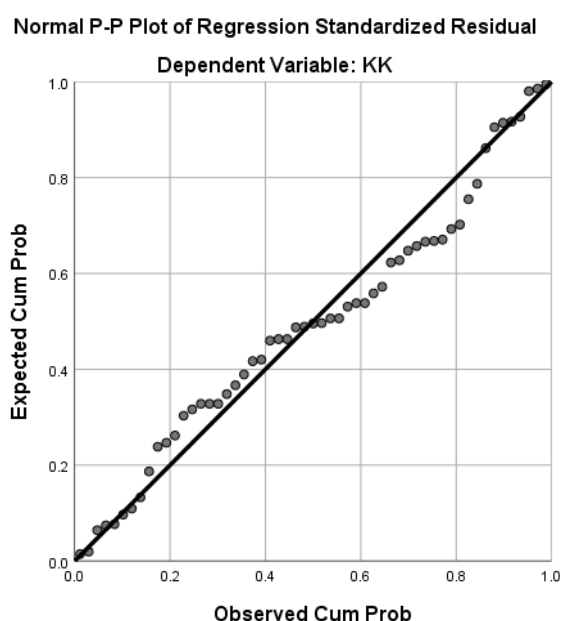
Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 3 menunjukkan hasil nilai Cronbach's Alpha sebagai berikut: variabel Motivasi Kerja dari indikator 1 (MK1) sampai dengan 3 (MK3) yaitu sebesar 0,775 yang artinya kondisi variabel Motivasi Kerja adalah reliabel; variabel Disiplin Kerja dari indikator 1 (DK1) sampai dengan 3 (DK3) yaitu sebesar 0,712 yang artinya kondisi variabel Disiplin Kerja adalah reliabel; variabel Lingkungan Kerja dari indikator 1 (LK1) sampai dengan 4 (LK4) yaitu sebesar 0,779 yang artinya kondisi variabel Lingkungan Kerja adalah reliabel; variabel Kinerja Karyawan dari indikator 1 (KK1) sampai dengan 4 (KK4) yaitu sebesar 0,862 yang artinya kondisi variabel Kinerja Karyawan adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan pada grafik plot P-P normal untuk melihat sebaran titik pada grafik. Hasil grafik plot P-P normal yang ditunjukkan pada gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga distribusi data dinyatakan normal.



Gambar 2
Normal P-Plot

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Uji Multikolinieritas

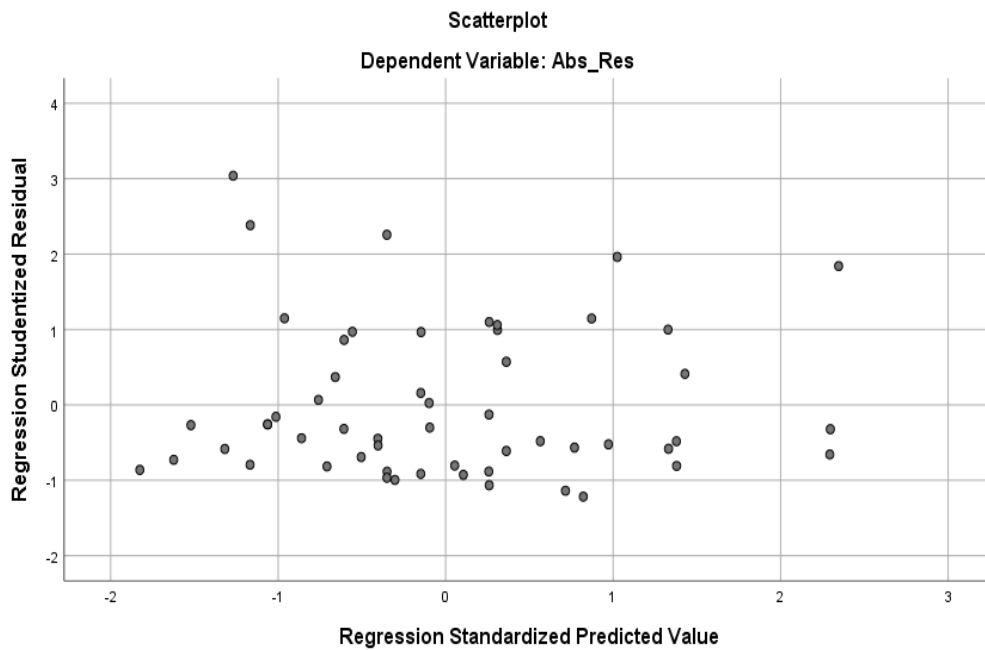
Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistyc	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (MK)	0,680	1,471
Disiplin Kerja (DK)	0,581	1,720
Lingkungan Kerja (LK)	0,572	1,749

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4 untuk nilai VIF dari variabel Motivasi Kerja (MK) sebesar 1,471, variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 1,720, dan variabel Lingkungan Kerja (LK) sebesar 1,749. Nilai VIF ketiga variabel tersebut dapat diketahui mempunyai nilai lebih kecil dari 10 sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Scatterplot*
Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Gejala heteroskedastisitas juga dapat dilihat berdasarkan grafik Scatterplot pada Gambar 3, di mana titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu atau bergelombang, sehingga dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0,312	1,200		-0,260	0,796
Motivasi Kerja (MK)	0,248	0,111	0,206	2,230	0,030
Disiplin Kerja (DK)	0,570	0,156	0,363	3,645	0,001
Lingkungan Kerja (LK)	0,424	0,101	0,424	4,216	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan hasil Tabel 5, didapatkan persamaaan sebagai berikut:

$$KK = -0,312 + 0,248 MK + 0,570 DK + 0,424 LK + e$$

Di mana. KK secara konstan bernilai sebesar -0,312 apabila MK, DK, dan LK diasumsikan bernilai sama dengan 0. Hal ini ditunjukkan oleh konstanta -0,312 yang bertanda negatif. Nilai koefisien regresi MK sebesar 0,248 menunjukkan bahwa MK mempunyai hubungan yang searah dengan KK. Dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi tetap, nilai KK akan meningkat sebesar 0,248 per satuan. Nilai koefisien regresi DK sebesar 0,570 menunjukkan bahwa DK mempunyai hubungan yang searah dengan KK. Dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi tetap, nilai KK akan meningkat sebesar 0,570 per satuan. Nilai koefisien regresi LK sebesar 0,424 menunjukkan bahwa LK mempunyai hubungan yang searah dengan KK. Dengan asumsi bahwa variabel bebas lain dari model regresi tetap, nilai KK akan meningkat sebesar 0,424 per satuan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6
Hasil Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236,186	3	78,729	40,716	0,000 ^b
	Residual	98,614	51	1,934		
	Total	334,800	54			

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji F pada Tabel 6 didapatkan nilai Sig. sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 yang artinya variable motivasi kerja (MK), disiplin kerja (DK), dan lingkungan kerja (LK) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (KK).

Uji R-Square

Tabel 7
Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,840 ^a	0,705	0,688	1,39054

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil uji R-Square pada Tabel 7 menunjukkan angka sebesar 0,705 atau 70,5% sehingga persentasi sumbangan pengaruh MK, DK, dan LK terhadap KK adalah sebesar 0,705 atau 70,5%. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam pengukuran model penelitian ini adalah 29,5%, contohnya variabel kepemimpinan, budaya organisasi, dan lainnya.

Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	-0,312	1,200		
Motivasi Kerja (MK)	0,248	0,111	0,206	2,230	0,030
Disiplin Kerja (DK)	0,570	0,156	0,363	3,645	0,001
Lingkungan Kerja (LK)	0,424	0,101	0,424	4,216	0,000

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan hasil penelitian uji t yang tercantum pada tabel 8 memberikan pengertian yang dimana. Pengaruh Motivasi Kerja (MK) terhadap kinerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang. Hasil perhitungan tabel 24 pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t sebesar 2,230 dengan nilai signifikansi $0,030 \leq 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Pengaruh Disiplin Kerja (DK) terhadap kinerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang. Hasil perhitungan tabel 24 pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t sebesar 3,645 dengan nilai signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Sehingga menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (DK) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK). Pengaruh Lingkungan Kerja (LK) terhadap kinerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang. Hasil perhitungan tabel 24 pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t sebesar 4,216 dengan nilai signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Sehingga

menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (KK).

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang sehingga penelitian ini dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam motivasi kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa ada korelasi positif antara faktor motivasi kerja dan hasil kinerja karyawan di PT Sinar Biru Cemerlang. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik juga.

Pengaruh motivasi kerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang dapat diketahui melalui nilai kompensasi dan insentif, kesempatan pengembangan diri, dan tanggung jawab yang diberikan oleh PT Sinar Biru Cemerlang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Biru Cemerlang. Analisis data mengungkapkan bahwa indikator Tanggung Jawab mencapai nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,73, menunjukkan bahwa jiwa tanggung jawab karyawan sangat berkontribusi terhadap kinerja yang optimal. Hubungan yang positif ini menciptakan semangat kerja karyawan dengan penuh tanggung jawab. Sebaliknya, indikator gaji dan tunjangan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan mencatat nilai rata-rata terendah sebesar 2,45. Meskipun masih berada dalam kategori "setuju", nilai ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam menciptakan motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja yang tinggi penting untuk menstimulasi produktivitas kerja, yang sejalan dengan itu juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Peningkatan dalam aspek tanggung jawab kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sementara upaya untuk memberikan kompensasi dan insentif yang lebih wajar juga diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Menurut mangkunegara dalam Agustian (2020) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Setiap individu tentu akan semangat dalam bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai tujuan perusahaan ketika ada dorongan internal dari perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Hustia (2020) yaitu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daspar (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mungkin dapat menjadi referensi dalam menentukan variabel lainnya yang dapat mendorong karyawan untuk lebih mempunyai kinerja yang tinggi.

Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang sehingga penelitian ini dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa ada korelasi positif antara faktor disiplin kerja dan hasil kinerja karyawan di PT Sinar Biru Cemerlang. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik juga.

Pengaruh disiplin kerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang dapat diketahui melalui nilai kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan kehadiran yang baik dari karyawan-karyawan PT Sinar Biru Cemerlang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Biru Cemerlang.

Analisis data mengungkapkan bahwa indikator kehadiran yang baik mencapai nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,31, menunjukkan bahwa kehadiran karyawan sangat berkontribusi terhadap kinerja yang optimal. Hubungan yang positif ini menciptakan konsistensi kerja karyawan yang sangat baik. Sebaliknya, indikator kepatuhan terhadap aturan mencatat nilai rata-rata terendah sebesar 3,11. Meskipun masih berada dalam kategori "setuju", nilai ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam menciptakan disiplin kerja yang lebih tinggi. Disiplin kerja yang tinggi penting untuk menstimulasi melihara tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja sehingga diperoleh hasil yang optimal, yang sejalan dengan itu juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Peningkatan dalam aspek kehadiran kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sementara upaya untuk memberikan pengawasan kerja yang lebih optimal terhadap kepatuhan atas aturan-aturan kerja juga diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Menurut Hasibuan dalam Agustian (2019) Disiplin adalah sikap mematuhi peraturan yang diwujudkan melalui tindakan dan perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi serta budaya yang berlaku. Setiap individu perlu menerapkan kedisiplinan dalam bekerja dengan mematuhi aturan-aturan yang berlaku di perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai tujuan perusahaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar *et al.* (2021) yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian ini bertentangan dengan Banne *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mungkin dapat menjadi referensi dalam menentukan variabel lainnya yang dapat mendorong karyawan untuk lebih mempunyai kinerja yang tinggi.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang sehingga penelitian ini dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam lingkungan kerja berpotensi meningkatkan kinerja karyawan, mengonfirmasi asumsi bahwa ada korelasi positif antara faktor lingkungan kerja dan hasil kinerja karyawan di PT Sinar Biru Cemerlang. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tinggi dan baik dapat menunjang karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik juga.

Pengaruh lingkungan kerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang dapat diketahui melalui nilai tempat kerja, fasilitas kerja, hubungan rekan kerja, dan kerja sama antar karyawan yang ada di lokasi PT Sinar Biru Cemerlang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Biru Cemerlang. Analisis data mengungkapkan bahwa indikator tempat kerja mencapai nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,24, menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja PT Sinar Biru Cemerlang sangat berkontribusi terhadap kinerja yang optimal. Hubungan yang positif ini didukung dengan adanya tempat kerja yang baik. Sebaliknya, indikator hubungan dengan rekan kerja mencatat nilai rata-rata terendah sebesar 2,71. Meskipun masih berada dalam kategori "setuju", nilai ini menunjukkan bahwa ada ruang untuk perbaikan dalam menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan jiwa kekeluargaan antar karyawan. Motivasi kerja yang tinggi penting untuk menstimulasi kreatifitas dan adaptasi kerja setiap karyawan yang sejalan dengan itu juga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Peningkatan dalam aspek tempat kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, sementara upaya untuk meningkatkan jiwa kekeluargaan antar karyawan agar tercipta hubungan kerja yang baik antar karyawan juga diperlukan untuk mendukung peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Menurut Astuti *et al.* (2022) Lingkungan kerja adalah sebuah konsep dengan menganalisis area di mana pekerja dapat merasakan kepuasan kebutuhan intrinsik, ekstrinsik

dan sosial karyawan dan alasan mengapa karyawan bertahan diorganisasi tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat individu mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal sehingga dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai tujuan perusahaan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Patas (2021) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian ini bertentangan dengan Subakti (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mungkin dapat menjadi referensi dalam menentukan variabel lainnya yang dapat mendorong karyawan untuk lebih mempunyai kinerja yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari analisis dan pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Biru Cemerlang dapat ditarik kesimpulan (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang. Semakin baik motivasi kerja yang dilakukan perusahaan untuk pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang. Semakin baik disiplin kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Biru Cemerlang. Semakin kondusif dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Keterbatasan

Dalam pengembangan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang diakui peneliti yaitu (1) Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner. Metode ini dapat menyebabkan adanya bias karena tanggapan responden dipengaruhi oleh subjektivitas atau faktor lain. Selain itu, keterbatasan waktu untuk melakukan wawancara juga dapat membatasi pemahaman mendalam terhadap pandangan dan persepsi karyawan. (2) Sampel penelitian terdiri dari hanya 55 responden dari karyawan PT Sinar Biru Cemerlang. Ukuran sampel yang relatif kecil ini tidak mencakup seluruh keragaman yang ada dalam organisasi atau industri secara menyeluruh, sehingga generalisasi hasil mungkin terbatas pada populasi yang lebih luas. (3) Penelitian ini hanya menggunakan variabel yang mempengaruhi yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, dengan menekankan dampaknya terhadap variabel kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di perusahaan penyedia jasa, peneliti memberikan beberapa rekomendasi yaitu, (1) PT Sinar Biru Cemerlang disarankan untuk mengembangkan program peningkatan motivasi kerja, seperti memberikan penghargaan atas pencapaian karyawan, menawarkan peluang pengembangan karier, serta menciptakan sistem insentif yang adil. Hal ini dapat memacu semangat kerja karyawan dan mendorong mereka untuk lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas, termasuk meningkatkan kedisiplinan waktu. (2) PT Sinar Biru Cemerlang disarankan untuk mempertegas kebijakan disiplin, khususnya terkait keterlambatan, melalui penerapan aturan yang konsisten dan sistem sanksi yang mendidik. Selain itu, edukasi tentang pentingnya kedisiplinan dalam mendukung keberhasilan individu maupun organisasi perlu dilakukan secara berkala melalui pelatihan atau sosialisasi internal. (3) PT Sinar Biru Cemerlang disarankan untuk melakukan program-program yang mendorong kolaborasi, seperti kegiatan pelatihan tim, *gathering*, atau proyek bersama, dapat menjadi solusi untuk memperkuat hubungan

interpersonal antar karyawan. Dengan interaksi yang lebih erat, komunikasi dan solidaritas antar rekan kerja juga dapat ditingkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abhirama, B. W. 2022. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(9).
- Agustian, O. 2019. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik (Bps) Kota Makassar. *Universitas Negri Jakarta*, 75.
- Akbar, I. R., Harjianto, P., dan Winata, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT POS Indonesia Kantor Cabang Pondok Aren. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 232.
- Andriani, N. Y., Sari, A., Novianti, A., Nurlianti, A., Triananda, E. S., dan Sopyan, M. T. A. 2022. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) UMKM Ness Collection Sukabumi Di Desa Parungseah. *Jurnal Pengabdian Hasil Diseminasi*, 1(01), 23-28.
- Ass, S. B. 2020. Analisis Rasio Profitabilitas Dan Solvabilitas Pada Pt Mayora Indah Tbk. *BRAND Jurnal Ilmiah Manajemen Pemasaran*, 2(2), 195-206.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., dan Pratama, N. A. 2022. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., dan Pratiwi, I. 2023. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309-325.
- Daspar, D. 2020. Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159-166.
- Fadilatunisa, S. N., dan Wardhana, A. 2019. Analisis Faktor-faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Toserba Yogya Group Cabang Batununggal Bandung. *Psychology*, 5(3), 3736.
- Ghozali, I. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Edisi Kelima. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Halisa, N. N. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22.
- Hustia, A. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Machfudoh, H. 2020. Secara rinci, indikator motivasi menurut Syahyuti (2010) dapat dijelaskan sebagai berikut: *Jurnal Manajemen*, 4(1), 17-28.
- Nurhandayani, A. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Pangestuti, N. A., Ekonomi, F., dan Sarjanawiyata, U. 2020. *JURNAL*. 10(2), 79-85.
- Paramita, L. F., dan Wahyuni, D. U. 2019. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 8(888), 1-18.

- Patas, G. S. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Intrinsik, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada KSP Credit Union Dharma Prima Kita). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 10(2), 163–171.
- Rennie, R., Sundari, S., dan Pakpahan, M. 2024. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT . Heulang. *PPIMAN : Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1).
- Rosita, R., dan Cahyani, N. W. 2019. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis. *Apikes*, 2(978-602-6363-78-7), 1–6.
- Siahaan, Y. L. O., dan Meilani, R. I. 2019. Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., dan Satriawan, D. G. 2021. Kinerja Karyawan.
- Sinaga, S. R., dan Sihombing, S. 2021. Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Subakti, O. A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim Terhadap KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT . Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021). *Skripsi*, i–13.
- Sugiyono, D. 2010. Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan Rnd. In *Penerbit Alfabeta*.
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan Rnd. Bandung: Alfabeta.
- Tauhid, K., Satwika, C. E., Praditina, G., Ramdani, F., dan Wahyudin, C. 2024. Karimah Tauhid, Volume 3 Nomor 7 (2024), e-ISSN 2963-590X. 3, 7938–7949.
- Vallennia, K., Atikah, A., dan Azijah, F. N. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PTSINAR SOSRO Rancaekek). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49.
- Yonita, V., dan Aprilyanti, R. 2022. Analisis Penerapan Prinsip-prinsip Good Corporate Governance Pada Usaha Kecil dan Menengah (Studi Pada UKM Restoran/Rumah Makan/Kafe di Daerah Cikupa Tangerang). *ECo-Fin*, 4(1), 1–9.