

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BERLIAN JASA TERMINAL INDONESIA

Rizky

Allyssa Anggraeni

*allyssarizkyanggraeni@gmail.com*

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research determines and analyzes the effect of work environment, work motivation, and work discipline on the employees' performance at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. The research applies quantitatively. Furthermore, the population consists of 50 employees who work at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia which part of the Human Resource division. The data collection technique used was saturated sampling. Moreover, the instrument in the data collection technique was a questionnaire with a Likert scale. The data analysis technique used was multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solutions) 26. The result shows that the work environment has a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Likewise, work motivation has a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Similarly, work discipline has a positive and significant effect on the employees' performance at PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia.*

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

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia yang ada pada divisi Sumber Daya Manusia dengan jumlah 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

**Kata Kunci :** lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan berlomba-lomba untuk menunjukkan keunggulannya agar dapat bersaing secara kompetitif. Di tengah persaingan yang semakin ketat, sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan, yang menjadi ujung tombak dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Namun, upaya mencapai tujuan tersebut akan sulit terlaksana apabila aspek-aspek penting seperti kondisi lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja tidak mendapatkan perhatian yang memadai. Tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif, motivasi yang kuat, dan disiplin yang terjaga, kinerja karyawan cenderung menurun, yang pada akhirnya dapat menghambat kemajuan perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja ini mencakup semua aspek yang dirasakan karyawan selama bekerja, baik fisik maupun suasana sosial. Lingkungan kerja nyaman dan mendukung, karyawan akan merasa lebih termotivasi sehingga mereka bisa fokus dan menghasilkan hasil kerja yang baik. Sedarmayanti (2017:26) Lingkungan kerja merupakan ruang di mana karyawan-karyawan berkolaborasi, dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik tetapi juga suasana sosial yang mendukung kerjasama antar karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh langsung pada kinerja keseluruhan perusahaan. Ketika lingkungan kerja ini berfungsi dengan baik, perusahaan akan mencapai tujuannya dan memenuhi visi serta misinya secara efektif.

Motivasi kerja merupakan dorongan atau keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau faktor eksternal yang membuat karyawan bersemangat untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan tertentu. Mangkunegara (2017:93) Motivasi kerja merupakan kebutuhan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan menjalankan tugas dengan baik. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berperan aktif dalam tim, berkolaborasi dengan rekan kerja, dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Semakin tinggi motivasi karyawan, semakin baik kinerjanya. Oleh karena itu, perlunya menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya nyaman, tetapi juga dapat memacu motivasi karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui pengakuan atas prestasi, pemberian insentif, dan pengembangan karir. Dengan demikian, fokus pada peningkatan motivasi kerja menjadi langkah strategis untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Disiplin kerja merupakan sikap dan tindakan seseorang dalam mematuhi aturan, tata tertib, serta standar yang berlaku di tempat kerja. Sutrisno (2016:89) Disiplin kerja merupakan perilaku individu yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, serta mencerminkan sikap dan tindakan yang selaras dengan aturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu mematuhi aturan agar dapat mencapai hasil yang optimal (Sondakh *et al.*, 2023).

Kinerja merupakan hasil atau pencapaian yang diperoleh seseorang atau suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas, pekerjaan dan tanggung jawab tertentu sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Kompri (2020:2) Kinerja menunjukkan sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan telah berhasil memenuhi target, tujuan, visi, dan misi organisasi, sesuai dengan perencanaan strategis yang telah disusun. Kinerja berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, keberlanjutan jangka panjang, serta kesuksesan yang ingin diraih. Pencapaian ini sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang menjadi faktor utama dalam kemajuan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tinggi, maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Sebaliknya, kualitas sumber daya manusia yang rendah dapat menurunkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kemajuan perusahaan dan pendapatan yang dihasilkan.

PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI) merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) yang didirikan pada tanggal 9 Januari 2002 melalui proses spin off dari Divisi Usaha Terminal milik Pelindo III Cabang Tanjung Perak. Sejak awal pendiriannya, PT BJTI memfokuskan operasionalnya pada pengelolaan jasa kepelabuhanan, khususnya dalam kegiatan bongkar muat petikemas domestik yang beroperasi di Terminal Berlian, Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya. Sebagai perusahaan jasa yang menekankan

efisiensi dan keandalan operasional, keberhasilan kegiatan di lapangan sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, pengelolaan kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat krusial, termasuk melalui pemantauan absensi yang tercatat secara sistematis. Tabel absensi karyawan menjadi salah satu indikator awal dalam menilai kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, yang selanjutnya berpengaruh terhadap pencapaian target operasional harian. Ketidakhadiran yang tinggi dapat berdampak langsung pada kelancaran aktivitas bongkar muat dan layanan pelabuhan lainnya, sehingga analisis terhadap data kehadiran karyawan sangat relevan dalam mengevaluasi dan meningkatkan performa kinerja di PT BJTI. Berikut ditampilkan tabel absensi karyawan yaitu:

**Tabel 1**  
**Daftar Kehadiran Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia Tahun 2024**

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari	Kriteria Absensi		
				Mangkir/Alpa	Sakit	Izin
1.	Januari	50	23	2	5	3
2.	Februari	50	20	1	4	2
3.	Maret	50	21	3	6	4
4.	April	50	22	1	3	3
5.	Mei	50	23	2	5	2
6.	Juni	50	20	1	3	2
7.	Juli	50	23	2	4	3
8.	Agustus	50	22	3	6	4
9.	September	50	21	2	5	3
10.	Oktober	50	23	1	4	2
11.	November	50	21	2	5	3
12.	Desember	50	22	1	3	2

Sumber: Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, 2025

Absensi karyawan yang tercatat dalam tabel 1 menunjukkan adanya variasi yang cukup signifikan antara bulan-bulan yang berbeda dalam hal jumlah hari mangkir/alpa, sakit, dan izin. Pada bulan-bulan dengan jumlah hari kerja lebih sedikit, seperti Februari dan Juni, terlihat bahwa meskipun jumlah hari kerja lebih sedikit, ketidakhadiran karena mangkir/alpa dan sakit tetap terjadi dengan jumlah yang cukup tinggi. Hal ini bisa menjadi indikasi bahwa ketidakhadiran yang tidak terkendali, baik karena mangkir atau sakit, berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Ketidakhadiran yang terlalu sering dapat mengganggu kelancaran operasional, menghambat pencapaian target, dan mempengaruhi kolaborasi tim, yang pada akhirnya berkontribusi pada menurunnya kinerja karyawan. Selain itu, meskipun terdapat izin yang tercatat, ketidakhadiran dalam jumlah yang berulang-ulang dapat mempengaruhi konsistensi dan efektivitas kerja, menciptakan ketidakstabilan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini: (1) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia?, (2) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia?, (3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia?. Penelitian ini bertujuan: (1) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, (2) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia, (3) Mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengembangan sumber daya manusia di suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Hasibuan (2019:10), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang ilmu yang mempelajari bagaimana perusahaan mengatur hubungan dan peran karyawan secara optimal, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang ada di sekitar tempat seseorang bekerja dan yang dapat memengaruhi cara bekerja, suasana, hingga hasil yang diperoleh. Lingkungan kerja mencakup faktor fisik seperti pencahayaan, suhu, kebersihan, serta fasilitas kantor, dan juga faktor psikologis, seperti hubungan antar karyawan, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, semangat kerja. Sedarmayanti (2017:26), lingkungan kerja merupakan ruang di mana karyawan-karyawan berkolaborasi, dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup fasilitas fisik tetapi juga suasana sosial yang mendukung kerjasama antar karyawan.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan secara optimal guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja berkaitan erat dengan keinginan, kebutuhan, dan harapan individu yang dipadukan dengan target dan tuntutan organisasi. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat produktivitas, kinerja, dan kepuasan karyawan. Karyawan yang bekerja untuk suatu perusahaan pasti memiliki keinginan dan tujuan mereka sendiri. Motivasi akan membuat mereka mengerti apa yang harus dilakukan dan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja. Mangkunegara (2017:93) Motivasi kerja merupakan kebutuhan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan menjalankan tugas dengan baik. Jika karyawan memiliki motivasi yang kuat, mereka lebih cenderung untuk menunjukkan komitmen dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kesungguhan, tanggung jawab, serta konsistensi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan aturan, waktu, dan standar yang ditetapkan. Sutrisno (2016:89) Disiplin kerja merupakan perilaku individu yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, serta mencerminkan sikap dan tindakan yang selaras dengan aturan perusahaan. Jika karyawan melanggar atau mengabaikan peraturan yang ada di perusahaan, maka menunjukkan tingkat disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya, ketika karyawan mematuhi aturan perusahaan, maka menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik.

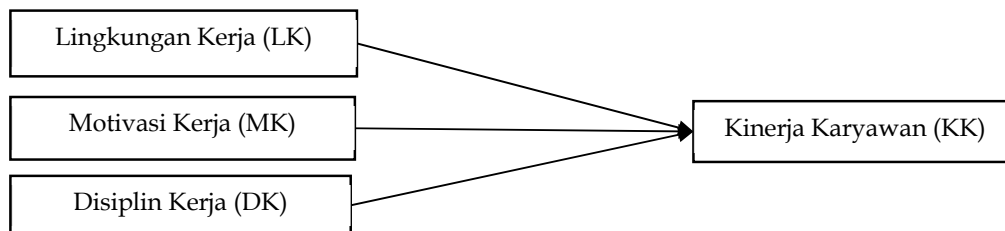
### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan target standar, atau indikator yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Rerung (2019:54) Kinerja karyawan merupakan perilaku yang muncul ketika menjalankan tugas, yang dapat dilihat dan dinilai.

### Penelitian Terdahulu

Penelitian ini relevan dengan menggunakan penelitian-penelitian terdahulu dan sebagai acuan bagi penulis untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagai berikut: (1) Luthfi dan Suryawirawan.,(2024) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian (2) Prastyo dan Santoso.,(2022) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Putri dan Winarningsih.,(2020) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian (4) Hidayat.,(2021) Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kusbiyanto dan Prijati.,(2024) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya penelitian (6) Muna dan Isnawati (2024) Disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan hipotesis

H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Metode Penelitian

#### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi (Objek) Penelitian

Jenis pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2016:13) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasar pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tentukan. Populasi dari penelitian adalah karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dengan jumlah 239 orang karyawan.

#### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah metode yang digunakan untuk memilih sebagian dari populasi yang menjadi objek penelitian dengan tujuan agar sampel tersebut dapat mewakili karakteristik atau kondisi populasi secara keseluruhan. Sugiyono (2016:62) menyatakan bahwa sampel merupakan suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penulis yang sama juga menyebutkan bahwa sampel yang dipelajari dan juga ditarik kesimpulannya harus dapat merepresentatifkan populasi dari penelitian. Teknik pengambilan sampel di dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling* atau secara tidak acak yaitu sampel jenuh. Sugiyono (2016:86) sampling jenuh merupakan suatu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, penulis akan mengambil anggota populasi pada karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia yang ada pada divisi Sumber Daya Manusia & Umum yaitu 50 orang karyawan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dilakukan dan disamakan dengan sumber, yang nantinya bisa di pergunakan sebagai bukti utama atau pendukung oleh peneliti dalam mengambil kesimpulan. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan *field research* yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Sugiyono (2016:219) kuesioner merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang ada kaitannya dengan indikator dari tiap variabel yang diteliti kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang sudah ditetapkan. Pengukuran hasil dari kuesioner responden pada penelitian ini menggunakan skala likert.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kenyamanan individu dalam melaksanakan tugas pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Sedarmayanti (2017:27) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki beberapa indikator (1) Kebisingan. (2) Hubungan kerja. (3) Fasilitas. (4) Kelembapan udara.

#### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam diri karyawan yang berada di Kantor PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia agar bisa bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Afandi (2018:29), mengemukakan indikator motivasi kerja yaitu berikut: (1) Balas jasa. (2) Kondisi kerja. (3) Fasilitas kerja. (4) Prestasi kerja. (5) Pengakuan dari atasan.

#### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk menghargai seluruh peraturan yang berlaku pada PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Sutrisno (2016:94), menyatakan indikator disiplin kerja yaitu: (1) Ketaatan pada aturan waktu. (2) Ketaatan pada aturan perilaku kerja. (3) Ketaatan pada peraturan perusahaan.

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia dalam satu periode tertentu. Mangkunegara (2017:75), menyatakan indikator dalam pengukuran kinerja karyawan meliputi berikut: (1) Kualitas kerja. (2) Kuantitas kerja. (3) Tanggung jawab. (4) Inisiatif. (5) Kerja sama.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Instrumen Penelitian**

##### **Uji Validitas**

Uji validitas merupakan proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen atau alat ukur benar-benar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Ghazali (2018:51) menyatakan bahwa uji validitas mempunyai tujuan untuk mengukur validitas atau kebenaran dari suatu kuesioner. Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang diajukan pada instrumen tersebut mampu mengungkap suatu hal yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dasar perhitungan yang digunakan Ghazali, (2016:54) apabila hasil signifikan  $< (\alpha) 0,05$  maka variabel tersebut dinyatakan valid, sebaliknya apabila signifikan  $> (\alpha) 0,05$  maka variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

##### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas merupakan metode pengukuran yang digunakan untuk menilai konsistensi atau kestabilan alat ukur dalam penelitian. Sugiyono (2016:178) menyatakan

bahwa uji reliabilitas yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil dari pengukuran menggunakan objek yang sama, kemudian menghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliabel, apabila jawaban responden konsisten/sama ketika pengukuran dilakukan berulang kali. Uji reliabilitas ditentukan berdasarkan nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$ , maka dikatakan reliabel, sebaliknya apabila bila nilai *cronbach alpha*  $< 0,60$ , maka dikatakan tidak reliabel.

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. Ghazali (2018:21) merupakan suatu metode untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Di dalam penelitian ini analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan linier berganda dalam penelitian ini, sebagai berikut :

$$KK = a + b_1LK + b_2MK + b_3DK + e$$

Keterangan :

KK : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b<sub>1</sub>LK : Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

b<sub>2</sub>MK : Koefisiensi regresi variabel motivasi kerja

b<sub>3</sub>DK : Koefisiensi regresi variabel disiplin kerja

e : error

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah data dalam suatu sampel mengikuti distribusi normal atau tidak. Ghazali (2018:161-167) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Adapun dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu jika perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\geq 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut distribusi normal, sebaliknya apabila perolehan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)*  $\leq 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut distribusi normal.

#### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah suatu teknik dalam analisis regresi yang digunakan untuk mendeteksi adanya hubungan linier yang kuat antara dua atau lebih variabel independen dalam model regresi. Ghazali (2018:107) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi bisa dikatakan baik apabila tidak terjadinya korelasi antara variabel bebas. Pengujian multikolinieritas dapat diuji dari nilai *Tolerance* atau nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Ketentuan pengambilan keputusan uji multikolinieritas yaitu apabila nilai dari *tolerance*  $< 0,1$  atau nilai dari *VIF*  $> 10$ , maka dapat dikatakan terdapat multikolinieritas, sebaliknya Apabila nilai dari *tolerance*  $> 0,1$  atau nilai dari *VIF*  $< 10$ , maka dapat dikatakan tidak ada terjadinya multikolinieritas.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas merupakan prosedur dalam analisis regresi yang digunakan untuk menguji apakah varians error (residual) dalam model regresi

bersifat konstan atau tidak. Ghazali (2018:137) menyatakan bahwa tujuan dari uji heteroskedastisitas untuk mengetahui apakah didalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance residual satu dengan pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini pengujian heteroskedastisitas menggunakan pendekatan grafik plot dengan keputusan: (a) Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk sebuah pola khusus yang teratur (bergelombang, melebar, lalu menyempit), maka dapat dikatakan adanya heteroskedastisitas. (b) Apabila tidak ada pola yang jelas, dan terdapat titik-titik menyebar diatas dan juga dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dikatakan tidak adanya heteroskedastisitas.

#### **Uji Kelayakan Model**

##### **Uji F**

Uji kelayakan model F merupakan uji yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana model regresi secara keseluruhan mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Ghazali (2018:98) menyatakan bahwa uji f memiliki fungsi untuk mengetahui dan menguji data model regresi yang digunakan terdapat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan secara bersamaan. Dengan dasar ketentuan yaitu Apabila nilai signifikansi  $\geq 0,05$ , maka dapat disimpulkan model regresi tidak layak digunakan, sebaliknya Apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , maka dapat disimpulkan model regresi layak digunakan.

##### **Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi linear dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Ghazali (2018:97) menyatakan bahwa koefisien determinasi adalah suatu pengujian yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar kemampuan dalam menjelaskan pengaruh variasi (naik turunnya) variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji koefisien determinasi didalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap variasi kinerja karyawan. Adapun ketentuan dalam uji koefisien determinasi, sebagai berikut: (a) Jika nilai dari ( $R^2$ ) kecil mendekati nol, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah lemah. (b) Jika nilai dari ( $R^2$ ) yang besar mendekati satu, maka dapat dikatakan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kuat.

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

Uji hipotesis (uji t) merupakan prosedur statistik yang digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen dalam suatu model regresi. Ghazali (2018:98) menyatakan bahwa uji t bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan taraf 5% (0,05). Adapun dasar ketentuan dari uji hipotesis (uji t) yaitu: (a) Apabila nilai signifikansi uji t  $\leq 0,05$ , maka lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (b) Apabila nilai signifikansi uji t  $\geq 0,05$ , maka lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas dimanfaatkan untuk mengevaluasi kemampuan suatu kuesioner atau alat ukur dalam mengukur hal yang dimaksud secara valid. Hasil uji validitas yaitu sebagai berikut:

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

Variabel	Indikator	Person Coorelation	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	LK1	0,723	0,000	Valid
	LK2	0,810	0,000	Valid
	LK3	0,684	0,000	Valid
	LK4	0,785	0,000	Valid
Motivasi Kerja (MK)	MK1	0,795	0,000	Valid
	MK2	0,767	0,000	Valid
	MK3	0,803	0,000	Valid
	MK4	0,846	0,000	Valid
	MK5	0,781	0,000	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,780	0,000	Valid
	DK2	0,912	0,000	Valid
	DK3	0,874	0,000	Valid
	DK4	0,848	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK1	0,811	0,000	Valid
	KK2	0,794	0,000	Valid
	KK3	0,828	0,000	Valid
	KK4	0,878	0,000	Valid
	KK5	0,786	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan informasi dari Tabel 2, didapatkan hasil uji validitas yang menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan memenuhi kriteria validitas data. Nilai signifikansi yang menunjukkan hasil < 0,05 menjadi bukti bahwa setiap pernyataan dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan uji *Cronbach alpha* untuk mengevaluasi keandalan jawaban suatu penelitian. Hasil uji reliabilitas untuk variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

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

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,709	Reliabel
Motivasi Kerja (MK)	0,847	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,875	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,875	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa seluruh tanggapan responden terhadap item pernyataan pada variabel disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat reliabilitas yang baik, yang dibuktikan dengan nilai *cronbach's alpha*  $\geq 0,60$ . Oleh karena itu, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel dan dapat dipercaya.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Analisis Regresi Linier Berganda						
Analisis Regresi Linier Berganda Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,177	1,522		0,773	0,443
	Lingkungan Kerja	0,458	0,115	0,386	3,984	0,000
	Motivasi Kerja	0,193	0,072	0,249	2,672	0,010
	Disiplin Kerja	0,490	0,136	0,371	3,617	0,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Tabel 4 menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 4, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$KK = 1,177 + 0,458LK + 0,193MK + 0,490DK + e$$

Dari interpretasi hasil persamaan analisis regresi linier berganda di atas, dapat dinyatakan sebagai berikut: (a) Pada persamaan regresi linier berganda di atas, didapatkan nilai konstanta adalah 1,177. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai tetap, maka nilai variabel kinerja karyawan akan sebesar 1,177. (b) Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,458 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,458. (c) Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0,193 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,193. (d) Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,490 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, jika disiplin kerja ditingkatkan satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,490.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan metode uji *kolmogrov-smirnov*, hasil uji normalitas dalam penelitian ini ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 5  
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogrov Smirnov*

	Unstandardized Residual
N	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	0,0000000
Std. Deviation	0,99464734
Most Extreme Differences	
Absolute	0,183
Positive	0,183
Negative	-0,153
Test Statistic	0,183
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,056 <sup>c</sup>

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 5 mengenai hasil uji normalitas menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,056, yang lebih besar daripada taraf

signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk dapat mengevaluasi apakah dalam penelitian ini terdapat korelasi tinggi antara variabel independen dalam model regresi. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel 6 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

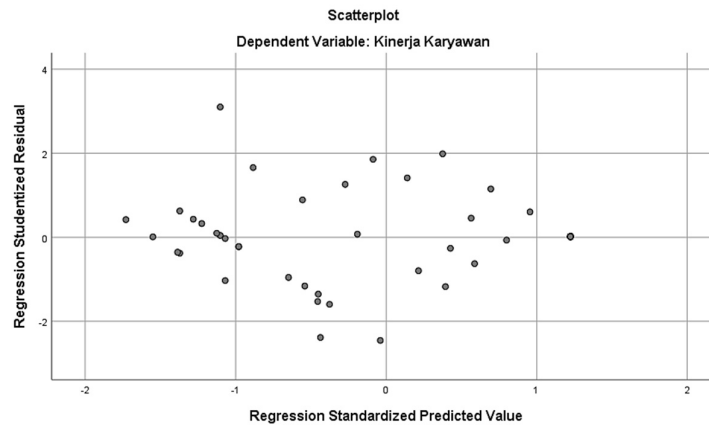
Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,405	2,468	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,438	2,284	Bebas Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,360	2,774	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan hasil pengujian multikolinieritas bahwa nilai variabel lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance*  $0,405 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $2,468 \leq 10$  maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, motivasi kerja memiliki nilai *tolerance*  $0,438 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $2,284 \leq 10$  dan disiplin kerja memiliki nilai *tolerance*  $0,360 \geq 0,10$  dan nilai VIF  $2,774 \leq 10$  maka dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat perbedaan dalam variansi residual antar observasi pada model regresi. Hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**  
Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan gambar 2 menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik scatterplot, di mana titik-titik terlihat menyebar secara acak di sekitar garis nol. Pola penyebaran ini tidak membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah garis nol. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

**Uji Kelayakan Model**

**Uji F**

Uji F bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan model variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya, memberikan gambaran apakah model regresi cocok atau tidak digunakan dalam penelitian. Berikut ini adalah hasil uji F pada tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228,743	3	76,248	72,352	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	48,477	46	1,054		
	Total	277,220	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar  $0,000 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam menjelaskan variabel dependen.

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

Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), bertujuan untuk mengevaluasi seberapa besar kekuatan variabel independen dapat menjelaskan perubahan dalam variabel dependen. Koefisien determinasi juga digunakan untuk mengukur kualitas keseluruhan dari model regresi yang telah dikembangkan. Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,908 <sup>a</sup>	0,825	0,814	1,027

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan tabel 18 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,825 atau 82,5%. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam penelitian ini mampu menjelaskan 82,5% variasi dalam kinerja karyawan. Sementara itu, sekitar 17,5% variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

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

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,177	1,522	0,773	0,443	
	Lingkungan Kerja	0,458	0,115	3,984	0,000	Signifikan
	Motivasi Kerja	0,193	0,072	2,672	0,010	Signifikan
	Disiplin Kerja	0,490	0,136	3,617	0,001	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan pada tabel 9, hasil uji hipotesis (uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi

sebesar 0,000 ( $\leq 0,05$ ) dan nilai t sebesar 3,984. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI), sehingga hipotesis pertama diterima. (b) Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,010 ( $\leq 0,05$ ) dan nilai t sebesar 2,672. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI), sehingga hipotesis kedua diterima. (c) Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $\leq 0,05$ ) dan nilai t sebesar 3,617. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI), sehingga hipotesis ketiga diterima.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, dan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga menyangkut hubungan antar rekan kerja dan atasan yang harmonis serta sistem kerja yang mendukung produktivitas. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator yang menyatakan bahwa perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai memperoleh nilai rata-rata tertinggi. Hal ini mencerminkan bahwa keberadaan fasilitas yang lengkap dan layak seperti peralatan kerja, ruang istirahat, dan sarana penunjang lainnya memiliki kontribusi besar dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang memadai dapat mengurangi hambatan kerja, meningkatkan efisiensi, serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sedarmayanti (2017:26) lingkungan kerja merupakan ruang di mana karyawan berkolaborasi, dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Luthfi dan Suryawirawan (2024) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian Prastyo dan Santoso (2022) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang karyawan hasilkan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Motivasi kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dalam konteks penelitian ini, indikator motivasi kerja yang memperoleh nilai rata-rata tertinggi adalah tersedianya peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa termotivasi ketika perusahaan menyediakan fasilitas dan alat kerja yang mendukung produktivitas mereka. Ketersediaan peralatan kerja yang memadai dapat mengurangi hambatan operasional, meningkatkan efisiensi kerja, serta menciptakan kenyamanan dalam bekerja. Dengan demikian, perusahaan yang mampu memenuhi kebutuhan dasar dan pendukung kerja karyawan akan mendorong munculnya motivasi internal yang kuat, yang akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja secara menyeluruh. Motivasi kerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang terus

didorong oleh manajemen perusahaan. Karyawan yang bekerja di lapangan menghadapi berbagai tantangan, seperti cuaca ekstrem, risiko keselamatan kerja, serta tuntutan kecepatan dan ketepatan dalam bongkar muat barang. perusahaan juga memberikan berbagai bentuk motivasi, baik secara finansial maupun non-finansial. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Mangkunegara (2017:93) motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan dan menjalankan tugas dengan baik. Karyawan yang memiliki motivasi yang kuat cenderung menunjukkan komitmen dan keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Putri dan Winarningsih (2020) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Prastyo dan Santoso (2022) motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan. Artinya, karyawan yang memiliki komitmen untuk menaati aturan dan prosedur kerja akan lebih konsisten dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, efisien, dan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Hasil analisis data mendukung kesimpulan ini, di mana indikator kepatuhan terhadap kebijakan keselamatan kerja memperoleh skor rata-rata tertinggi. Ini mengindikasikan bahwa karyawan secara umum memiliki kesadaran dan tanggung jawab tinggi terhadap pelaksanaan aturan yang ditetapkan. Hal ini sangat penting mengingat PT BJTI merupakan perusahaan yang bergerak di sektor jasa terminal dan pelabuhan, yang memiliki risiko kerja tinggi, sehingga disiplin kerja menjadi aspek vital dalam menjaga kualitas pelayanan sekaligus keselamatan kerja. Disiplin kerja menjadi salah satu pilar utama dalam operasional harian, terutama karena perusahaan ini bergerak di bidang bongkar muat yang membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan kerja sama tim yang terorganisir. Setiap karyawan, baik di lapangan maupun di bagian administratif, diwajibkan untuk mematuhi standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan, mulai dari penggunaan alat pelindung diri (APD), jam kerja yang ketat, pelaporan aktivitas kerja secara berkala, hingga larangan keras terhadap pelanggaran keselamatan seperti penggunaan alat berat tanpa izin. Perusahaan menerapkan sistem absensi berbasis digital dan pengawasan langsung di lapangan untuk memastikan tingkat kehadiran dan ketepatan waktu karyawan tetap terjaga. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Sutrisno (2016:89) disiplin kerja merupakan perilaku individu yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku, serta mencerminkan sikap dan tindakan yang selaras dengan aturan perusahaan. Disiplin kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena ketika karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan, mereka dapat menjalankan tugas-tugas secara lebih terstruktur dan efisien. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Kusbiyanto dan Prijati (2024) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Muna dan Isnowati (2022) disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia menjadi dasar dalam penarikan beberapa kesimpulan sebagai berikut: (1)

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin optimal pula kinerja yang karyawan hasilkan. (3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI), yang berarti semakin tinggi disiplin karyawan, maka semakin optimal kinerjanya karena tugas diselesaikan secara tepat waktu, efisien, dan sesuai standar perusahaan.

### **Keterbatasan**

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini perlu diperhatikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, di antaranya adalah: (1) Penelitian ini hanya dilakukan pada Divisi Sumber Daya Manusia dan Umum di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI), sehingga hasil temuan tidak dapat digeneralisasikan secara menyeluruh ke divisi-divisi lain dalam perusahaan. (2) Waktu penelitian yang terbatas serta jumlah responden yang terbatas pada karyawan tertentu di dalam perusahaan berpotensi memengaruhi kedalaman analisis dan tingkat representasi dari keseluruhan populasi karyawan. (3) Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup sebagai instrumen pengumpulan data sejumlah 50, sehingga jawaban responden terbatas pada pilihan yang telah disediakan peneliti.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di PT Berlian Jasa Terminal Indonesia (PT BJTI), peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja, khususnya dalam mengelola tingkat kebisingan. Evaluasi terhadap sumber kebisingan dan penerapan langkah pengendalian, seperti penggunaan peredam suara atau penjadwalan ulang aktivitas bising, perlu dilakukan agar lingkungan kerja lebih nyaman dan mendukung produktivitas. (2) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek motivasi kerja, khususnya pada sistem pemberian gaji dengan penyesuaian kompensasi secara adil dan proporsional terhadap beban kerja yang diterima karyawan perlu dilakukan agar dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas secara keseluruhan. (3) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan komunikasi efektif dan etika kerja. Langkah ini diharapkan dapat membentuk budaya kerja yang lebih disiplin, meningkatkan kerja sama tim, serta mendukung pencapaian kinerja yang optimal. (4) Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik berbeda, agar hasil yang diperoleh dapat lebih general. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja, guna mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Darmadi. 2020. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Tangerang: JIMF.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Febrianti, N. R. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso*.

- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayat, R. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*. 5 (1).
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kompri. 2020. *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Yogyakarta: Expert.
- Kusbiyanto, R., dan Prijati. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Dr Mohamad Soewandhie Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 13(3): 1-18.
- Luthfi, W. F., dan O. A. Suryawirawan. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Putra Libra. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 13 (3). 1-16.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, L.R dan H.J. Jackson. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Rismawati dan Mattalatu. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Muna, N., dan S. Isnowati. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 5 (2).
- Prastyo, I. D., dan B. Santoso. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*. 4(2): 513-528.
- 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.
- Rerung, R. R. 2019. *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rosalina, L., R. Oktarina., Rahmiati., dan I. Saputra. 2023. *Buku Ajar Statistika*. Padang: Muharika Rumah Ilmiah.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan. Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sihaloho, R. D., dan Siregar, H. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sondakh, G., W. A. Areros., dan V. Tatimu. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinarmas Tbk Cabang Utama Manado. *Productivity*. 4 (1): 55-60.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan pengembangan Kompetensi SDM Teori , Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke- 24*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo. Persada.