

## ***Improving Employee Performance Through Motivation, Work Discipline, And Work Environment At Employees Of PT. Prima Karya Cemerlang***

### **[Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Prima Karya Cemerlang]**

Nur Fatma Wati, Vera Firdaus

<sup>1)</sup> Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[verafirdaus@umsida.ac.id](mailto:verafirdaus@umsida.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to determine how effective and the effect of increasing employee performance through motivation, work discipline, and work environment for employees of PT. Prima Karya Cemerlang. This study uses quantitative research by testing the hypothesis. The sample used in this study was 100 employees of PT. Prima Karya Cemerlang. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R<sup>2</sup>), t test, F test, and classical assumption test using SPSS statistical software version 22.0. The main data in this study came from a questionnaire. The results of this study prove that motivation influences the performance of employees at PT. Prima Karya Cemerlang. Work discipline affects the performance of employees of PT. Prima Karya Cemerlang. The work environment affects the performance of employees of PT. Prima Karya Cemerlang. Thus it can be concluded that motivation, work discipline, and work environment simultaneously affect the performance of employees of PT. Prima Karya Cemerlang.*

**Keywords** - Motivation, Work Discipline, Work Environment, And Employee Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif dan pengaruh meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada karyawan PT. Prima Karya Cemerlang. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 100 karyawan PT. Prima Karya Cemerlang. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), uji t, uji F, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan software statistik SPSS versi 22.0. Data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Cemerlang. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Cemerlang. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Cemerlang. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Cemerlang.

**Kata Kunci** – Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Perusahaan yang berkembang dan sukses tidak hanya bergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada sumber daya manusia (karyawan). Salah satu upaya yang harus dilakukan adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia[1]. Selain sumber daya manusia yang ditingkatkan, kinerja karyawan juga sangat mempengaruhi kemajuan dan kesuksesan pada setiap perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaannya dengan cara mengoptimalkan kinerja dari para karyawannya. Dengan mengoptimalkan kinerja para karyawan, membuat perusahaan akan dapat bertahan dan akan berkembang di arus digitalisasi seperti sekarang ini.

PT. Prima Karya Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industry konveksi yang memproduksi atau pengerajin tas. Seperti perusahaan pada umumnya, PT. Prima Karya Cemerlang telah melakukan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara penerapan motivasi, disiplin dalam bekerja, dan menjaga lingkungan kerja agar tetap tercipta suasana nyaman dan aman dalam bekerja. Upaya tersebut semata-mata hanya untuk meningkatkan kinerja para karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan produksi perusahaan guna mencapai hasil yang maksimal. Sebab mengingat di tahun 2022 kinerja karyawan PT. Prima Karya Cemerlang dirasa menurun, hal tersebut bisa dilihat dari data absensi karyawan sejak awal tahun sampai akhir tahun 2022.

Melihat fenomena dan permasalahan yang terjadi mengenai penurunan kinerja karyawan, perubahan harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar kembali menjadi lebih baik. Setiap perusahaan menginginkan untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang terbaik. Dengan kata lain, apabila kinerja karyawan baik, akan meningkatkan kinerja perusahaan pula[2]. Diharapkan melalui peningkatan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja diharapkan dapat mendorong semangat kerja karyawan guna meningkatkan kinerjanya sehingga apa yang menjadi tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan[3]. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh sebuah perusahaan, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan perusahaan dalam suatu persaingan global yang sering berubah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pemberian motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif[4]. Selain motivasi, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pada setiap karyawan sebab jika karyawan tersebut disiplin dalam bekerja maka berpengaruh sangat baik terhadap perusahaan atau instansi dimana tempat dia bekerja.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku[5]. Kedisiplinan adalah fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal[6]. Sekalain faktor motivasi serta kedisiplinan, faktor tempat kerja atau lingkungan kerja dalam perusahaan dimana mereka bekerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawannya.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus[7]. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain[8].

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan[9]. Kinerja yang baik, sangat menentukan apakah perusahaan akan berkembang dengan baik, atau akan tergerus arus zaman. Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan[10]. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang

berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja[11].

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan penilitan (Nurdin Latif, dkk, 2022) penelitian ini meneliti tentang 2 variabel yaitu lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel. Sedangkan penilitan yang saat ini dilakukan oleh peneliti dari peneliti sebelumnya 2 variabel akan dikembangkan dengan menambah 2 variabel lagi yaitu motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Karya Cemerlang. Berdasarkan penelitian (Citra Apsari dan Rinaldi Syarif, 2022) pada penelitian tersebut peneliti menggunakan responden sebanyak 60 responden. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan saat ini oleh peneliti menggunakan responden sebanyak 100 responden, dengan menggunakan teknik purposive sampling. Berdasarkan penilitan (Alfi Hendri dan Armansyah, 2022), meneliti tentang pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai, penelitian (Uswatun Chassanah, 2023) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian (Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti, 2020), meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan ketiga peneliti diatas yang diambil dari artikel jurnal di internet, peneliti saat ini meneliti tentang motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian serta latar belakang masalah di atas peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: “Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Pada Karyawan PT. Prima Karya Cemerlang”. Dengan tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

### Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh tentang penerapan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang ?.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

### Kategori SDGs

Sesuai dengan kategori SDGs 16, artinya Meningkatkan pertumbuhan ekonomi yang merata dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif, serta pekerjaan yang layak untuk semua. Menciptakan masyarakat yang damai dan inklusif untuk pembangunan yang berkelanjutan, memberikan akses terhadap keadilan bagi semua, membangun lembaga yang efektif, akuntabel (dapat dipertanggungjawabkan), dan inklusif, pada semua level dan kalangan.

## II. METODE

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif, dimana data penelitian berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik [17]. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan penelitian kausal dalam mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan variabel motivasi(X1), disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) sebagai variabel independen, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan(Y).

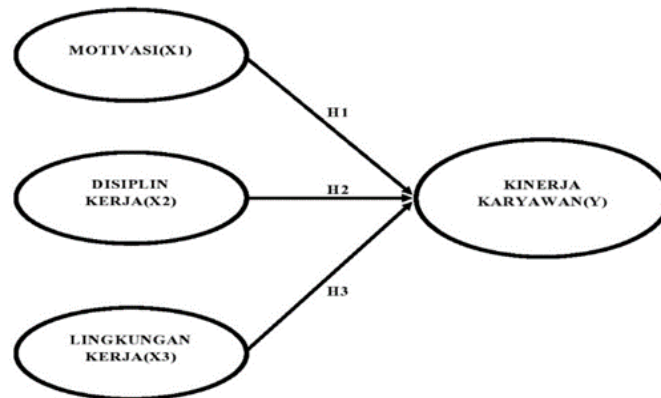
Lokasi penelitian ini berada di Jl. Raya Dungus No. Km 4 no. 33, Sukodono, Sukodono, Kec. Sukodono, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur 61258. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Prima Karya Cemerlang bagian produksi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ialah 100 responden bagian produksi, dengan menggunakan metode non probability sampling dengan teknik purposive sampling.

Sumber data yang dikumpulkan pada penelitian kali ini meliputi data primer yang didapatkan melalui wawancara dan kuisioner dengan rincian : pada variabel motivasi terdapat 5 indikator dengan 5 pernyataan, variabel disiplin kerja terdapat 7 indikator dengan 7 pernyataan, variabel lingkungan kerja terdapat 4 indikator dengan 4 pernyataan, variabel kinerja karyawan terdapat 9 indikator dengan 9 pernyataan. Penilaian kuesioner yang diberikan kepada responden dihitung menggunakan bobot, jadi jawaban yang di peroleh dari responden akan diukur menggunakan skala Likert. Dengan menggunakan skala Likert di ukur melalui indikator variabel meliputi 5 skala yaitu skala 1 (sangat tidak setuju), skala 2 (tidak setuju), skala 3 (netral), skala 4 (setuju), dan skala 5 (sangat setuju) menurut [18]. Sedangkan data skunder menggunakan data dari artikel jurnal penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuisioner dengan skala pengukuran linkert yang kemudian dilanjutkan dengan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Data yang didapatkan kemudian di analisis dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Yang kemudian data akan di uji menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial (Uji T), uji simultan (Uji F), dan uji koefisien determinasi (Uji R<sup>2</sup>) dengan menggunakan alat bantu software olah data SPSS untuk mengetahui pengaruh atau hasil antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

## Kerangka Konseptual

Konsep merupakan istilah dan definisi yang akan digunakan untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena atau kerangka berfikir yang hendak di uji. Jadi, kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang rasional dalam menguraikan rumusan hipotesis yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang di uji kebenarannya. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterangan :  
 X1,X2,X3 = Variabel Bebas (*Independent Variable*)  
 Y = Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

## Hipotesis

- H1: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.  
 H2: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.  
 H3: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

## Definisi Oprasional

### 1. Motivasi

Motivasi merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [20]. Motivasi kerja merupakan perilaku dalam pembentukan kepuasan kerja karyawan. Secara oprasional pengukuran variabel motivasi menggunakan tiga indikator yang merujuk pada teori [13]:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi  
 Kebutuhan yang memiliki tujuan untuk mencapai target dapat diukur dari standar kemampuan dalam diri seseorang.
- 2) Kebutuhan akan kompetensi  
 Kebutuhan yang diperlukan untuk memahami bahwa setiap orang memiliki kemampuan untuk dapat berinteraksi dengan lingkungan sekitar.
- 3) Kebutuhan akan afiliasi  
 Kebutuhan setiap manusia untuk berhubungan baik dengan manusia lainnya.

### 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [5]. Disiplin Kerja adalah para karyawan dituntut untuk disiplin dan menaati peraturan-peraturan apa saja yang ada di perusahaan. Contoh datang kerja tepat waktu dan tidak boleh terlambat. Secara oprasional pengukuran variabel disiplin kerja menggunakan tujuh indikator yang merujuk pada teori [6] :

- 1) Tujuan dan kemampuan  
 Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan  
 Pimpinan atau atasan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Contoh : pimpinan harus datang lebih awal atau tepaat waktu dibanding para karyawannya.
- 3) Balas jasa  
 Gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan

memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Contoh : jatah lembur dan pemberian uang lembur.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Contohnya : jika ada karyawan yang selalu datang paling awal atau rajin datang pagi akan mendapatkan *reward*, sedangkan yang sering datang terlambat pasti akan kena teguran.

5) Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku interdisipliner karyawan akan berkurang. Contoh : pemberian surat peringatan atau teguran jika ada karyawan yang melakukan kesalahan atau pelanggaran dalam bekerja, jika tetap mengilanginya lagi perusahaan tidak segan-segan untuk memecatnya.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang interdisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut. Contoh : teguran dari atasan agar mematuhi peraturan perusahaan.

7) Hubungan kemanusiaan

Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik. Contoh : interaksi dan komunikasi antara pimpinan dan karyawan, dan interaksi karyawan dan karyawan.

### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [14]. Lingkungan Kerja di PT.Prima Karya Cemerlang mempunyai sirkulasi udara dalam ruangan kerja yang memadai, kebersihan, tata letak bahan baku pembuatan tas sesuai pada tempatnya. Secara oprasional pengukuran variable lingkungan kerja menggunakan empat indikator yang merujuk pada teori [15].

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Contoh : tempat yang bersih dan tidak pengap.

2) Antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Contoh : saling tegur sapa dan saling membantu jika ada teman yang membutuhkan bantuan.

3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Contoh : hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

### 4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada teori yang dikemukakan oleh [11]. Kinerja karyawan ialah kemampuan atau keahlian seorang karyawan dalam bekerja. Contohnya seperti karyawan PT.Karya Cemerlang menyelesaikan tugas dan target yang diberikan perusahaan kepadanya untuk segera diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan. Secara oprasional pengukuran variabel kinerja karyawan menggunakan sembilan indikator yang merujuk pada teori [16].

1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

- 4) Disiplin kerja  
Karyawan datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- 5) Inisiatif  
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian  
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.  
Contoh : karyawan harus teliti dalam melakukan pekerjaan atau mncecek hasil pekerjaannya.
- 7) Kepemimpinan  
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Contoh : seorang atasan atau pimpinan harus menjadi contoh yang baik dan teladan bagi bawahannya.
- 8) Kejujuran  
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan. Contoh : karyawan harus bersifat jujur.
- 9) Kreativitas  
Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.  
Contoh : karyawan dituntut untuk kreatif mungkin untuk menciptakan ide atau kreasi baru.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Uji Validitas

**Tabel 4.1**  
**Uji Validitas**

Variabel	Variabel (R Hitung)		Kritis	Sig.	Ket.
<b>Motivasi (X1)</b>	X1.1	0.951	0,60	0.000	Valid
	X1.2	0.836		0.003	Valid
	X1.3	0.972		0.000	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X2.1	0.880		0.011	Valid
	X2.2	0.929		0.000	Valid
	X2.3	0.885		0.006	Valid
	X2.4	0.932		0.000	Valid
	X2.5	0.622		0.041	Valid
<b>Lingkungan Kerja (X3)</b>	X2.6	0.780		0.008	Valid
	X2.7	0.951		0.000	Valid
	X3.1	0.701		0.024	Valid
	X3.2	0.737		0.015	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	X3.3	0.862		0.001	Valid
	X3.4	0.885		0.006	Valid
	Y.1	0.932		0.000	Valid
	Y.2	0.758		0.015	Valid
	Y.3	0.942		0.000	Valid
	Y.4	0.785		0.007	Valid
	Y.5	0.953	0.000	Valid	
	Y.6	0.737	0.015	Valid	
	Y.7	0.862	0.001	Valid	
Y.8	0.932	0.000	Valid		
Y.9	0.758	0.015	Valid		

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah pertanyaan - pertanyaan kuesioner itu sah atau valid dan dapat mengukur konstruk sesuai dengan yang diharapkan oleh peneliti agar memperoleh hasil yang akurat. Uji validitas dalam penelitian ini dilihat melalui pearson correlation. Signifikan person correlation yang dipakai adalah 0,05. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid[23].

## B. Uji Reliabilitas

**Tabel 4.2**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Ket.
Motivasi (X1)	0.972	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.951		
Lingkungan Kerja (X3)	0.915		
Kinerja Karyawan (Y)	0.918		

Dari hasil tabel di atas, dapat diperoleh data dengan nilai koefisien reliabilitas Cronbach Alpha yang lebih besar daripada 0,60 pada, motivasi sebesar 0,972, variabel disiplin kerja sebesar 0,951, variabel lingkungan kerja sebesar 0,915, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,918. Maka seluruh variabel dapat dikatakan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan memiliki reliabilitas.

## C. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1) Uji Normalitas

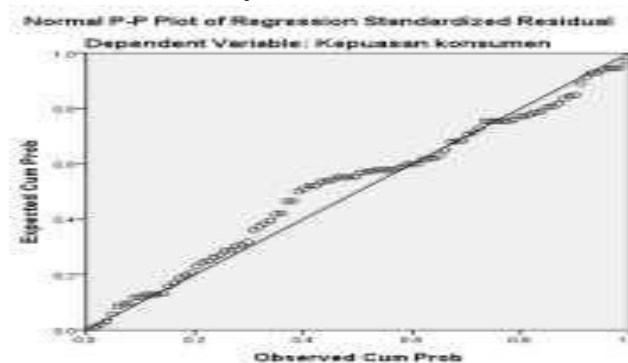
**Tabel 4.3**  
**Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.42394715
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.045
Kolmogorov-Smirnov Z		.703
Asymp. Sig. (2-tailed)		.707

a. Test distribution is Normal.

Hasil pengujian data di atas, diperoleh nilai Asymp.sig dari uji Kolmogorov Smirnov sebesar 0,707 di mana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ( $>0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan *Plot Of Regression Standardized Residual*. Data dikatakan berdistribusi normal jika sekarang data membentuk titik(.) atau lingkaran yang mendekati garis diagonal seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.1  
Uji Normalitas P-Plot



Berdasarkan gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas. Data dapat dikatakan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas jika jika titik- titik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal,

maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

## 2) Uji Multikolieritas

**Tabel 4.4**  
**Uji Multikolieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi (X1)	.115	9.558
Disiplin kerja (X2)	.117	9.031
Lingkungan kerja (X3)	.200	4.990

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

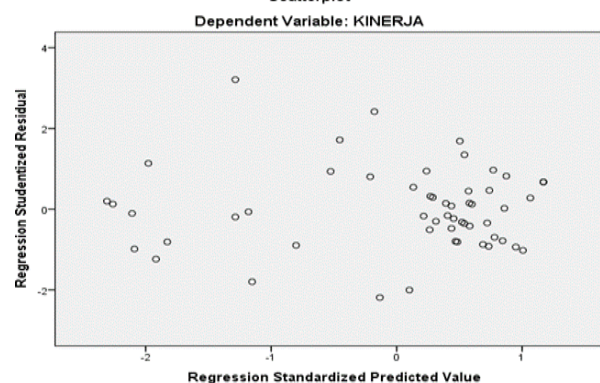
Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikol, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya variabel multikol, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai variance inflation factor (VIF) serta besaran korelasi antara variabel independen. Suatu model regresi dapat dikatakan bebas multikol jika mempunyai VIF tidak lebih dari angka 10 [15].

- Jika nilai tolerance diatas ( $>$ ) 0,1 maka terjadi multikolinearitas
- Jika nilai VIF dibawah ( $<$ ) 10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

## 3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Heteroskedastisitas di uji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas [17].

**Gambar 4. 2**  
**Hasil Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**



Hasil tampilan Scatterplot menunjukkan dengan jelas bahwa data menyebar secara acak dan tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya. Berdasarkan tampilan Scatterplot di atas dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Selain itu uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu (*error term*) sebaiknya kedastisitasnya dalam keadaan normal. Ketentuannya adalah signifikan korelasi spearman lebih dari 0,05 yang berarti hubungan antara X dan Y tidak signifikan atau heteros atau dapat juga diketahui dari gambar Scatterplot dimana titik data harus menyebar apabila membentuk pola menumpuk berarti terjadi heteroskedastisitas.



## D. Hasil Uji Hipotesis

### 1) Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan memiliki tujuan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

**Tabel 4. 5 Hasil Uji F ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	199.187	3	66.396	16.564	.000 <sup>b</sup>
Residual	384.813	96	4.008		
Total	584.000	99			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), motivasi(1), disiplin kerja(2), dan lingkungan kerja(X3)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 16,564 dan nilai signifikan 0,000. Sedang F tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan df sebesar  $K=3$  dan  $df_2 = (100 - 3 - 1 = 96)$  maka didapat nilai F tabel sebesar 2,70. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar daripada F tabel yaitu  $16,564 > 2,70$  dan nilai signifikan lebih kecil dari  $\alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Maka dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

### 2) Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

**Tabel 4. 6 Hasil Uji R2 Regresi Linier Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.320	2.002

a. Predictors: (Constant), motivasi(1), disiplin kerja(2), dan lingkungan kerja(X3)

Besarnya nilai Adjusted R2 yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,320. Hal ini menunjukkan kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel motivasi(X1), disiplin kerja(X2), dan lingkungan kerja(X3) terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sebesar 0,320 atau sebesar 32 %. Sedangkan sisanya 0.680 atau 68 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## A. Pembahasan

### 1. Hipotesis Pertama : Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa motivasi(X1) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan(Y). Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi memiliki peranan penting yang menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil atas pencapaiannya. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka kinerja karyawan meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [25] yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan indikator motivasi menurut[13], antara lain : Kebutuhan akan berprestasi, Kebutuhan akan kompetensi, Kebutuhan akan afiliasi. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut[16], antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel motivasi dengan nilai indikator tertinggi adalah kebutuhan akan afiliasi, yang artinya kebutuhan setiap manusia untuk berhubungan baik dengan manusia lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan baik antara karyawan satu dengan yang lainnya terjalin dengan baik dan harmonis, tidak hanya antara karyawan dengan karyawan saja tetapi antara atasan/pimpinan dan karyawan.

## 2. Hipotesis Kedua : Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa disiplin kerja(X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan(Y). Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting bagi setiap orang karena dengan perilaku disiplin kerja hasil kerja yang dilakukan akan menjadi baik dan maksimal. Hasil tersebut membuktikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [19] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [26] yang menyatakan bahwa disiplin memiliki nilai negatif dan tidak signifikan pengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan indikator disiplin kerja menurut[6], antara lain : Tujuan dan kemampuan, Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Sanksi hukuman, Ketegasan, dan Hubungan kemanusiaan. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut[16], antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel disiplin kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah Keadilan. Hal ini menunjukkan bahwa keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

## 3. Hipotesis Ketiga : Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa lingkungan kerja(X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan(Y). Hal tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting bagi setiap perusahaan, sebab terciptanya suasana nyaman dan nyaman serta ditunjang dengan fasilitas yang memadai secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [22] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [27] yang menyatakan bahwa lingkungan memiliki nilai negatif dan tidak signifikan pengaruh terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan indikator lingkungan kerja menurut[15], antara lain : Suasana kerja, Antar rekan kerja, Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan Tersedianya fasilitas kerja. Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut[16], antara lain : Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan, Kejujuran, dan Kreativitas. Variabel lingkungan kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah hubungan antara bawahan dengan pimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja dapat menunjang serta meningkatkan kinerja para karyawannya.

## VII. SIMPULAN

Hasil mengenai penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Prima Karya Cemerlang.
2. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.
3. Dari hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Prima Karya Cemerlang.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, dan berterima kasih sebanyak-banyaknya kepada kedua orangtua, keluarga, teman-teman serta pihak-pihak yang telah banyak membantu selama dalam proses penyusunan artikel ini yang tentu tidak dapat saya sebutkan semuanya.

## REFERENSI

- [1] Diamantidis A, Chatzoglou P (2019). *Factors affecting employee performance: An empirical approach. International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1): 171–193. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2018-0012>
- [2] Fauziah, F., (2016). Pengaruh *Employee Engagement*, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Inkabiz Indonesia). <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/35731/1/FATTIAH%20FAUZIAH-FEB>.
- [3] Sandy Martha, Muhammad. 2015. “*Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating*”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.

- [4] Winardi, J. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- [5] Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- [6] Hasibuan, Malayu S.P, 2015. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- [7] Stephen, Robbins, 2015. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- [8] Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- [9] Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- [10] Sandy Martha, Muhammad. 2015. “Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating”. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- [11] Edy, Sutrisno. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- [12] A. A. Carin, R. . Sund, dan B. K. Lahkar, “Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai”. *J. Control. Release*, vol. 11, no. 2, hal. 430–439, 2018.
- [13] A. Purwaliestanty, “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai pada PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara Medan”. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jurnalfasosa/article/view/1682>, no. July, hal. 1–23, 2021.
- [14] Alex, Nitisemito. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- [15] Alex S.Nitisemito, 2012, *Manajemen Personalial (Manajemen Sumber DayaManusia)*, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia.
- [16] Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- [17] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Mufraini, M. Arief. (2013). *Metode Penelitian Bidang Studi Ekonomi Islam*. Ciputat: UIN Jakarta Press.
- [19] A. R. Saleh dan H. Utomo, “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang”. *Among Makarti*, vol. 11, hal. 28–50, 2018, doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- [20] S. Arifin dan R. Mardikaningsih, “Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja”. *J. Ilm. Satyagraha*, vol. 5, no. 2, hal. 98–106, 2022, doi: 10.47532/jis.v5i2.476.
- [21] Kusuma, Adi, 2017. “Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT MNC SKY Vision TBK Palembang”.
- [22] Aji Eko Marwanto & Wachid Hasyim, 2023. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)”
- [23] Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [24] Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- [25] Frans Zella dan Maria Magdalena., 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) Cabang Padang)”. [https://libkey.io/10.31219/osf.io/rt3n4?utm\\_source=ideas](https://libkey.io/10.31219/osf.io/rt3n4?utm_source=ideas)
- [26] Indra, Lestari Sumbung., Syaikul, Falah., & Alfiana, Antoh. 2016. “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Pemberian Insentif Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Sekretariat Daerah Kabupaten Jayawijaya).” *Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah*, Vol .2 No. 1, ISSN 2477-7838.
- [27] Izzatun Nisa’Khaidar Albasari, dan Mei Retno Adiwati., 2023. *Pengaruh Loyalitas Karyawan Danlingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PMP Unit Bobbin Jember*. SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: p-ISSN 2615-3009 Economic, Accounting, Management and Business e-ISSN 2621-3389 Vol. 6, No. 1, January2023. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest*