

ANALISIS KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA DI CV. XYZ

Satrio Wahid Prayogo¹⁾, Didi Samanhudi²⁾

^{1,2}Program Studi Teknik Industri
Fakultas Teknik

Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur
e-mail: satriowp19@gmail.com¹⁾, didis.ti@upnjatim.ac.id²⁾

ABSTRAK

Sumber daya manusia menjadi elemen penting pada sebuah perusahaan dimana sumber daya yang berkualitas dapat mempermudah perusahaan dalam menjalankan strategi usaha untuk mencapai target dan tujuan perusahaan. CV. XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan molding dan sparepart mesin industri sejak tahun 2009. CV. XYZ seringkali menghadapi permasalahan terkait kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung kegiatan karyawan dalam bekerja serta tidak tercapainya target perusahaan karena kinerja karyawan yang tidak optimal khususnya pada produksi palang tol dan Cutter autoloader. Melihat permasalahan tersebut peneliti akan menganalisis kinerja karyawan berdasarkan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dengan menggunakan Regresi Linier Berganda dengan dukungan software SPSS. Dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh kinerja karyawan berdasarkan motivasi, lingkungan dan disiplin kerja yang sedang berjalan serta memberikan usulan perbaikan sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Hasil perhitungan kinerja karyawan yang diperoleh yakni sebesar 33,4% oleh variabel independen yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja. Sedangkan 66,6% variasi kinerja karyawan CV. XYZ dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian. Upaya perbaikan yang dapat dilakukan meliputi penerangan ruang kerja, penataan ruang kerja agar menurunkan kebisingan, serta melakukan peningkatan standar rekrutmen pegawai dengan tes berbasis kompetensi.

Kata kunci : *Regresi Linier Berganda, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT

Human resources are an important element in a company where quality resources can make it easier for companies to carry out business strategies to achieve company targets and goals. CV. XYZ is a company engaged in the manufacture of molding and industrial machine spare parts since 2009. CV. XYZ often faces problems related to employee performance. Work environment that does not support employee activities at work and the company's targets are not achieved due to sub-optimal employee performance, especially in the production of toll bars and cutter autoloader. Seeing these problems, researchers will analyze employee performance based on motivation, work environment, and work discipline using Multiple Linear Regression with the support of SPSS software. The implementation of this research is expected to be able to determine the effect of employee performance based on motivation, environment and ongoing work discipline and provide recommendations for improvements so that employee performance can be optimal. The results of the calculation of employee performance are 33.4% by the independent variable, namely Motivation, Work Environment, Work Discipline. Meanwhile, 66.6% of variations in the performance of the employees of CV. XYZ is explained by variables outside the independent variables of the study. Improvements that can be made include lighting the workspace, structuring the workspace to reduce noise, and improving employee recruitment standards using competency-based tests.

Keywords: *Multiple Linear Regression, Employee Performance, Human Resources.*

I. PENDAHULUAN

CV. XYZ telah berdiri sejak tahun 2009 perusahaan ini bergerak dibidang pembuatan Molding dan Spare Part mesin industri. Dalam satu minggu perusahaan dapat menyelesaikan produksi *Molding*, Palang Tol, *cutter autoloader* dan banyak *spare-part* mesin lainnya. Dalam CV. XYZ sering dijumpai masalah yang dihadapi oleh karyawan yaitu masalah kinerja. Masalah kinerja yang dihadapi yakni lingkungan kerja yang tidak mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan belum optimalnya kinerja dari karyawan dapat terlihat pada tidak tercapainya target program yang telah direncanakan, seperti program pembuatan palang Tol dan pembuatan *Cutter autoloader*. Pada bulan Mei hingga Oktober 2020 program pembuatan palang tol hanya terealisasi 133 buah dari 152 buah yang menjadi target dan pembuatan *Cutter autoloader* mengalami penurunan realisasi dari target sebesar 16,4%. Selain itu, belum optimalnya kinerja karyawan dapat dilihat pada persentasi terlambatnya selama 6 bulan terakhir sebesar 5,6% sehingga menyebabkan keterlambatan waktu pengerjaan yang sudah ditentukan. Tidak tercapainya target mempengaruhi besarnya salary yang diperoleh oleh karyawan CV. XYZ. Hal ini membuat karyawan CV. XYZ cenderung kurang optimal dalam melakukan pekerjaannya.

Maka dari itu peneliti ingin menganalisis kinerja karyawan berdasarkan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja di CV. XYZ dengan menggunakan regresi linier berganda didukung dengan aplikasi SPSS. Menurut Saripuddin dan Handayani, (2017) pada penelitian “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepan Nusantara Medan” pengukuran dengan metode analisis ini dapat mengetahui pengaruh kinerja karyawan. Bentar, et al. (2017) pada penelitian “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember” menyatakan berdasarkan motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang berlaku dapat dilakukan perbaikan sehingga dapat memberikan keputusan manajemen kinerja yang optimal.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Motivasi

Motivasi berasal dari kata Iatin “*movere*” dengan arti dorongan atau menggerakkan. Didalam pembahasan motivasi terdapat upaya mengatur daya dan potensi pegawai secara maksimal agar tercipta produktivitas bekerja bersama dan menggapai tujuan yang diinginkan (Hanafi fan Zulkifli, 2018). Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam menciptakan pegawai dan organisasi yang bekerja secara terarah sehingga berhasil mencapai keinginan organisasi melalui para pegawai (Dermawan, 2020).

Motivasi adalah hasil yang terlihat dari seorang pegawai akibat dari dorongan dalam diri melalui tindakan menuju capaian yang diinginkan. Faktor motivasional merupakan keadaan yang bersifat intrinsik bersumber dari dalam diri individu yang dapat mendorong prestasi (Bahri, 2019).

Motivasi dapat dikatakan sebagai kesediaan dalam memberikan *output* maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan individu melali kemampuan yang dimiliki seseorang. Berbeda dengan pengertian kerja yakni segenap kegiatan manusia yang dilakukan dalam menggapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Menurut Afandi (2018) motivasi merupakan animo dari dalam diri individu atau seorang pekerja akibat dari inspisari, semangat dan dorongan untuk melakukan kegiatan tertentu dengan ikhlas, senang hati, dan bersungguh-sungguh dengan hasil yang didapatkan berkualitas baik (Jufrizen, 2017).

Teori motivasi mengatakan seorang manusia memiliki lima hierarki atau tingkatan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang, pangan dan papan.

2. Kebutuhan keamanan, tidak saja mengenai arti fisik, tetapi termasuk jugammental, psikologikal dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan prestise yang terinterpretasikan melalui bermacam simbol atau lambang status.
5. Aktualisasi diri yang dapat didefinisikan sebagai adanya kesempatan bagi individu dalam upaya mengembangkan potensi dalam diri sehingga dapat diaplikasikan pada kehidupan nyata (Mutmainah, 2018).

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan dapat didefinisikan sebagai kekuatan atau lembaga diluar organisasi yang memiliki potensi berpengaruh pada kinerja organisasi, lingkungan dapat dibagi menjadi dua jenis yakni lingkungan khusus dan umum (Puspitasari, et al., 2021). Lingkungan khusus merupakan lingkungan yang memiliki bagian yang berinteraksi secara langsung dalam pemenuhan target organisasi. Sedangkan lingkungan umum merupakan seluruh hal diluar organisasi yang dapat berpotensi memberi pengaruh pada organisasi dapat berupa teknologi dan keadaan sosial sekitar. Lingkungan kerja adalah sekumpulan aspek yang berpengaruh pada kinerja maupun kegiatan manajerial seperti sumber daya manusia yang bersumber dari dalam organisasi itu sendiri dapat berupa faktor internal organisasi (Yantika, et al., 2018).

Lingkungan kerja juga dapat dikatakan sebagai hal-hal yang terdapat pada sekeliling pekerja atau karyawan yang dapat berpengaruh pada pekerja itu sendiri dalam melakukan tugas dan pekerjaan masing-masing, seperti musik, kebersihan, penerangan dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang demikian dapat berupa penjelasan jabatan, tantangan kerja berupa targer, efektifitas sebuah pola komunikasi, iklim kerja serta ketersediaan dan kelayakan fasilitas kerja. Lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai seluruh hal yang terdapat pada kawasan yang memiliki pengaruh pada individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Primandaru, et al., 2018).

Metode *American Productivity Center* merupakan sebuah metode pengukuran tingkat produktivitas secara total serta pengukuran produktivitas yang dipengaruhi oleh faktor kenaikan atau perbaikan harga (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan pengukuran produktivitas model *American Productivity Center* memberikan sebuah informasi yang lebih jelas tentang sumber-sumber dari peningkatan produktivitas. Mengingat saat ini ada pasar nilai mata uang yang selalu berubah maka kenaikan atau harga produk di pasar global atau peningkatan produktivitasnya selalu bersamaan dengan harga produk pasar global (Anggraeni, 2019).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat maupun bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar seseorang bekerja, metode dalam bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
Lingkungan kerjag fisik merupakan bentuk lingkungan kerja yang langsung berhubungan langsung dan dapat mempengaruhi kondisi manusia.
2. Lingkungan kerja non fisik
Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang terjadi terkait dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan meliputi Kondisi yang hendak diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. (Fachrezi dan Hazmanan, 2020)

C. Disiplin Kerja

Aplikasi disiplin kerja di perusahaan akan menjadi kunci keberhasilan dan peningkatan kinerja karyawan yang terbaik. Disiplin adalah sikap terhadap keinginan seseorang, dan dia bersedia untuk mematuhi dan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku di sekitarnya. Penilaian sikap disiplin pegawai dapat menunjukkan karakteristik dari setiap pegawai (Anam, 2018).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan selain dengan menggunakan disiplin kerja, yang terbaik adalah memperhatikan loyalitas yang baik dari setiap karyawan perusahaan. Perusahaan dapat menumbuhkan loyalitas terhadap sumber daya manusia dari rasa kepuasan kerja yang sudah mereka rasakan, dan kepuasan ini erat kaitannya dengan kinerja masing-masing sumber daya manusia. Pada suatu organisasi disiplin wajib ditegakkan karena tanpa didukung disiplin kerja karyawan yang optimal, perusahaan akan kesulitan dalam memenuhi tujuannya (Bentar, et al., 2017).

Disiplin kerja seorang pekerja tidak serta merta dapat diperhitungkan dari tingkat kehadiran pekerja tetapi juga dapat dilihat dari *attitude* pekerja saat menyelesaikan tugas yang diberikan. Seorang pekerja yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan secara sukarela dan sadar dalam mematuhi kebijakan atau peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Disiplin kerja dapat menjadi tolak ukur oleh seorang manajer dalam melakukan komunikasi dengan pekerja lain agar perilaku pekerja tersebut dapat berubah, selain itu dapat digunakan dalam usaha meningkatkan kesediaan dan kesadaran seorang pekerja dalam mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku (Putri, 2020).

D. Kinerja

Peningkatan kinerja yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Peningkatan kinerja dapat berupa peningkatan hasil kerja dan keuntungan yang diperoleh perusahaan. Secara umum, peningkatan kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas (Lorisa dan Doaly, 2017). Oleh karena itu diperlukannya perbaikan sistem kerja yang melibatkan seluruh komponen yang ada didalam perusahaan. Sehingga dapat membentuk sistem yang dapat mendukung kinerja menjadi lebih baik (Wahyuniardi dan Hepyitisa, 2018).

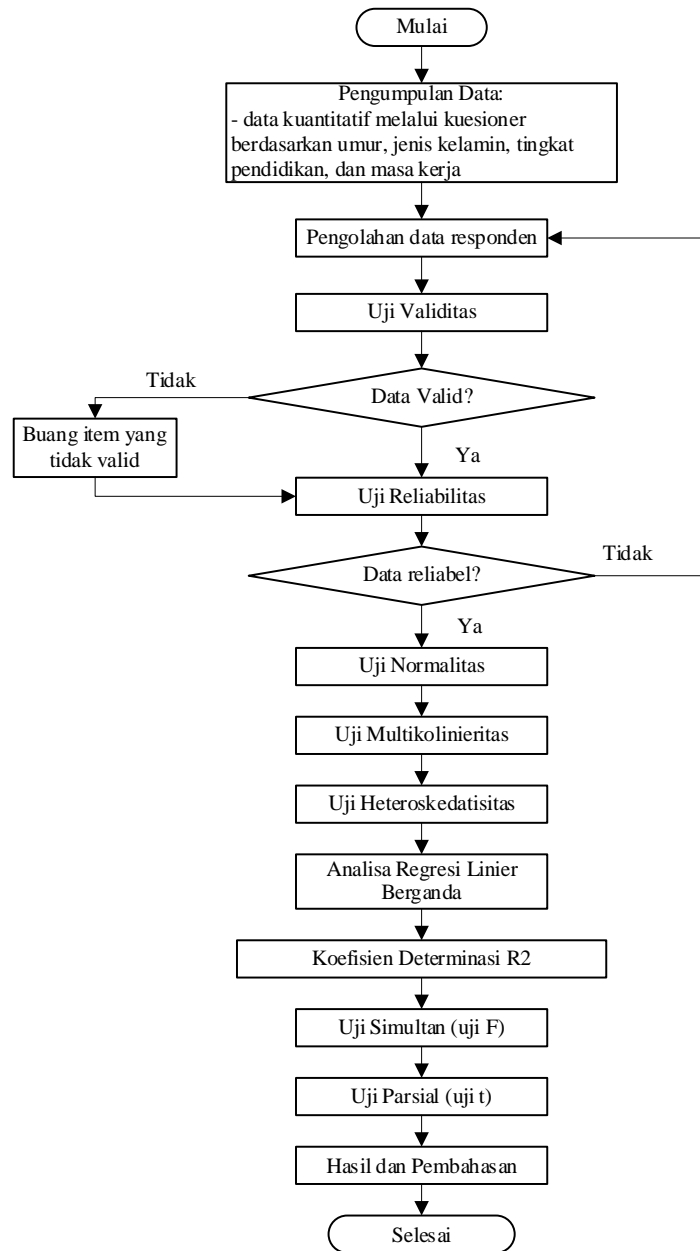
Kinerja adalah hasil pencapaian kerja seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Sebuah pekerjaan tentunya memiliki persyaratan tertentu yang telah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang dapat disebut sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Kinerja hanya dapat diketahui bila individu atau kelompok individu menetapkan kriteria keberhasilan. Kriteria keberhasilan tersebut berupa tujuan atau indikator tertentu yang ingin dicapai. Tanpa tujuan atau sasaran, tidak ada cara untuk memahami kinerja individu atau organisasi, karena tidak ada patokan (Farisi dan Fani, 2019).

Kinerja karyawan atau prestasi kerja dapat dikatakan sebagai capaian secara kualitas maupun kuantitas seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya serta bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaan yang diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau prestasi baik kuantitas maupun kualitas yang telah dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan (Farisi, et al., 2020).

Berdasarkan pengertian tersebut diketahui bahwa kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang karyawan dalam mencapai kinerja yang baik, unsur yang baik adalah sumber daya manusia walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi apabila orang atau personil yang melakukannya tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi maka perencanaan yang tersusun akan sia-sia (Sarippudin dan Handayani, 2017).

III. METODE PENELITIAN

Dalam analisis kinerja karyawan berdasarkan motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja, melalui tahapan pemecahan masalah sebagai berikut.



Gambar 1. Langkah-Langkah Pemecahan Masalah

Penelitian diawali dengan pengumpulan data berupa data kuantitatif berdasarkan umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja. Dilanjutkan dengan pengujian validitas dan reliabilitas, data yang telah valid dan reliabel selanjutnya dilakukan uji normalitas untuk mengetahui normalitas dari data yang diuji. Selanjutnya uji multikolinieritas dan heterokedastisitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel ketiga pada variabel pertama dan kedua serta untuk mengetahui apakah ada perbedaan residual varians antar variabel. Selanjutnya dilakukan analisa kinerja menggunakan metode regresi linier berganda dan selanjutnya dicari koefisien determinasi R2 untuk mengetahui seberapa besar pengaruh model terhadap variabel dependen. Kemudian dilakukan uji simultan (uji F) dan

uji Parsial (uji t) dengan melakukan pengujian secara parsial terhadap variabel pada kinerja karyawan serta mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data dari hasil penyebaran kuesioner yang telah disebar-kan. Kemudian direkapitulasi dan akan dilakukan identifikasi serta diolah berdasarkan persepsi karyawan. Data yang diambil terdiri dari 1 jenis data yaitu data persepsi responden dengan menggunakan populasi karyawan CV. XYZ sebanyak 68 responden. Kuesioner ini disebar-kan pada sampel yang telah ditentukan. Penyebaran kuesioner dilakukan pada 25 januari 2021 sampai dengan waktu yang dibutuhkan pengambilan data telah mencukupi.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner kepada 68 orang responden di peroleh gam-baran responden berdasarkan umur ditampilkan pada Tabel I berikut:

TABEL I
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR

No	Usia	Jumlah
1	21 – 30	36
2	30 – 35	16
3	> 35	16
Total		68

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner 68 orang responden diperoleh gambaran re-sponden berdasarkan pendidikan terakhir ditampilkan pada Tabel II berikut:

TABEL II
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN TINGKAT PENDIDIKAN

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SMA	27
2	SMK	17
3	D1/D3	11
4	S1	13
Total		68

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner 68 orang responden diperoleh gambaran re-sponden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan pada Tabel III berikut:

TABEL III
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	55
2	Perempuan	13
Total		68

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner 68 orang responden diperoleh gambaran re-sponden berdasarkan jenis kelamin ditampilkan pada Tabel IV berikut:

TABEL IV
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

No	Masa Kerja	Jumlah
1	< 2 Tahun	13
2	2 – 5 Tahun	21
3	> 5 tahun	34
Total		68

B. Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari responden selanjutnya diolah dengan menggunakan metode Regresi Linear Berganda untuk menentukan validitas dan reliabilitas, dan mencari pengaruh antar variabel dengan menggunakan program SPSS.

1. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis

Analisis uji instrumen yang dilakukang dalam menggunakan instrumen kuesioner. Desain tersebut akan mengadakan pengukuran dari variabel. Dengan menggunakan uji validitas dan uji *reliable*. Dibawah ini merupakan Tabel V hasil uji validitas dengan bantuan aplikasi SPSS :

TABEL V
HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0.483	0,2387	Valid
	X1.2	0.456	0,2387	Valid
	X1.3	0.662	0,2387	Valid
	X1.4	0.398	0,2387	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.568	0,2387	Valid
	X2.2	0.593	0,2387	Valid
	X2.3	0.380	0,2387	Valid
	X2.4	0.412	0,2387	Valid
	X2.5	0.507	0,2387	Valid
	X2.6	0.492	0,2387	Valid
	X2.7	0.519	0,2387	Valid
	X2.8	0.399	0,2387	Valid
	X2.9	0.561	0,2387	Valid
	X2.10	0.400	0,2387	Valid
	X2.11	0.587	0,2387	Valid
Disiplin Kerya (X3)	X3.1	0.524	0,2387	Valid
	X3.2	0.426	0,2387	Valid
	X3.3	0.590	0,2387	Valid
	X3.4	0.462	0,2387	Valid
	X3.5	0.577	0,2387	Valid
Kinerja Karyawan (Y1)	Y1.1	0.550	0,2387	Valid
	Y1.2	0.556	0,2387	Valid
	Y1.3	0.517	0,2387	Valid
	Y1.4	0.527	0,2387	Valid
	Y1.5	0.593	0,2387	Valid
	Y1.6	0.593	0,2387	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Pengukuran reabilitas yang dilakukan dengan uji statistic *cronbach's alpha* (α) hasil SPSS dapat dilihat pada Tabel VI sebagai berikut:

TABEL VI
HASIL UJI RELIABILITAS
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.888	26

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Dalam tabel tersebut memiliki nilai *cronbach's alpha* > dari 0,6. Dengan demikian indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan “*Reliable*”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian pada penelitian ini memakai program bantuan SPSS 17.0 untuk melihat model regresinya berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*.

TABEL VII
HASIL UJI NORMALITAS P-PLOT
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.43814491
Most Extream Differences	Absolute	.067
	Positive	.067
	Negative	.054
Kolmogorov-Smirnov Z		.556
Asymp. Sig. (2-Tailed)		.0917

Sumber: Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan Tabel VII. Diketahui bahwa data tersebut dengan $n = 68$, $D_{tabel} = 0,164924$, dan $\alpha = 0,05$. Diperoleh D hitung dengan rumus :

$$\begin{aligned} D_{hitung} &= |F_r - F_s| \\ &= |0,123 - 0,19| \\ &= 0,067 \end{aligned}$$

Dengan demikian, $D_{hitung} < D_{tabel}$ yaitu sebesar $0,067 < 0,164924$ dan nilai $p\text{-value} > 0,05$ yaitu $0,917 > 0,05$ pada model regresi ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen) yang diharapkan dalam pengujian adalah tidak terjadinya korelasi antar variabel Independen.

TABEL VIII
HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.594	2.938		1.904	.061		
	Total motivasi	-.155	.315	-.068	-.493	.624	.343	2.197
	Total ling.kerja	.325	.124	.454	-2.618	.011	.346	2.891
	Total Disiplin kerja	.333	.158	.268	2.108	.039	.643	1.554

a. Dependent Variable : total kinerja karyawan

Dari perhitungan diatas dan hasil SPSS maka, dalam model regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu Motivasi, lingkungan kerja dan Disiplin kerja kerana nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $>$ dari 0,1

c. Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dalam residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

TABEL IX
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.818	1.542		3.126	.003
	Total motivasi	.279	.165	.350	1.690	.096
	Total ling.kerja	-.122	.065	-.387	-1.875	.065
	Total Disiplin kerja	-.017	.083	-.031	-.207	.083

a. Dependent Variable : Abs Res

Berdasarkan hasil uji *Glejser* pada Tabel IX. Diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah sebesar 1,690 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) $\alpha = 5\%$ atau 0,05 maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,99773, maka hasilnya adalah nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu, $1,690 < 1,99773$. Diperoleh nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar 0,096 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel strategi Lingkungan kerja sebesar $0,065 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu, $-1,875 < 1,99773$. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas. Nilai signifikansi variabel Disiplin kerja sebesar $0,837 > 0,05$ dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu, $-0,207 < 1,99773$. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan untuk meramalkan nilai dari variabel dependen, bila mana nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependeni. Sehingga bisa diketahui apakah masing-masing variabel independen berhubungan secara positif ataupun negatif.

TABEL X
ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5.594	2.938			1.904	.061
Total motivasi	-.155	.315	-.068		-.493	.624
Total ling.kerja	.325	.124	.454		-2.618	.011
Total Disiplin kerja	.333	.158	.268		2.108	.039

a. Dependent Variable : total kinerja karyawan

Dari persamaan regresi linier berganda diatas diperoleh nilai sebagai berikut:

- Nilai a sebesar = 5,594
Konstanta sebesar 5,594 menunjukkan bahwa jika pada variable_Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (X3) memiliki nilai 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 5,594 dengan asumsi variabel lain tetap.
 - Nilai b1 sebesar = -0,155
Apabila variabel Motivasi mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,155 dengan asumsi variabel lain tetap.
 - Nilai b2 sebesar = 0,325
Apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,325 dengan asumsi variabel lain tetap.
 - Nilai b3 sebesar = 0,333
Apabila variabel Disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,333 dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Uji R^2 dimanfaatkan dalam mengukur kemampuan model pada proses menjelaskan variabel dependen.

TABEL XI
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.578	.334	.303	4.5410

- a. Predictors : (Constant), total Displin kerja, Total Ling. Kerja, total motivasi
b. Dependent Variable : total kinerja karyawan

Dalam Uji R² diketahui nilai R² sebesar 0,334 atau 33,4%. Dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan CV. XYZ adalah sebesar 33,4% dengan pengaruh variabel independen yaitu Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja. Sedangkan 66,6% variasi kinerja karyawan CV. XYZ dipengaruhi oleh variabel selain variabel independen penelitian ini.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengaruh Kinerja Karyawan Secara Simultan Berdasarkan Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja

Hasil uji signifikan dan parameter simultan dilakukan dengan uji statistik F.

TABEL XII
HASIL UJI STATISTIK F
ANOVA

Model		Sum of Sures	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	662.101	3	220.700	10.703	.000
	Residual	1319.708	64	20.620		
	Total	1981.809	67			

- a. Predictors : (Constant), total Displin kerja, Total Ling.kerja, total motivasi
b. Dependent Variable : total kinerja karyawan

b. Pengaruh Parsial Pengaruh Kinerja Karyawan Berdasarkan Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja

Uji statistik (t) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) meliputi Motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap pengaruh terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan atau tidak.

TABEL XIII
HASIL UJI STATISTIK T
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5.594	2.938		1.904	.061
	Total motivasi	-.155	.315	-.068	-.493	.624
	Total ling.kerja	.325	.124	.454	2.618	.011
	Total Disiplin kerja	.333	.158	.268	2.108	.039

- a. Dependent Variable : total kinerja karyawan

C. Pembahasan

Hasil Uji Hipotesis t (Uji t) yang pertama dengan menghitung t_{hitung} didapatkan t_{hitung} untuk variabel Motivasi adalah sebesar -0,493 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikansi) $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,99773, maka perbandingan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu, $-0,493 < 1,99773$ dengan signifikansi $0,624 > \alpha = 5\%$ atau 0,05; dengan demikian H1 ditolak dan H0 diterima sehingga dapat dikatakan variabel motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis t (Uji t) tahap dua memperoleh t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 2,618 dan besaran *level significance* (taraf signifikansi) $\alpha = 5\%$ atau 0,05 didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,99773, maka perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,618 > 1,99773$ dengan signifikansi $0,011 < 0,05$, dengan demikian H1 diterima dan H0 ditolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil Uji Hipotesis t (Uji t) tahap tiga menghasilkan nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 2,108 dengan nilai *level significance* (taraf signifikansi) $\alpha = 5\%$ atau 0,05 didapatkan nilai t_{tabel} sebesar 1,99773, maka perbandingan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,108 > 1,99773$ dengan signifikansi $0,039 < 0,05$; dengan demikian H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil diatas dapat dikatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

V. KESIMPULAN

Bedasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian atau analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, hasil dari analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi, lingkungan kerja, Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Zanafa Publishing.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam, 4(1), 40-56.
- Anggraeni, U. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang) (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16-30.
- Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihatini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 3(1).
- Dermawan, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Jatim).
- Fachrezi, Hakim., Hazmanan K (2020), "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu," Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 3, No. 1, 107-119.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019), "Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance." In International Conference on Global Education VII (pp.69–81).
- Farisi, S., Juli I, Muhammad F. (2020), "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Humaniora, Vol. 4, No. 1, April 2020. pp. 15-33.
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 7(2), 406-422.
- Jufrizen, J (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. Jurnal Riset Sains Manajemen, 1(1), pp.27-34.
- Lorisa, Cdan Doaly, C.O. (2017), "Pengukuran Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Human Resource Scorecard di PT. Trio Jaya Steel," Universitas Tarumanegara, Jurnal Teknik Industri, Vol.7 No.3.
- Mutmainah, N. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus di Bank BNI Syariah KC Semarang (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S., & Prihatini, D. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen, 12(2), 204-211.
- Puspitasari, Anggita P., Inayat H.I., dan Anindita I.B., (2021), "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan ", Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 1 No. 1. pp. 1–8
- Putri, Darti Rizkita., (2020), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kedaung Group," Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 6, Juni 2020.

- Saripuddin, J dan Handayani, R., (2017), "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan," Pada PT. Kemasindo Cepan Nusantara Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, pp.418-428.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Wahyuniardi, Rizki., Hedytisa R.N., (2018), " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan," Jurnal Teknik Industri, Vol. 19, No. 2, Agustus 2018, pp. 118-126
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 4(2), 174-188.