

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Teknik Dinamika

Della Winata
Universitas Buddhi Dharma
Email : dellawinata388@gmail.com

ABSTRAK

Capaian kajian ini guna menguji pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika. Partisipan penelitian meliputi personel PT. Surya Teknik Dinamika, dengan sampel 50 responden yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif melalui teknik survei. Kami menggunakan SPSS versi 25 untuk memeriksa data yang kami peroleh dari survei. Kami menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, pengujian asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), dan pengujian koefisien determinasi untuk menganalisis data. Temuan menunjukkan nilai Adjusted R Square yakni 0,606. Ini berarti bahwasanya lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja menyumbang 60,6% dari kinerja karyawan, sedangkan 39,4% terpengaruhi oleh spek lain yang tidak tercakup pada kajian. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar, dengan nilai t terhitung $2,692 > t_{tabel} 2,014$ dan tingkat signifikansi 0,010. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dengan t terhitung 3,536 dan signifikansi 0,001. Disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan t terhitung 4,557 dan signifikansi 0,000, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan t terhitung 3,410 dan signifikansi 0,001. Secara simultan diperoleh F terhitung $19,867 > F_{tabel} 2,58$ dengan signifikansi 0,000.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) ialah bagian yang sangat penting pada keberhasilan sebuah bisnis. SDM mencakup semua orang yang bekerja untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dan dipandang sebagai salah satu aset terpenting perusahaan (Hasibuan, 2020). Manajemen SDM yang baik penting untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mencapai tujuan perusahaan, dan mendukung pengembangan jangka panjang. Jika organisasi dapat membuat lingkungan kerja, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja bekerja bersama-sama, karyawan akan mampu melakukan pekerjaan terbaik mereka. Mangkunegara (2020) menegaskan bahwasanya kinerja ialah kualitas dan kuantitas hasil kerja yang diperoleh seseorang ketika mereka melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kewajiban mereka. Untuk meningkatkan produktivitas dan tetap kompetitif, bisnis perlu memperhatikan semua hal yang berbeda ini.

Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, akan membuat pekerja merasa aman dan nyaman saat mereka melakukan pekerjaan mereka. Lingkungan kerja mencakup beberapa hal yang bukan hanya orang itu sendiri yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka (Herlinda, 2021). Tempat kerja yang nyaman juga dapat menurunkan kemungkinan stres kerja, membantu Anda fokus, dan membuat Anda lebih produktif. Di sisi lain, suasana kerja yang buruk akan membuat pekerja merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi, yang akan menurunkan motivasi dan kinerja mereka. Budiarti (2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap pekerja di seluruh proses manufaktur, oleh karena itu manajemen harus menangani hal ini.

Motivasi di tempat kerja sangat penting untuk membuat orang bekerja lebih keras dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi adalah kekuatan internal dan eksternal yang mendorong orang untuk berperilaku. Hal ini juga sangat penting untuk membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaan mereka (Diana Silaswara dkk., 2021). Motivasi dapat berasal dari dalam diri seseorang (intrinsik) atau dari sumber eksternal (ekstrinsik), seperti hadiah, insentif, dan kesempatan untuk maju dalam pekerjaan mereka. Hasibuan (2020) mengatakan bahwa indikator motivasi mencakup unsur internal dan eksternal. Aspek internal meliputi hal-hal seperti tanggung jawab, kinerja pekerjaan, kejujuran, kesuksesan, usaha keras, dan inovasi. Faktor eksternal meliputi hal-hal seperti penghargaan, pengakuan, suasana kerja, dan insentif. Staf yang termotivasi akan lebih produktif, yang akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Disiplin di tempat kerja sangat penting untuk menjaga kinerja karyawan tetap stabil. Disiplin adalah ketika seseorang mengetahui dan siap untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan konvensi sosial (Hasibuan dalam Diana Silaswara dkk., 2021). Orang yang disiplin di tempat kerja lebih suka mengerjakan pekerjaan mereka tepat waktu dan mengikuti aturan, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik. Heny Herawati (2023) mengutip Singodimedjo yang mengatakan bahwa disiplin staf yang efektif akan membantu organisasi mencapai tujuannya lebih cepat, sementara disiplin yang buruk akan memperlambat dan mempersulit pencapaian tujuan tersebut. Karlina dan Rosento (2020) mengatakan bahwa tanda-tanda disiplin kerja meliputi ketika karyawan absen kerja, terlambat, meninggalkan perusahaan, sering membuat kesalahan, atau melakukan mogok kerja. Kebahagiaan kerja adalah karakteristik penting lainnya yang sangat terkait dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya. Hasibuan (2019) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dimiliki orang ketika mereka menyukai dan mencintai pekerjaan mereka. Hal ini terlihat pada moral, disiplin, dan kinerja mereka di tempat kerja. Karyawan yang senang dengan pekerjaannya biasanya sangat loyal dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

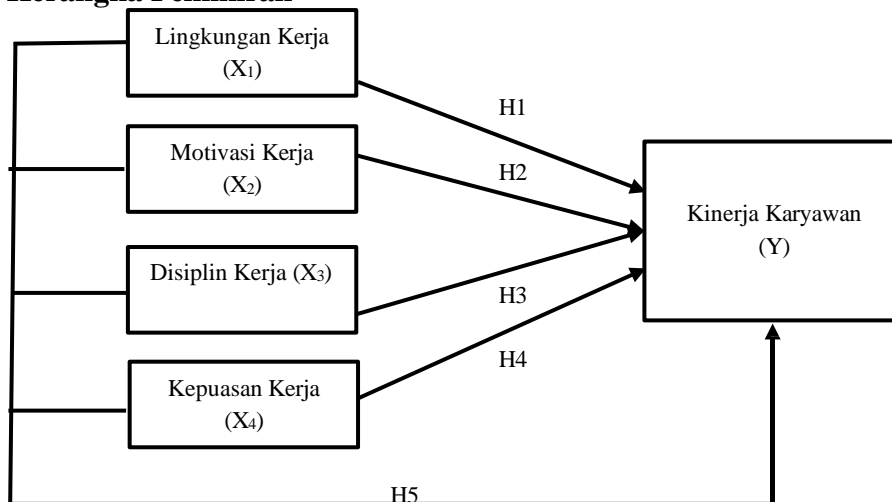
PT. Surya Teknik Dinamika adalah perusahaan yang membeli dan menjual bahan baku plastik, yaitu pelet Polipropilen (PP), Polistirena (PS), dan Polietilen Tereftalat (PET). Ketika sebuah perusahaan memproses pelet plastik, kinerja para pekerjanya sangat penting bagi keberhasilan proses manufaktur, yang membutuhkan ketelitian, kompetensi, disiplin, dan kolaborasi yang kuat. Observasi pertama kami menunjukkan bahwa PT. Surya Teknik Dinamika memiliki sejumlah

masalah terkait seberapa baik karyawannya melakukan pekerjaannya. Identifikasi masalah menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan kenyamanan dan konsentrasi karyawan, motivasi kerja yang rendah menyebabkan karyawan kurang bersemangat dan tidak fokus pada target, tingkat disiplin kerja sebagian karyawan masih belum optimal seperti keterlambatan dan kurangnya kepatuhan pada prosedur, serta kepuasan kerja yang belum merata baik dari sisi gaji, penghargaan, maupun hubungan kerja yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Rendahnya kinerja karyawan akan berdampak pada menurunnya produktivitas, meningkatnya kesalahan kerja, dan bahkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan deskripsi, tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti bagaimana kinerja karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Capaian kajian ini guna menyelidiki dampak lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menyelidiki bagaimana kinerja karyawan di PT. Surya Teknik Dinamika dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Diharapkan temuan kajian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan lingkungan kerja, meningkatkan motivasi, menegakkan disiplin, dan mengendalikan kepuasan kerja. Menurut penulis, penelitian ini dapat membantu akademisi untuk lebih memahami unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Apa tujuan penelitian ini? Mengapa Anda melakukan penelitian ini? Pendahuluan yang memberikan informasi lebih lanjut tentang tujuan, motivasi, teknik penelitian, dan kesimpulan makalah harus ditempatkan sebelum bagian utama artikel. Pendahuluan sebaiknya tidak terlalu teknis tetapi tetap cukup mudah dipahami oleh pembaca dengan tingkat keahlian tertentu untuk memahami kontribusi dari karya tersebut.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis

H1 : Diduga bahwasanya terdapat dampak positif dan substansial antara Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Diduga bahwasanya terdapat dampak positif dan substansial antara Motivasi Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Diduga bahwasanya adanya dampak positif dan substansial antara Disiplin Kerja (X3) pada Kinerja Karyawan (Y)

H4 : Diduga bahwasanya terdapat dampak positif dan substansial antara Kepuasan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H5 : Diduga bahwasanya terdapat dampak positif dan substansial diantara Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), Kepuasan Kerja (X4), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

METODE

Kajian ini menggunakan teknik survei yang dipadukan dengan pendekatan kuantitatif. Pemanfaatan data berupa nilai dari kuesioner yang diberikan kepada responden dikenal sebagai metode kuantitatif. Strategi ini digunakan karena penerapan analisis didasarkan pada data numerik (angka) yang telah dianalisis secara statistik menggunakan perangkat lunak SPSS. Informasi dikumpulkan dari lokasi alam tertentu menggunakan teknik survei, yang menggunakan kuesioner untuk menghitung data. Pendekatan survei digunakan sebagai objek penelitian untuk mengumpulkan data di PT. Surya Teknik Dinamika (Sugiyono dalam Shinta, 2020).

Sampel

Setiap komponen atau anggota dari entitas yang diamati membentuk suatu populasi. Populasi, menurut Sugiyono (2018) dalam Nidia Suryani (2023), ialah wilayah generik yang terdiri dari item atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik khusus yang dipilih oleh peneliti guna diselidiki dan diambil simpulannya. Seluruh personel PT. Surya Teknik Dinamika membentuk populasi penelitian ini.

Sugiyono (2018) dalam Nidia Suryani (2023) mendefinisikan sampel sebagai subset dari kuantitas dan atribut populasi. Lima puluh pekerja PT. Surya Teknik Dinamika memberikan sampel. Ukuran sampel yang sesuai untuk penelitian adalah antara 30 dan 100, menurut Sugiyono (2017) dalam Shinta (2020). Ukuran sampel harus minimal sepuluh kali jumlah variabel yang diteliti jika analisis regresi berganda digunakan. Terdapat 50 sampel dalam penelitian ini karena terdapat lima variabel 4 independen dan satu dependen. Karena populasi dalam penelitian ini cukup kecil 50 responden, seluruh pekerja PT. Surya Teknik Dinamika pendekatan pengambilan sampel jenuh digunakan untuk menentukan jumlah sampel. Memanfaatkan setiap anggota populasi sebagai sampel dianggap sebagai pengambilan sampel jenuh.

Pengumpulan Data

Pendekatan kuesioner, yang mengaitkan pemberian sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden guna dijawab, dipakai guna mengumpulkan data untuk penelitian ini (Lestari, Aprisa, & Citra, 2024). Kelima puluh pekerja PT. Surya Teknik Dinamika diminta untuk mengisi kuesioner sebagai partisipan penelitian. Lima variabel yang berjumlah lima puluh item pernyataan dioperasionalkan untuk membuat instrumen kuesioner: Motivasi Kerja (X2) mengukur faktor internal dan eksternal berdasarkan Hasibuan (2020); Lingkungan Kerja (X1) mengukur lingkungan fisik dan non-fisik berdasarkan indikator dari Lena & Kusnawan (2022) dan Herlinda (2021); Disiplin Kerja (X3) mengukur perilaku disiplin berdasarkan Karlina & Rosento (2020); Kepuasan Kerja (X4) mengukur dimensi kepuasan kerja berdasarkan Heny Herawati (2023); dan Kinerja Karyawan (Y) mengukur aspek kinerja individu berdasarkan Heny Herawati (2023).

Sangat Setuju (SS) mempunyai nilai 5, Setuju (S) mempunyai nilai 4, Netral (N) mempunyai nilai 3, Tidak Setuju (TS) mempunyai nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) mempunyai nilai 1 pada

skala Likert yang digunakan dalam penelitian ini (Sugiyono, 2021). Langkah-langkah proses pengumpulan data meliputi persiapan instrumen, mendapatkan izin perusahaan, mendistribusikan kuesioner kepada 50 responden menggunakan teknik sampling jenuh, meminta responden untuk mengisi kuesioner secara objektif, mengumpulkan kuesioner sekali lagi, dan memproses data menggunakan SPSS versi 25. Informasi responden dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian untuk menguji bagaimana kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mereka. *Dinamika Surya Tekni*.

Teknik Analisis Data

Dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25, metodologi statistik deskriptif dan inferensial dipakai sebagai metode analisis data dalam penelitian ini. Dengan menggunakan distribusi frekuensi, mean, dan persentase, analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengkarakterisasi fitur variabel penelitian dan data responden (Wahyuni, 2020; Sugiyono, 2021). Uji validitas memanfaatkan hubungan product moment dan uji reliabilitas memanfaatkan koefisien Alpha Cronbach dilakukan pada instrumen penelitian sebelum pengujian hipotesis. Instrumen dianggap valid jika r terhitung $> r$ tabel (0,2787) dan reliabel jika nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ (Sugiyono, 2021). Kemudian dilakukan uji asumsi tradisional, yang meliputi uji multikolinieritas dengan memeriksa nilai Toleransi dan VIF, uji heteroskedastisitas memanfaatkan grafik scatterplot, dan uji normalitas memanfaatkan grafik Normal P-P Plot dan uji Kolmogorov Smirnov Satu Sampel (Priyatno, 2022). Untuk memastikan pengaruh parsial dan simultan dari faktor independen pada variabel dependen, memakai analisa regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2021). Uji t (parsial) dan uji F (simultan) dipakai guna pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi (R^2) dipakai guna menghitung sebesar apa kontribusi variabel independen pada penjelasan varians pada variabel dependen (Priyatno, 2022).

Operasional Variabel

Tujuan operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah untuk menerjemahkan variabel yang diteliti menjadi indikator yang dapat dikuantifikasi. Empat variabel independen dan satu variabel dependen membentuk lima variabel yang dipakai pada kajian ini. Lingkungan Kerja (X1), yang diukur dengan lingkungan kerja fisik (pencahayaannya, sirkulasi udara, kebersihan ruang kerja, penggunaan warna ruangan, dan keselamatan kerja) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja antar kolega) berdasarkan indikator dari Lena & Kusnawan (2022) dan Herlinda (2021), merupakan salah satu variabel independen. Indikator dari Hasibuan (2020) digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja (X2). Faktor internal meliputi akuntabilitas kerja, kinerja kerja, kejujuran, kerja keras, dan kreativitas; faktor eksternal meliputi penghargaan dari perusahaan, pengakuan atas hasil kerja, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan pemberian insentif. Menurut Karlina & Rosento, variabel Disiplin Kerja (X3) dinilai menggunakan indikator kehadiran kerja tepat waktu, kepatuhan terhadap aturan, akurasi penyelesaian pekerjaan, menghindari kesalahan kerja yang berulang, dan tidak adanya pelanggaran (2020).

Variabel Kepuasan Kerja (X4) diukur melalui dimensi kepuasan pekerjaan yang mencakup gaji yang diterima, kesempatan promosi, dukungan dan supervisi atasan, fasilitas dan tunjangan kerja, penghargaan terhadap hasil kerja, hubungan antar rekan kerja, kesesuaian pekerjaan dengan minat, kebijakan perusahaan yang adil, dan komunikasi dalam organisasi berdasarkan indikator dari

Heny Herawati (2023). Sementara itu, variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) diukur melalui aspek kinerja individu yang meliputi ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, produktivitas kerja, kehadiran dan kedisiplinan, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, kemampuan bekerja sama, komunikasi yang efektif, dan partisipasi dalam kegiatan kerja berdasarkan indikator dari Heny Herawati (2023). Seluruh variabel diukur memanfaatkan skala Likert dengan lima tingkatan jawaban, yakni Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1) (Sugiyono, 2021). Setiap indikator dijabarkan ke dalam butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang disebarakan kepada 50 responden karyawan PT. Surya Teknik Dinamika.

HASIL

Berdasarkan setiap hasil pengujian, hingga temuan pengujian hipotesis, hasilnya memberikan penjelasan tentang hasil perhitungan yang dihasilkan oleh alat atau program yang digunakan

Tabel karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	22	44,0
	Perempuan	28	56,0
Usia	< 25 Tahun	8	16,0
	25 - 30 Tahun	15	30,0
	30 - 40 Tahun	17	34,0
	> 40 Tahun	10	20,0
Pendidikan	SMA/K	22	44,0
	D1 - D3	6	12,0
	S1	22	44,0
Masa Kerja	1 - 3 Tahun	26	52,0
	4 - 7 Tahun	13	26,0
	8 - 10 Tahun	11	22,0

Sumber : Hasil olah data SPSS.25

Dari data yang dihasilkan, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui tingkat kevalidan kerelabelan data sebelum dilakukan uji analisis penelitian selanjutnya. Berikut hasil uji validitas dan reliabilitas dari tiap variabel.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	r Tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0.2787	0.951	Valid dan Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	10	0.2787	0.938	Valid dan Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	10	0.2787	0.942	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja (X4)	10	0.2787	0.921	Valid dan Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	0.2787	0.902	Valid dan Reliabel

Keseluruhan data menunjukkan hasil nilai cronbach's Alpha > 0,05 sehingga seluruh variable dapat dikatakan valid dan reliabel. Dengan demikian, data tersebut layak digunakan untuk analisis penelitian selanjutnya.

Setelah syarat terpenuhi dilakukan uji analisa regresi digunakan guna memahami dampak variabel independen pada variabel dependen.

Tabel 3. Analisis Regeresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig.
(Constant)	5.392	4.127		1,306	0.198
Lingkungan Kerja (X1)	0.167	0.062	0.247	2,692	0.010
Motivasi Kerja (X2)	0.219	0.062	0.335	3,536	0.001
Disiplin Kerja (X3)	0.277	0.061	0.432	4,557	0.000
Kepuasan Kerja (X4)	0.216	0.063	0.313	3,410	0.001

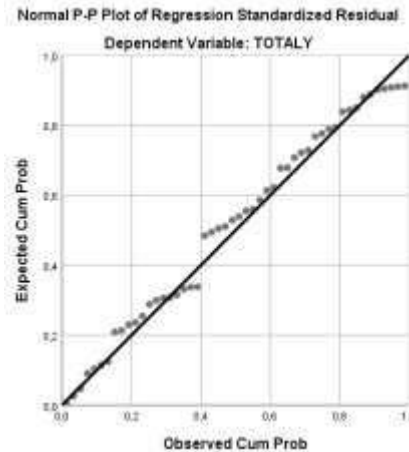
Sumber : Hasil olah data SPSS.25

Untuk memastikan model regresi dapat berfungsi dan memenuhi kriteria model yang baik (BLUE/Best Linear Unbiased Estimator), uji asumsi tradisional dilakukan sebelum pengujian hipotesis. Uji multikolinearitas, normalitas, dan heteroskedastisitas termasuk di antara uji asumsi tradisional yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.954	1.0490	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	0.893	1.1190	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja (X3)	0.892	1.1210	Tidak terjadi multikolinearitas
Kepuasan Kerja (X4)	0.951	1.0510	Tidak terjadi multikolinearitas

Guna menentukan apakah variabel independen dalam model regresi mempunyai korelasi yang kuat, dilakukan uji multikolinearitas. Seluruh variabel independen mempunyai nilai Toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10, menurut temuan analisis pada tabel Koefisien. Oleh sebab itu, bisa dinyatakan bahwasanya variabel independen pada model regresi ini tidak menunjukkan gejala multikolinearitas. Setiap variabel independen dapat diperiksa lebih lanjut karena semuanya saling independen.



Gambar 1 Uji Normalitas

Titik-titik yang tersisa tersebar dan mengikuti arah garis diagonal, seperti yang terlihat pada Gambar 1 di atas. Meskipun terdapat beberapa variasi kecil, tidak ada pola yang jelas dalam variasi ini. Oleh sebab itu, bisa disimpulkan bahwasanya data residual mengikuti distribusi normal.

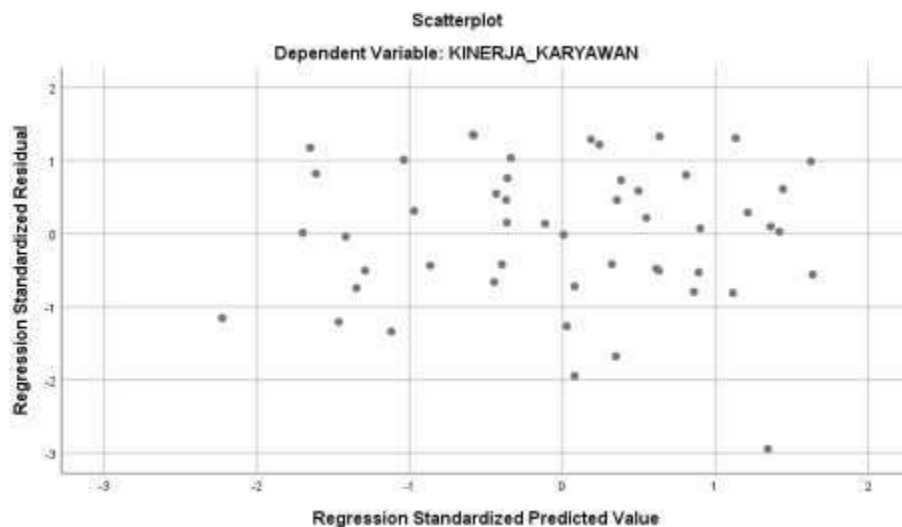
Tabel 5 uji normalitas one sample Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	3,12667096	
Most Extreme Differences	Absolute	.084	
	Positive	.079	
	Negative	-.084	
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{cd}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.846 ^e
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.836
		Upper Bound	.855
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil olah data SPSS.25

Nilai residual dalam tabel distribusi terdistribusi normal, menurut temuan uji normalitas One-Sample K-S, yang menunjukkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$.

Uji selanjutnya adalah uji heteroskedastisitas, yang mempunyai capaian guna menentukan apakah varians residual pada model regresi bervariasi secara tidak merata di seluruh observasi. Uji ini dilaksanakan dengan mengkaji pola pada grafik scatterplot antara residual variabel dependen (SRESID) dan nilai prediksi (ZPRED).



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas - Grafik Scatter Plot

Berlandaskan Gambar 2 bisa disimpulkan bahwasanya dari hasil uji heteroskedastisitas plot bertebaran tidak beraturan tanpa menunjukkan adanya pola tertentu, maka dapat diambil kesimpulan secara keseluruhan variabel dapat dipastikan tidak memiliki masalah atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

UJI T PARSIAL

Tabel 6. Uji T (Parsial)

Variabel	thitung	Ttabel	Sig.	Kesimpulan
X1	2,692	2,014	0,010	Berpengaruh signifikan
X2	3,536	2,014	0,001	Berpengaruh signifikan
X3	4,557	2,014	0,000	Berpengaruh signifikan
X4	3,410	2,014	0,001	Berpengaruh signifikan

Berdasarkan tabel di atas, seluruh variabel independen memiliki nilai thitung $>$ ttabel (2,014) dan nilai Sig. $<$ 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hingga bisa dibuat simpulanya bahwasanya secara parsial, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja berdampak substansial pada Kinerja Karyawan.

UJI F SIMULTAN

Berdasarkan perhitungan statistik, Nilai Fhitung = 19,867 dengan Sig. 0,000. Sebab Fhitung $>$ Ftabel (2,58) dan Sig. $<$ 0,05, maka keempat variabel independen dengan simultan berdampak substansial pada Kinerja Karyawan.

KORELASI DAN KOEFISIEN DETERMINASI

Nilai Adjusted R Square = 0,606 atau 60,6%. Artinya, variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja bisa memaparkan variasi Kinerja Karyawan sebesar 60,6%. Selebihnya 39,4% dipaparkan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mempunyai efek positif dan signifikan pada kinerja karyawan, menurut hasil uji hipotesis yang telah dilakukan. Kesimpulan ini didasarkan pada perhitungan dari tingkat Sig., yakni $0,010 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $2,692 > t$ tabel sebesar 2,014.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja mempunyai dampak positif dan substansial pada kinerja karyawan, menurut hasil uji hipotesis yang telah dilakukan. Kesimpulan ini didasarkan pada perhitungan dari tingkat signifikansi, yaitu $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung sejumlah $3,536 > t$ tabel sejumlah 2,014.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki dampak positif dan substansial pada kinerja karyawan, merujuk hasil uji hipotesis yang telah dilakukan. Kesimpulan ini didasarkan pada perhitungan dari tingkat signifikansi, yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung yakni $4,557 > t$ tabel sebesar 2,014.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut hasil uji hipotesis yang telah dilakukan. Kesimpulan ini didukung oleh perhitungan dari tingkat signifikansi, yaitu $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung yakni $3,410 > t$ tabel yakni 2,014.

KESIMPULAN

Menurut temuan penelitian, kinerja karyawan terpengaruhi secara positif dan substansial oleh lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Nilai t yang dihitung untuk setiap variabel (2,692; 3,536; 4,557; 3,410), yang lebih tinggi dari nilai t tabel (2,014) dengan nilai signifikansi $< 0,05$, membuktikan hal ini. Dengan nilai F hitung $19,867 > F$ tabel 2,58 dan Sig.

0,000, keempat faktor tersebut juga secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Skor Adjusted R Square sebesar 0,606 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki dampak 60,6% terhadap kinerja karyawan, dengan faktor tambahan di luar penelitian ini memengaruhi sisanya sebesar 39,4%.

REFERENSI

- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: AE Publishing.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: AE Publishing.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: AE Publishing.
- Budiarti. (2020:92). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2, 19-28.
- Diana Silaswara, R. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Y. C. Giap, Ed.) Tangerang: CV. Pustaka Kreasi Mandiri. Retrieved from digilib.buddhidharma.ac.id
- Diana Silaswara, R. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Y. C. Giap, Ed.) Tangerang: CV. PUSTAKA KREASI MANDIRI.

- Dr. H. Fachrurazi, S. A. (2021). *Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heny Herawati, H. S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. (P. Astuti, Ed.) Tangerang: MEDIA EDU PUSTAKA.
- Herlinda. (2021:122). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2, 19-28.
- Karlina, E., & Rosento. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Lena, I. O., & Kusnawan, A. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, self rewards, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Summarecon Agung Tbk Cabang Serpong*. Tangerang: Universitas Buddhi Dharma. Retrieved from <https://repositori.buddhidharma.ac.id/1333>
- Lestari, N., Aprisa, M. T., & Citra, D. E. (2024). Eksplorasi Startegi Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif; Studi Perbandingan Metode Tesis di kalangan Akademisi. *Jurnal Studi Kemahasiswaan*, 380-388.
- Nidia Suryani, R. M. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1 No 2. doi:<https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>
- Priyatno, D. (2022). *Olah data sendiri analisis regresi linier dengan SPSS dan analisis regresi data panel dengan eviws*. (T. A. Prabawati, Ed.) Yogyakarta: Cahaya Harapan.
- Saputra. (2021:2). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2, 19-28.
- Shinta. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Tangerang: Universitas Buddhi Dharma.
- Silaen, N. R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silaen, N. R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulung, U. &. (2024). Memahami sumber data penelitian: Primer, sekunder, dan tersier. *Jurnal Edu Research*, 110–116.
- Tifani Nur Adinda, M. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Innovation Multidisipliner Research (IJIM)*, 1(Vol. 1 No. 3), 134-143. doi:<https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik deskriptif untuk Penelitian Olah Data Manual dan Spss versi 25*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.