

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV PLANET SWALAYAN SAMARINDA

Listya Chintya Simbolon¹, Eka Yudhyani², Nurfitriani³
Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email : tyasimbolo@gmail.com

Keywords :

Work Discipline, Work
Environment, Work Motivation,
Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze (1) The influence of work discipline on employee performance at CV Planet Swalayan Samarinda (2) The influence of work environment on employee performance at CV Planet Swalayan Samarinda (3) The influence of work motivation on employee performance at CV Planet Swalayan Samarinda (4) The influence of work discipline, work environment, and work motivation simultaneously on employee performance at CV Planet Swalayan Samarinda. This study was conducted on employees of CV Planet Swalayan Samarinda, the population of this study was 93 people and a sample of 90 respondents was taken using the purposive sampling method. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a likertb scale to measure each indicator. The analysis tool used in this study is multiple linear regression using the SPSS version 25 statistical tool. The results of the analysis in this study can be concluded that (1) the variables of work discipline have a positive and significant effect on employee performance in CV Planet Swalayan Samarinda. The better the work discipline of employees, the better the performance of CV Planet Swalayan Samarinda employees will increase. (2) work environment variables have a positive and significant effect on employee performance at CV Planet Swalayan Samarinda The better the employee work environment, the more the performance of CV Planet Swalayan Samarinda employees will increase. (3) the variable of work motivation has no positive and insignificant effect on employee performance on CV Planet Swalayan Samarinda. So that the better the work motivation of employees will not improve the performance of CV Planet Swalayan Samarinda employees. (3) simultaneously variables of work discipline, work environment, and work motivation have a positive and significant effect on employee performance on CV Planet Swalayan Samarinda. The better the work discipline, work environment, and work motivation of employees, the more the performance of CV Planet Swalayan Samarinda employees will increase.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik didalam

sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan melalui disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok dan bermfaat mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan Kerja oleh Hasibuan (2017:122) didefinisikan sebagai Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan menyenangkan untuk karyawannya dengan cara memberikan fasilitas serta kesejahteraan bagi seluruh karyawan. Motivasi adalah faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Lingkungan kerja menurut Herlida et.al (2021:122) yaitu segala sesuatu yang di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan.

Motivasi adalah faktor internal yang mendorong karyawan untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Motivasi dapat dipengaruhi oleh berbagai hal, termasuk pengakuan, insentif finansial, pencapaian pribadi, dan kepuasan kerja. Memahami faktor-faktor yang memotivasi karyawan adalah kunci untuk meningkatkan kinerja mereka. Motivasi kerja menurut Hafidzi dkk (2019:52) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Penelitian ini dilatar belakangi research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hafizh Zul Fahmi (2023) Menunjukkan bahwa variable motivasi kerja dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sutrisno (2016:151) didefinisikan sebagai: Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada CV Planet Swalayan Samarinda ialah lingkungan kerja yang dinilai masih kurang ideal terkait kedisiplinan saat bekerja. Masalah tersebut diidentifikasi dari pra-survey yang dilakukan penulis kepada salah 3 satu karyawan dan wawancara yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan akibat masalah kurangnya kedisiplinan karyawan, dimana seringkali karyawan masih ada yang belum menaati disiplin jam kerja. Jam kerja shift pagi dimulai dari pukul 08.00-17.00, shift siang pukul 13- 22.00. Namun, karyawan masih sering terlambat dan izin tidak masuk dengan alasan yang tidak jelas.

METODE

Definisi Operasional

Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah variable X_1 . Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut karyawan berlaku teratur.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah variable X_2 . Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor. Lingkungan kerja dalam penelitian ini ada hal-hal yang mempengaruhi karyawan tetap pada CV Planet Swalayan Samarinda dalam melakukan pekerjaannya baik fisik maupun non fisik.

Motivasi Kerja dalam penelitian ini adalah variable X_3 . Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan CV Planet Swalayan Samarinda yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variable Y . Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang karyawan CV Planet Swalayan Samarinda dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Rincian data yang diperlukan

Rincian data yang diperlukan sebagai berikut :

- a. Gambaran Umum CV Planet Swalayan Samarinda.
- b. Struktur Organisasi CV Planet Swalayan Samarinda.
- c. Data responden dari hasil kuesioner.

Teknik Pengumpulan data

Pengambilan data dan pengumpulan informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

1. Wawancara Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.
2. Kuesioner Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan. Dalam penelitian ini, data yang digunakan untuk disebarkan kepada responden melalui pengukuran skala likert.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan termasuk pimpinan pada CV Planet Swalayan Samarinda dengan jumlah 93 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 90 pegawai. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling yang dimana tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan kriteria yang diteliti, dengan menetapkan pertimbangan atau kriteria yang harus dipenuhi oleh sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Alat Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen disusun untuk menguji keadaan dan validitas pengukuran. Tentunya dalam penyusunan sebuah kuesioner harus benar-benar bisa menggambarkan tujuan

dari peneliti tersebut (valid) dan juga dapat konsisten bila pertanyaan tersebut dijawab dalam waktu yang berbeda (riabel).

2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum uji regresi. Uji asumsi klasik meliputi Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Autokorelasi, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas yang akan dibahas lebih lanjut satu per satu pada bagian selanjutnya.

3. Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2017:277) menyatakan bahwa analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana naik maupun turunnya variabel dependen. Bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dimanipulasinya. Analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Rumus yang digunakan :
- $$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

A = Konstanta

X₁ = Kompetensi

X₂ = Efektivitas

β₁ β₂ = Koefisien regresi

ε = Error (Kesalahan)

Pengujian Hipotesis

- Hipotesis pertama diterima jika disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Thitung > Ttabel atau nilai signifikan < 0,05. Sedangkan jika hipotesis ditolak Thitung < Ttabel atau nilai signifikan > 0,05.
- Hipotesis kedua diterima jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Thitung > Ttabel atau nilai signifikan < 0,05. Sedangkan jika hipotesis ditolak Thitung < Ttabel atau nilai signifikan > 0,05.
- Hipotesis ketiga diterima jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Thitung > Ttabel atau nilai signifikan < 0,05. Sedangkan jika hipotesis ditolak Thitung < Ttabel atau nilai signifikan > 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji instrumen

1. Uji validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Nilai Korelasi	Nilai R _{tabel}	Sig	Status
1.	Pertanyaan 1	0.886	0.1745	0.000	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.870	0.1745	0.000	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.912	0.1745	0.000	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.903	0.1745	0.000	Valid

5.	Pertanyaan 5	0.915	0.1745	0.000	Valid
----	--------------	-------	--------	-------	-------

diketahui bahwa hasil output pada uji validitas dari variabel disiplin kerja dengan melihat nilai koefisien pearson correlatiaon pada pernyataan X1.1 (0,886), X1.2 (0,870), X1.3 (0,912), X1.4 (0,903), X1.5 (0,915) atau disebut rhitung besar dari nilai rtabel 0,1745 dengan tingkat signifikasi 0,05 (5%) sehingga seluruh pernyataan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nilai Korelasi	Nilai R_{tabel}	<i>Sig</i>	Status
1.	Pertanyaan 1	0.621	0.1745	0.000	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.707	0.1745	0.000	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.707	0.1745	0.000	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.690	0.1745	0.000	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.694	0.1745	0.000	Valid

Berdasarkan table 2 diketahui bahwa hasil output pada uji validitas dari variabel lingkungan kerja dengan melihat nilai koefisien pearson correlatiaon pada pernyataan X2.1 (0,621), X2.2 (0,707), X2.3 (0,707), X2.4 (0,690), X2.5 (0,694) atau disebut rhitung besar dari nilai rtabel 0,1745 dengan tingkat signifikasi 0,05 (5%) sehingga seluruh pernyataan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Nilai Korelasi	Nilai R_{tabel}	<i>Sig</i>	Status
1.	Pertanyaan 1	0.558	0.1745	0.000	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.648	0.1745	0.000	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.833	0.1745	0.000	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.794	0.1745	0.000	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.770	0.1745	0.000	Valid

Berdasarkan table 5.3 diketahui bahwa hasil output pada uji validitas dari variabel motivasi kerja dengan melihat nilai koefisien pearson correlatiaon pada pernyataan X3.1 (0,558), X3.2 (0,648), X3.3 (0,833), X3.4 (0,794), X3.5 (0,770) atau disebut rhitung besar dari nilai rtabel 0,1745 dengan tingkat signifikasi 0,05 (5%) sehingga seluruh

pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Nilai Korelasi	Nilai R_{tabel}	Sig	Status
1.	Pertanyaan 1	0.881	0.1745	0.000	Valid
2.	Pertanyaan 2	0.863	0.1745	0.000	Valid
3.	Pertanyaan 3	0.890	0.1745	0.000	Valid
4.	Pertanyaan 4	0.882	0.1745	0.000	Valid
5.	Pertanyaan 5	0.908	0.1745	0.000	Valid

Berdasarkan table 4 diketahui bahwa hasil output pada uji validitas dari variabel kinerja karyawan dengan melihat nilai koefisien pearson correlatiaon pada pernyataan Y1 (0,881), Y2 (0,863), Y3 (0,890), Y4 (0,882), Y5 (0,908) atau disebut rhitung besar dari nilai rtabel 0,1745 dengan tingkat signifikasi 0,05 (5%) sehingga seluruh pernyataan variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang termasuk dalam kategori reliabel. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari 0,70.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Status
1.	Disiplin Kerja	0.939	<i>Cronbach's Alpha</i> > 0,70 Maka reliabel	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja	0.705		
3.	Motivasi Kerja	0.770		
4.	Kinerja Karyawan	0.930		

Berdasarkan table 5 diketahui bahwa hasil output SPSS pada variabel disiplin kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan yang diteliti memiliki koefisien cronbach's alpha yaitu sebesar (0.939), (0.705), (0.770), dan (0.930) bila tersebut lebih besar dari nilai batas 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu pengujian untuk menguji apakah variabel independent dan variabel dependen memiliki nilai distribusi yang normal atau tidak.

Pengujian normalitas ini dapat dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS versi 25 jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan pengujian Kolmogorov-Smirnov (Monte Carlo).

Tabel 6 Uji Normalitas

No	One- Sample Kolmorov-Smirnov	Sig
1	Kolmogorov-Smirnov Monte Carlo	0.200

Berdasarkan table 6 dapat disimpulkan sebagai berikut bahwa nilai Asymp. Sig sebesar 0,200, maka nilai signifikansi $>0,05$ sehingga nilai tersebut normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan linear atau tidak terhadap variabel kinerja karyawan. Uji linearitas dalam penelitian ini menggunakan uji F pada taraf 5% dengan menggunakan SPSS 25. Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka data dikatakan tidak linear, sebaliknya apabila F_{hitung} lebih kecil atau sama dengan dari F_{tabel} maka taraf signifikansi 5% maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dikatakan linear.

Tabel 6 Uji Linearitas Disiplin Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	51.857	9	5.762	2.379	.019
		Linearity	18.673	1	18.673	7.711	.007
		Deviation from Linearity	33.184	8	4.148	1.713	.108
	Within Groups		193.743	80	2.422		
	Total		245.600	89			

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil pada linearitas antara variabel disiplin kerja (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,007 nilai ini menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linear.

Tabel 7 Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between	(Combined)	74.298	9	8.255	3.855	.000
		Linearity	12.068	1	12.068	5.636	.020

awan * Lingk ungan Kerja	Group s	Deviation from Linearity	62.230	8	7.779	3.633	.001
	Within Groups		171.302	80	2.141		
	Total		245.600	89			

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil pada linearitas antara lingkungan kerja (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,020 nilai ini menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linear.

Tabel 8 Uji Linearitas Motivasi Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerj aKary awan * Motiv asiKer ja	Betwe en Group s	(Combined)	28.403	10	2.840	1.033	.424
		Linearity	12.274	1	12.274	4.464	.038
		Deviation from Linearity	16.129	9	1.792	.652	.749
	Within Groups		217.197	79	2.749		
	Total		245.600	89			

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa hasil pada linearitas antara motivasi kerja (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,038, nilai ini menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan yang linear.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu yang periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson (DW-test)*.

Tabel 9 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.984 ^a	.968	.967	.496	1.845

Berdasarkan tabel 5.13 dapat diketahui bahwa hasil pada uji autokorelasi tidak terdapat adanya masalah autokorelasi dalam model regresi. Penelitian ini memperoleh nilai DW sebesar 1,845. Nilai DW tersebut lebih besar dari $du = 1,7264$ dan nilai DW kurang dari $(4-1,7264)$ yang berarti tidak adanya masalah autokorelasi dalam model regresi.

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji antara variabel terikat terhadap variabel bebas yang dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Varince Inflation Factor (VIP)* serta besaran korelasi antar variabel terikat (Variabel independent).

Tabel 10 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.286	2.546		4.826	.000		
	DisiplinKerja	.230	.068	.339	3.379	.001	.992	1.008
	LingkunganKerja	-.071	.106	-.079	-.672	.503	.719	1.391
	MotivasiKerja	.152	.103	.174	1.479	.143	.722	1.385

Berdasarkan tabel 10 dapat diketahui bahwa hasil pada uji multikolinearitas antara masing-masing variabel independent yaitu dengan nilai *Tolerance* dan *VIF*. Maka didapat nilai *Tolerance* variabel X₁ Disiplin Kerja (0,992), X₂ Lingkungan Kerja (0,719), dan X₃ Motivasi Kerja (0,722), nilai tersebut menunjukkan lebih besar dari syarat nilai *Tolerance* yaitu 0,1. Nilai *VIF* pada variabel X₁ Disiplin Kerja (1,008), X₂ Lingkungan Kerja (1,391), dan X₃ Motivasi Kerja (1,385), nilai ini menunjukkan lebih kecil dari syarat nilai *VIF* yaitu 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada uji multikolinearitas tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini dengan melihat nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10.

5. Uji Heterokedastisitas

Tabel 11 Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.245	1.542		1.455	.149
	DisiplinKerja	.028	.041	.073	.684	.496
	LingkunganKerja	.036	.064	.070	.559	.578
	MotivasiKerja	-.104	.062	-.207	-1.660	.100

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji *glejser* hasil signifikansi dari variabel bebas yang terdiri dari variabel X_1 Disiplin Kerja (0,496), X_2 Lingkungan Kerja (0,578), dan X_3 Motivasi Kerja (0,100), menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari nilai sig 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Persamaan Regresi

Tabel 12 Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.068	2.675		4.511	.000
	DisiplinKerja	.175	.065	.274	2.703	.008
	LingkunganKerja	.233	.098	.267	2.388	.019
	MotivasiKerja	.012	.111	.013	.113	.910

1. Nilai konstantan a bernilai sebesar 12,068 yang artinya jika disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja ini dalam keadaan tetap atau tidak terjadi perubahan kinerja karyawan sebesar 12,068.
2. Pengaruh disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan Y $b_1 = 0,175$
Berdasarkan tabel 5.16 diketahui bahwa disiplin kerja (X_1) memiliki nilai positif dan signifikan, jika disiplin kerja yang diberikan semakin baik maka terjadi peningkatan kinerja karyawan di Planet Swalayan Samarinda. Nilai signifikansi pada disiplin kerja (X_1) sebesar $0,008 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Y $b_2 = 0,233$
Berdasarkan tabel 5.16 diketahui bahwa lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai positif dan tidak signifikan, jika lingkungan kerja yang diberikan semakin baik maka terjadi peningkatan kinerja karyawan di Planet Swalayan Samarinda. Nilai signifikansi pada lingkungan kerja (X_1) sebesar $0,019 < 0,05$, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengaruh motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan Y $b_3 = 0,012$
Berdasarkan tabel 5.16 diketahui bahwa motivasi kerja (X_3) memiliki nilai positif dan tidak signifikan, jika motivasi kerja yang diberikan semakin baik maka terjadi peningkatan kinerja karyawan di Planet Swalayan Samarinda.

2. Uji t (Parsial)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), apakah variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), dan apakah variabel Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 13 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.068	2.675		4.511	.000
	DisiplinKerja	.175	.065	.274	2.703	.008
	LingkunganKerja	.233	.098	.267	2.388	.019
	MotivasiKerja	.012	.111	.013	.113	.910

Dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebanyak 90 responden, dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan derajat bebas pengujiannya yaitu $n-k-1 = 90-3-1 = 86$, maka yang didapatkan $t_{tabel} = 1,98793$.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.17 hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) t_{hitung} 2,703 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,98793 dengan taraf signifikansi 0,008 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.17 hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) t_{hitung} 2,388 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,98793 dengan taraf signifikansi 0,019 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Motivasi Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 5.17 hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) t_{hitung} 0,113 lebih kecil dari pada t_{tabel} sebesar 1,98793 dengan taraf signifikansi 0,910 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_3) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji F Simultan

Tabel 14 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.569	3	7.523	4.774	.004 ^b
	Residual	135.531	86	1.576		
	Total	158.100	89			

Berdasarkan tabel 5.18 diketahui bahwa nilai signifikan $\alpha = 0,05$ (5%) $df = n - k = 90 - 3 = 87$ dengan demikian diperoleh F_{tabel} sebesar 2,71 dan F_{hitung} sebesar 4,774. Nilai signifikan untuk variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel Motivasi Kerja (X_3) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,005 dan nilai F_{hitung} sebesar 4,681 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,71. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan secara bersama-sama pada variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Planet Swalayan Samarinda

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,703 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,98793 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa karyawan CV Planet Swalayan Samarinda masuk kerja tepat waktu dengan nilai bobot sebesar 393. Artinya tingkat kehadiran yang tepat waktu oleh karyawan CV Planet Swalayan Samarinda sudah sangat baik, untuk itu perlu bagi perusahaan untuk mempertahankan aturan yang telah ada. Sedangkan frekuensi jawaban terendah terdapat pada pernyataan bahwa karyawan CV Planet Swalayan Samarinda membuat laporan harian dengan nilai bobot 379. Artinya masih banyak karyawan yang belum mampu membuat laporan harian. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi CV Planet Swalayan Samarinda untuk lebih mengawasi karyawannya agar lebih bertanggung jawab dalam mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan CV Planet Swalayan Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut **Hipotesis Pertama Diterima**. Hal ini didukung oleh penelitian Faisalsya Rosa Halim, Ari Pradhanawati dan Reni Shinta Dewi (2016) menyebutkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian Linda Dwi Anggun Mardika Wati, Supri Wahyudi Utomo dan Farida Setyaningrum (2019) menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Planet Swalayan Samarinda

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,388 lebih besar dari pada t_{tabel} sebesar 1,98793 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa penerangan cahaya pada CV Planet Swalayan Samarinda sudah memadai. Artinya sistem pencahayaan yang ada CV Planet Swalayan Samarinda sudah sangat baik, dalam hal ini perusahaan dapat mempertahankan hal tersebut agar lebih nyaman bagi karyawan maupun konsumen. Sedangkan frekuensi jawaban terendah terdapat pada pernyataan bahwa hubungan kerja antar sesama karyawan CV Planet Swalayan terjalin sangat baik. Artinya masih banyak karyawan yang belum mampu menjalin hubungan maupun kerjasama antar karyawan dengan baik. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi CV Planet Swalayan Samarinda untuk lebih memperhatikan hubungan kerja antar sesama karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan CV Planet Swalayan Samarinda. Dari hasil penelitian

tersebut **Hipotesis Kedua Diterima**. Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan Miftahul Khoiriyatul Jannah (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Kiki Lestari Dan Agung Budiarmo (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Planet Swalayan Samarinda

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t dengan nilai t hitung sebesar 0,113 lebih kecil dari pada t_{tabel} sebesar 1,98793 dengan nilai signifikansi sebesar 0,910 lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, pada variabel motivasi kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pernyataan bahwa Gaji yang diberikan CV Planet Swalayan Samarinda sangat memuaskan. Gaji yang ditentukan berdasarkan tingkat tanggung jawab dan kompleksitas tugas yang diemban, memastikan bahwa karyawan dengan beban kerja lebih berat menerima kompensasi yang lebih tinggi. Selain gaji pokok, adanya tunjangan kesehatan dan bonus juga dianggap sebagai bagian dari kompensasi yang membuat gaji menjadi lebih sesuai. Selain itu, kesempatan untuk naik ke posisi jabatan yang lebih tinggi sangat terbatas. Ketidakjelasan mengenai kriteria promosi membuat karyawan bingung tentang apa yang diperlukan untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Hal ini dapat dilihat dari pengamatan dan hasil analisis berdasarkan jawaban kuesioner responden ditemui bahwa indikator kesempatan untuk berkembang memperoleh nilai rendah. Hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi CV Planet Swalayan Samarinda agar lebih memperhatikan seluruh karyawan dan memberikan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan dengan memberi pelatihan secara merata. Jika perusahaan tidak menyediakan program pelatihan atau pengembangan keterampilan, karyawan mungkin tidak siap untuk mengambil peran yang lebih tinggi. Pada Indikator fasilitas kerja yang diberikan CV Planet Swalayan Samarinda juga menjadi salah satu faktor yang menyebabkan hipotesis ditolak. Keadaan ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta berpotensi menyebabkan turnover yang lebih tinggi jika karyawan tidak ada jalan untuk berkembang. Untuk itu perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas kerja karyawan agar mendapatkan kenyamanan yang maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis Ketiga Ditolak**. Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, dan Suryadi (2020) menyebutkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra (2021) menyebutkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Planet Swalayan Samarinda

Variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel Motivasi Kerja (X_3) berdasarkan tabel 5.18 uji F simultan F_{hitung} sebesar 4,774 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,71. Dengan taraf signifikan sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,005 dan nilai F_{hitung} sebesar 4,681 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 2,71. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama pada variabel Disiplin Kerja (X_1), variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa meningkatkan disiplin kerja karyawan, perusahaan lebih meningkatkan rasa tanggung jawab bagi karyawan dalam hal membuat laporan harian agar lebih maksimal. Seorang manajer atau pimpinan dapat dikatakan berhasil dalam mendorong karyawan apabila dia mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi karyawannya karena dengan motivasi yang tepat maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dan perhatian terhadap lingkungan perusahaan penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan karyawan. Dalam hal ini, ketika lingkungan kerja tidak lagi kondusif untuk bekerja, maka dipastikan kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan CV Planet Swalayan Samarinda. Dari hasil penelitian tersebut **Hipotesis Keempat Diterima**. Hal ini didukung Penelitian yang dilakukan AA Gde Oka Pramadita dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) menyebutkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Kiki Lestari Dan Agung Budiarmo (2018) menyebutkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Planet Swalayan Samarinda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Planet Swalayan Samarinda. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan CV Planet Swalayan Samarinda.
2. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Planet Swalayan Samarinda. Semakin baik lingkungan kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan CV Planet Swalayan Samarinda.
3. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Planet Swalayan Samarinda. Sehingga semakin baik motivasi kerja karyawan tidak akan meningkatkan kinerja karyawan CV Planet Swalayan Samarinda.
4. Variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Planet Swalayan Samarinda. Semakin baik disiplin kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan CV Planet Swalayan Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa saran antara lain :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Planet Swalayan Samarinda diharapkan dapat mempertahankan disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Planet Swalayan Samarinda diharapkan. Sebaiknya pimpinan perusahaan agar mampu menerapkan dan memberikan dorongan dalam hal motivasi kerja yang mampu membangkitkan kinerja karyawan CV Planet Swalayan Samarinda, seperti tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memberikan penghargaan agar mampu bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya, gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan lain sebagainya. Seperti diketahui bahwa secara simultan, hasil penelitian ini memiliki pengaruh variabel independen kepada variabel dependen sebesar 14,3%. Sehingga masih ada variabel di luar penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana dengan mengembangkan variabel dapat mengembangkan penelitian ini, serta menambah wawasan informasi yang berkaitan dengan hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENCES

- Faisalsya R. H., Ari P., & Reni S. D. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries)*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Hafidzi, Dkk. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ida B., K., S., & Praditama., AA Gde., O. 2015. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Distribusi Di Denpasar Bali*. E.Jurnal Manajemen Unud.
- Miftahul K. J. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryadi, Imam S., & Ahmad G. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi*. Jurnal IKRA-ITH Ekonomika
- Yudi P., P., Novia T., R., & Agus D., C. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO))*. Yogyakarta. Jurnal Bingkai Ekonomi.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.