

The Effect Of Work Enviroment, Work Discipline And Work Motivation On Employees' Performance At PT Bringin Gigantara Bengkulu

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Gigantara Bengkulu

Sahrul Ramadhan ¹⁾; Sulisti Afriani ²⁾; Sri Handayani ³⁾

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ ramadhansahrul792@gmail.com

How to Cite :

Ramadhan, S., Afriani, S., Handayani, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Gigantara Bengkulu. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 5(1). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v5i1>

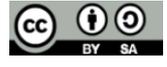
ARTICLE HISTORY

Received [02 Desember 2023]
Revised [04 Januari 2024]
Accepted [10 Januari 2024]

KEYWORDS

Work Environment, Work Discipline and Work Motivation

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Implikasinya, semakin baik lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Gigantara Bengkulu. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling sebanyak 51 responden. Analisis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena thitung lebih besar dari ttabel (6,216 > 1,676). maka H0 ditolak dan Ha diterima Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Bengkulu karena nilai ttabel sebesar 1,717. Maka thitung lebih besar dari ttabel (4.224 > 1,676) maka H0 ditolak dan Ha diterima, adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena nilai ttabel sebesar 1,717. Maka thitung lebih besar dari ttabel (5.082 > 1,676), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena Fhitung > Ftabel (60.353 > 3,19) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Lingkungan Kerja) , X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu. Hasil regresi berganda memiliki persamaan $Y = 12.067 + 0,584(X1) + 0,431(X2) + 0,525(X3) + e$, karena arah regresi yang positif maka dapat diartikan jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Bengkulu juga akan meningkat .

ABSTRACT

Work Environment, Work Discipline and Work Motivation are factors that can improve employees' performance. The implication is that the better the work environment, work discipline and work motivation provided, the higher the employee's performance. This study aims to describe and analyze the effect of the work environment, work discipline and work motivation on employees' performance at PT. Bringin Gigantara Bengkulu. The type of research uses descriptive quantitative. The sampling technique uses a non-probability sampling technique with a total of 51 respondents. Research analysis uses multiple linear regression analysis. Analysis results: There is a positive and significant effect between the work environment on employees' performance at PT. Bringin Gigantara Bengkulu because tcount is greater than ttable (6.216>1.676). Therefore, H0 is rejected and Ha is accepted. There is a positive and significant influence between Work Discipline on employee performance at PT Bringin Gigantara Bengkulu because the ttable value is 1.717. Therefore, tcount is greater than ttable (4,224>1.676), then H0 is rejected and Ha is accepted, there is a positive and significant effect between work motivation on employees' performance at PT. Bringin Gigantara Bengkulu because the ttable value is 1.717. Therefore, tcount is greater than ttable(5,082>1.676), then H0 is rejected and Ha is accepted. There is a positive and significant effect between work environment, work discipline and work motivation on employees' performance at PT. Bringin Gigantara Bengkulu because Fcount> Ftable(60,353>3.19) with a significant value of 0.000. shows that together X1 (Work Environment), X2 (Work Discipline) and X3 (Work Motivation) have a significant influence on employees' performance (Y) at PT. Bringin Gigantara Bengkulu. The results of the multiple regression have the equation $Y=12,067+0.584(X1)+0.431(X2)+ 0.525(X3)+ e$, because the direction of the regression is positive it can be interpreted that if the work environment, work discipline and work motivation increase then performance employees at PT Bringin Gigantara Bengkulu will also increase..

PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan berperan dominan pada setiap kegiatan di suatu perusahaan karena manusia adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh hasil kerja individu dari karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Banyak faktor yang menjadi perangsang atau pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dalam rangka mencapai kinerja yang maksimal salah satunya perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karna sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tertentu dapat memacu tingginya rasa puas dalam diri karyawan dan pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran karyawan dalam disiplin kerja akan membuat karyawan lebih giat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan disiplin kerja yang rendah karyawan tidak

mempunyai semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Terkait dengan hal tersebut perusahaan juga perlu adanya pemberian motivasi.

Motivasi merupakan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, secara efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sejalan dengan uraian diatas PT Bringin Gigantara Bengkulu merupakan salah satu anak perusahaan Dana Pensiun BRI yang bergerak di bidang usaha Cash Management Services dan IT Business Solution. PT Bringin Gigantara Bengkulu juga memiliki kewajiban untuk dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan serta dapat mengembangkan perusahaan dalam sektor keuangan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam meminimalkan kondisi karyawan agar keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan meningkat sehingga setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan dengan tepat waktu dan tepat sasaran yang akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan. Mewujudkan tujuan perusahaan, PT Bringin Gigantara Bengkulu tentu harus selalu ada peraturan disiplin kerja, pemberian motivasi dan adanya lingkungan kerja yang baik. Agar tujuan perusahaan dalam memberikan produk dan pelayanan terbaik dapat tercapai Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti di PT Bringin Gigantara Bengkulu diketahui bahwa karyawan di PT Bringin Gigantara Bengkulu memiliki lingkungan kerja yang stabil, setiap karyawan di PT Bringin Gigantara Bengkulu memiliki kedisiplinan yang sangat baik dikarenakan adanya peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan dari perusahaan dan motivasi kerja yang sangat mendukung. Namun dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja merupakan lingkungan yang sangat berpengaruh pada pekerjaan kantor yang pada umumnya atau pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja kantor dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang harus diselesaikan. Kondisi-kondisi dalam melaksanakan pekerjaan ini setidaknya harus menyenangkan, nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik. Karena lingkungan kerja dalam suatu kantor ataupun perusahaan harus dapat memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya. Lingkungan Kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen. Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017:21) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Ada beberapa faktor yang terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kemampuan seseorang karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:21), berikut diantaranya: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, warna dan tata letak/ruang gerak, Keamanan dan hubungan karyawan.

- Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas kantor karena banyak ketidakberesan pekerjaan kantor disebabkan penerangan yang kurang baik.
- Udara, udara dalam suatu kantor juga merupakan faktor penting, karena pada umumnya kantor-kantor sekarang ini lebih banyak menggunakan Air Conditioning yang mengatur keadaan udara.
- Suara, kantor yang mempunyai peredam suara merupakan kantor yang efisien, suara yang tidak gaduh akan menyenangkan dan menimbulkan gairah kerja yang baik. Karena suara yang gaduh akan mengganggu kesehatan dan mental seseorang, sedangkan efeknya terhadap pekerjaan adalah gangguan pada konsentrasi dan mengurangi ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.

- d. Warna, warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi didalam melakukan pekerjaan kantor itu dan manusia dipengaruhi sebagian oleh adanya warna-warna. Kombinasi warna yang serasi akan menimbulkan keindahan, semangat dan kegairahan kerja.
- e. Keamanan, dalam sebuah kantor harus memiliki fasilitas-fasilitas keamanan untuk berjaga-jaga seperti alat pemadam kebakaran, sirene, kran air dan pintu-pintu darurat. Selain itu, harus pula mempunyai tenaga keamanan kantor.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2017:335), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Mangkunegara (2017:129), berpendapat bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku

Macam-macam Disiplin Kerja menurut Mangkunegara (2017:129) bahwa ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

- a. Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
- b. Disiplin Korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Motivasi Kerja

Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012:312) Motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Rivai (2015, p 607) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Uhing (2019:363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020: 161) adalah "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Kinerja karyawan

Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari akat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan Priansa (2017:48).

Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:48) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Rivai dan Sagala dalam Priansa (2017:48) setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Supriyono (2014:281), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman, kesanggupan serta waktu. Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah hasil atau pencapaian yang dikerjakan oleh anggota yang mencerminkan adanya keberhasilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diterimanya. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan karyawan dengan organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif (Sugiyono, 2015:51). Pada penelitian ini peneliti ingin meneliti populasi dan sampel sehingga jenis penelitian yang dipilih yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X1 (Lingkungan Kerja), variabel X2 (Disiplin Kerja) dan variabel X3 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) pada PT Bringin Gigantara Bengkulu.

Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono, 2015:76). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal, secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan test retest, equivalent dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada

pada instrument dengan teknik tertentu (Sugiyono,2015:87). Untuk menguji keandalan kuesioner yang digunakan, maka dilakukan analisis reliabilitas berdasarkan koefisien Alpha Cronbach. Koefisien Alpha Cronbach dengan nilai (0.6) menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala indikator yang ada dengan keyakinan tingkat kendala.

Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2015:275) regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah suasana toko, lokasi dan pelayanan sedangkan untuk variabel dependen adalah keputusan pembelian. Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2015:192) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan
 X1= Lingkungan Kerja
 X2= Disiplin Kerja
 X3= Motivasi Kerja
 a = Nilai konstanta
 e = error

Analisa regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

Pengujian Hipotesis Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Formulasi hipotesis:

- Ho : $b_i = 0$, artinya variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat;
- Ha: $b_i \neq 0$, artinya variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik t yang dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Sugiyono (2015:230)

Dimana b adalah nilai parameter dan Sb adalah standart error dari b. Standart error dari masing-masing paramater dihitung dari akar varians masing-masing. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis digunakan kriteria bila t hitung > t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 5\%$, begitu pula sebaliknya bila t hitung < t tabel maka menerima Ho dan menolak Ha artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji: Ho : b1 = b2 = b3 = 0, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha : b1 ≠ b2 ≠ b3 ≠ 0, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk alternatif dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Metode Analisis Kuantitatif Uji Validitas

Menurut Sugiyono, 2015:96 uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pada pertanyaan mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi uji validasi ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut benar-benar dapat mengukur ayau mewakilipa yang hendak diukur . Uji Signifikan dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n - 2 yaitu 51- 2 = 49 , dalam hal ini n adalah jumlah sampel . Dengan batas signifikansi 5% atau 0,05 maka nilai koefisien validasi sebesar 0,2759.

Untuk hasil uji validitas masing-masing pertanyaan pada setiap indikator dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1 Hasil Validitas Angka

No	Item Pernyataan	R-tabel(n-2)	R-hitung	Keterangan
A.	Variabel Lingkungan Kerja (X1)			
1	X1.1	0,2759	0.767	Valid
2	X1.2	0,2759	0.291	Valid
3	X1.3	0,2759	0.345	Valid
4	X1.4	0,2759	0.767	Valid
5	X1.5	0,2759	0,767	Valid
6	X1.6	0,2759	0.479	Valid
7	X1.7	0,2759	0.284	Valid
8	X1.8	0,2759	0.615	Valid
9	X1.9	0,2759	0.767	Valid
10	X1.10	0,2759	0.443	Valid
11	X1.11	0,2759	0.615	Valid
12	X1.12	0,2759	0.423	Valid
B	Variabel Disiplin Kerja (X2)			
1	X2.1	0,2759	0,456	Valid
2	X2.2	0,2759	0,885	Valid
3	X2.3	0,2759	0,495	Valid
4	X2.4	0,2759	0,828	Valid
5	X2.5	0,2759	0,483	Valid
6	X2.6	0,2759	0,727	Valid

7	X2.7	0,2759	0,834	Valid
8	X2.8	0,2759	0,483	Valid
9	X2.9	0,2759	0,828	Valid
10	X2.10	0,2759	0,865	Valid
C	Variabel Motivasi Kerja (X3)			
1	X3.1	0,2759	0,497	Valid
2	X3.2	0,2759	0,797	Valid
3	X3.3	0,2759	0,427	Valid
4	X3.4	0,2759	0,824	Valid
5	X3.5	0,2759	0,497	Valid
6	X3.6	0,2759	0,797	Valid
7	X3.7	0,2759	0,497	Valid
8	X3.8	0,2759	0,797	Valid
9	X3.9	0,2759	0,797	Valid
10	X.10	0,2759	0,376	Valid
D	Variabel Kinerja Karyawan (Y)			
1	Y1	0,2759	0,336	Valid
2	Y2	0,2759	0,413	Valid
3	Y3	0,2759	0,487	Valid
4	Y4	0,2759	0,620	Valid
5	Y5	0,2759	0,523	Valid
6	Y6	0,2759	0,376	Valid
7	Y7	0,2759	0,698	Valid
8	Y8	0,2759	0,288	Valid
9	Y9	0,2759	0,497	Valid
10	Y10	0,2759	0,747	Valid

(Sumber: Perhitungan dengan SPSS v 22, 2023)

Berdasarkan tabel output di atas, kita akan melakukan penarikan kesimpulan yaitu bahwa seluruh item pertanyaan untuk variable X1, X2, X3 dan Y adalah valid, hal ini dibuktikan bahwa seluruh nilai korelasi pada tiap-tiap item pertanyaannya lebih besar dari pada 0,2759.

Uji Reliabilitas

Sujarweni (2014:193) menjelaskan bahwa uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pernyataan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel/konsisten
2. Sementara jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel/tidak konsisten

Hasil pengolahan perhitungan uji reliabilitas angket penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Angket dengan SPSS

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja(X1)	0,779	Reliabel Cronbach Alpha > Taraf Signifikan (0,6)
Disiplin Kerja (X2)	0,865	Reliabel Cronbach Alpha > Taraf Signifikan (0,6)
Motivasi Kerja (X3)	0,824	Reliabel Cronbach Alpha > Taraf Signifikan (0,6)

Sumber: Pengolahan Hasil Penelitian, 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha lebih besar daripada taraf signifikan 60% (0,6), sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel artinya bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner adalah untuk mengukur variabelnya sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 22,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

Tabel 3 Ringkasan Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	12.067	2.416		4.995	.000
Lingkungan Kerja	.584	.094	.836	6.216	.000
Disiplin Kerja	.431	.079	.642	4.224	.227
Motivasi Kerja	.525	.065	.759	5.082	.285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Sumber: Pengolahan Hasil Penelitian, 2023)

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 12.067 + 0,584(X1) + 0,431 (X2) + 0,525 (X3) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta 12.067 mempunyai arti bahwa apabila variabel Lingkungan kerja (X1) , Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) sama dengan nol, maka variabel
2. Koefisien Regresi X1 (Lingkungan Kerja) sebesar 0,584 mempunyai makna jika nilai variabel Lingkungan Kerja (X1) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,584 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3) dianggap tetap.
3. Koefisien Regresi X2 (Disiplin Kerja), sebesar 0,431 mempunyai makna jika nilai variabel Disiplin Kerja (X2) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,431 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X1) Motivasi kerja (X3) dianggap tetap.
4. Koefisien Regresi X3 (Motivasi Kerja), sebesar 0,525 mempunyai makna jika nilai variabel motivasi kerja (X3) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,508 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) dianggap tetap.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 22,0 didapatkan uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4 Nilai Koefisien Determinasi (R2)**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.891 ^a	.794	.781	1.438

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

Sumber : Hasil Peneliti dan Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi R Square (R2) diperoleh nilai sebesar 0,794. Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,794 atau 79,4% terhadap Kinerja karyawan (Y) sedangkan sisanya sebesar 0,206 atau 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	12.067	2.416		4.995	.000
Lingkungan Kerja	.584	.094	.836	6.216	.000
Disiplin Kerja	.431	.079	.642	4.224	.227
Motivasi Kerja	.525	.065	.759	5.082	.285

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Peneliti dan Diolah, 2023

1. Hasil pengujian untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja) menunjukkan nilai thitung = 6.216 kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - k = 51 - 2 = 49$, diketahui nilai ttabel sebesar 1,676. Maka thitung lebih besar dari ttabel ($6,216 > 1,676$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X1 (Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Hasil pengujian untuk variabel X2 (Disiplin Kerja) menunjukkan nilai thitung = 4.224 kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - k = 51 - 2 = 49$, diketahui nilai ttabel sebesar 1,676. Maka thitung lebih besar dari ttabel ($4.224 > 1,676$) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X2 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Hasil pengujian untuk variabel X3 (Motivasi Kerja) menunjukkan nilai thitung = 5.082 kemudian dibandingkan dengan nilai ttabel dengan level of signifikan ditetapkan 95% dengan perhitungan satu arah dan $dk = n - k = 51 - 2 = 49$, diketahui nilai ttabel sebesar 1,676. Maka thitung lebih besar dari ttabel ($5.082 > 1,676$) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X3 (Motivasi Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	374.478	3	124.826	60.353	.000 ^b
Residual	97.208	47	2.068		
Total	471.686	50			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 - b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
- Sumber : Hasil Peneliti dan Diolah, 2023

Hasil perhitungan statistik menunjukkan F hitung = 60.353 sedangkan Ftabel ($df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$, sedangkan $df_2 = n - k = 51 - 3 = 48$, $\alpha = 5\%$) adalah sebesar 3,19, berarti diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60.353 > 3,19$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Lingkungan Kerja) , X2 (Disiplin kerja) dan X3 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena thitung lebih besar dari ttabel ($6,216 > 1,676$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X1 (Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hal ini menggambarkan bahwa semakin bagus Lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu.

Pengaruh Disiplin Kerja (X 2) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena nilai ttabel sebesar 1,676. Maka thitung lebih besar dari ttabel ($4.224 > 1,676$) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai thitung $>$ ttabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X2 (Disiplin Kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Hal ini menggambarkan bahwa semakin bagus Disiplin Kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu.

Pengaruh Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena nilai t_{hitung} sebesar 1676. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.082 > 1,676$) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya X3 (Motivasi kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menggambarkan bahwa semakin bagus Motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60.353 > 3,19$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Disiplin kerja) dan X3 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu. Hal ini menggambarkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja, disiplin Kerja dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Bengkulu dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Bengkulu karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($6,216 > 1,676$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
2. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena nilai t_{tabel} sebesar 1,676. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4.224 > 1,676$) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena nilai t_{tabel} sebesar 1,676. Maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.082 > 1,676$) dengan nilai signifikan menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($60.353 > 3,19$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Disiplin Kerja) dan X3 (Motivasi Kerja)

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Y (kinerja karyawan) pada PT. Bringin Gigantara Bengkulu.

5. Hasil regresi berganda memiliki persamaan $Y = 12.067 + 0,584(X1) + 0,431 (X2) + 0,525 (X3) + e$. karena arah regresi yang positif maka dapat diartikan jika lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan pada PT Bringin Gigantara Bengkulu juga akan meningkat .

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran kepada PT. Bringin Gigantara Bengkulu untuk selalu mempertahankan Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memperluas lagi jaringannya sampai daerah yang terpencil.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Pendidikan-Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kementrian Koperasi dan UKM RI.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Edison. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi). Alfabeta.
- Hafidzi dkk. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.
- Hamali, arif yusuf. 2016. Pemahaman manajemen sumber daya manusia yogyakarta: CAPS (Center for academic publishing service).
- Hasibuan, S. . M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Kasmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar. 1-79.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). PT Raja Grafindo Persada.
- Lestari, K., & Budiarmo, A. (2018). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI WARNA ASLI UNIT V KUDUS (Studi Kasus pada Karyawan bagian Produksi). Jurnal of Sosial Dan Politik\.
- Mangkunegara, A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,. PT Remaja Rosdakarya,.
- Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) PEKANBARU. Skripsi.
- Priansa, D. (2017:48). Manajemen Kinerja Kepegawaian. Badung: CV PUSTAKA SETIA.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi), 6(2), 71-83. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>
- Rahayu, D. N. S., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Starfood Internasional. Ilmu Dan Riset Manajemen, 8(4), 1-16.
- Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Sinambela, Ijan poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: bumi aksara

- Sugiyono.(2015) Metode Penelitian Pendidikan.Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 dan 2 (13th ed.). PT. Erlangga.
- Widodo, 2015. Manajemen pengembangan sumber daya manusia.