

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. DUTA DIMENSI BATAM**

Cindy Afisah¹⁾, Sri Indarti²⁾, Rosnelly Roesdi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : afisahcindy74@gmail.com

*The Effect of Work Discipline, Motivation and Work Environment on Employee
Performance at the PT.Duta Dimensi Batam*

ABSTRACT

The study aims to analyze the variable impact of job discipline, motivation and work environment on employee performance. The study was done on the PT. Duta Dimensi Batam. In this study are four variables: one common variable and three free variables. Such variables are employee performance (Y), work discipline (X1), motivation (X2), and work environment (X3). The study was conducted using the slovin method where the sample number was 89. The method of analysis used is the testing of quantifying (validity and religious testing), the systematic systematic systematic of quantitative desensitizing analysis, the systematic analysis and simultaneous linear analyssion analysis with the help of version 20's SPSS (statistical package of social science). Research shows that job discipline has a positive and significant impact on performance, motivations have a positive and significant impact on performance. Work environments affect employees' performance simultaneously.

Keywords: work discipline, motivation, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat berharga dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan, dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini menuntut Sumber Daya Manusia yang berkompeten yang memberikan kontribusi bagi pencapaian untuk meningkatkan produktivitas kerja atau pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan juga dituntut untuk mampu melakukan pengelolaan yang baik sehingga mampu menghasilkan sumber daya manusia yang handal dan berprestasi agar menjadi

keunggulan kompetitif bagi perusahaan.

Suatu perusahaan didirikan karena memiliki tujuan yang ingin dicapai, Sedangkan untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan sikap atau perilaku orang-orang yang bertanggung jawab dan memiliki kemampuan kinerja yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan. PT. Duta Dimensi Batam sudah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut untuk setiap karyawan dibagian *departement* masing

masing. Oleh karena itu masing masing karyawan ditekankan harus semaksimal mungkin mengikuti Standar Operasional Prosedur pada perusahaan agar menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. Keterlambatan karyawan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga jam kerja yang optimal pun belum dapat terwujud disebabkan kurangnya disiplin yang terjadi di perusahaan tersebut yang memiliki tingkat persentase keterlambatan tertinggi pada tahun 2018 sebesar 7,51%. Tingkat sanksi keterlambatan tiap tahun yaitu pada 2014 dan 2015 berjumlah 7 orang, tahun 2016 berjumlah 14 orang dan yang paling banyak pada tahun 2018 berjumlah 20 orang.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang akan kami teliti adalah salah satu tolok ukur keberhasilan suatu perusahaan.

Menjalankan perusahaan dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek terutama di bidang SDM. Salah satu perusahaan pabrikasi adalah PT.Duta Dimensi Batam yang terletak di Executive Industrial Park Blok A3 NO.12A Jl. Raja Isa, Batam Center. Perusahaan mulai beroperasi pada bulan September 2012 ditempatkan pada posisi yang baik untuk memenuhi permintaan yang terus berkembang disekitar area Industri di Batam.

Berdasarkan hasil pra survei dengan menggunakan metode

wawancara kepada HRD PT.Duta Dimensi Batam diperoleh informasi bahwa terdapat indikasi penurunan kinerja karyawan PT.Duta Dimensi Batam. Kinerja karyawan terlihat mengalami penurunan yang terus meningkat dari tahun 2014 hingga 2018 yang dibuktikan dengan unsur penilaian kinerja yaitu *kualitas kerja*, *disiplin kerja*, dan *kreatifitas* yang berada di angka 70. Jumlah kriteria penilaian kinerja pertahun yaitu:

Tabel 1

Tahun	Jumlah Karyawan	Kriteria		
		CB	B	AB
2014	110	50	25	35
2015	108	48	31	29
2016	107	45	40	22
2017	105	60	30	25
2018	115	55	30	30

Dari tabel diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan rata-rata Cukup Baik belum mencapai Baik dan ini akan mempengaruhi angka kemajuan perusahaan di waktu yang akan datang.

Tugas dari atasan untuk memberikan motivasi kepada para karyawan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan dan diharapkan dapat berpengaruh ke kinerja karyawannya. penyebab rendahnya motivasi adalah kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan dan sering terjadinya masalah yang tidak diselesaikan antar karyawan. kurangnya pelatihan, kurangnya konsentrasi dalam bekerja, dan juga kurangnya kesadaran saat bekerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Jika karyawan terlambat 1 kali datang kerja lewat dari jam delapan pagi atau jam

delapan malam akan di potong gajinya 50, dan seterusnya Jika keryawan masih melakukan keterlambatan juga setelah di berikan surat peringatan pertama maka perusahaan akan memberikan surat pemecatan terhadap karyawan tersebut.

Dengan adanya lingkungan yang baik, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan tentu akan membuat karyawan semangat dan senang dalam bekerja sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target yang di tentukan Fasilitas yang diberikan perusahaan yang kurang merata disetiap bagian mesin menambah tingkat ketidak nyaman karyawan berada di lingkungan kerja. Sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas yang dibutuhkan agar karyawan semangat dan nyaman dalam bekerja. Peralatan manufaktur ini harus membutuhkan mesin yang lengkap untuk mengontrol kinerja mesin-mesin lain digunakan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai waktu yang diberikan perusahaan.

Melihat keadaan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan tulisan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Duta Dimensi Batam”**.

TELAAH PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui

perencanaan suatu strategi organisasi. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja karyawan adalah hal yang dilakukan karyawan dan hal yang tidak dilakukan karyawan serta kombinasinya untuk memajukan perusahaan. Menurut **Tampi (2014)** mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektif.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu :

1. Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
2. Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawannya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para

pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan.

Veithzal Rivai (2013: 444)

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti:

1. Kehadiran, Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketaatan pada standar kerja, Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga

bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

3. Motivasi

Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow Terdiri dari kebutuhan fisiologis, keamanan, social, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan fisiologis, keamanan social merupakan kebutuhan tingkat rendah (factor eksternal) sedangkan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan tinggi (factor internal). dan Teori Three need theory Teori ini dikemukakan oleh David McClelland yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa, kebutuhan afiliasi.

Abraham H. Maslow dengan teori hierarki dalam Fahmi (2016:91) konsep motivasi Maslow bahwa manusia memiliki 5 tingkat kebutuhan, antara lain :

1. Physiological needs adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus di penuhi oleh seorang individu.
2. Safety and security needs adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi.
3. Social needs adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi.
4. Easteem needs adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ke tiga terpenuhi
5. Self-actualization needs adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow.

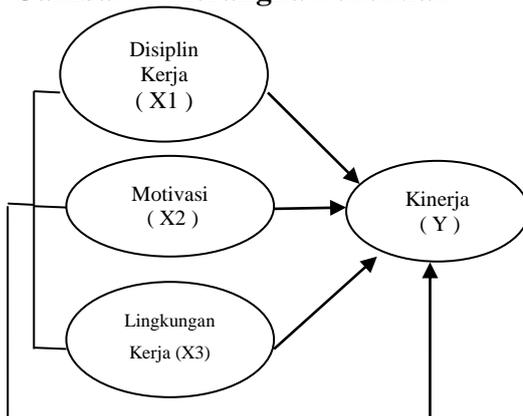
4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang

melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. **Sedarmayanti (2009:31)** lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Kerangka Penelitian

Gambar 1 Kerangka Penelitian



5. Hipotesis Penelitian

1. Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam.

4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Dimensi Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT Duta Dimensi Batam adalah perusahaan Fabrikasi yang terletak di Executive Industrial Park Blok A3 NO.12A Jl. Raja Isa, Batam Center.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT.Duta Dimensi Batam yang berjumlah 115 orang, yang menjadi sampel penelitian pada peneliti ini adalah metode Simple Random Sampling, dimana pemilihan elemen populasi dilakukan sedemikian rupa, sehingga setiap elemen tersebut mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih.

Untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis data yang terdiri :

- a. Data Primer

Data dan informasi yang penulis kumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau interview yang didapatkan langsung dari responden. Serta data lain yang diperoleh dari objek penelitian seperti karyawan PT.Duta Dimensi Batam selanjutnya menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner.
- b. Data sekunder

Data informasi yang didapatkan dari arsip PT Duta Dimensi Batam mengenai gambaran umum, struktur organisasi dan data karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

 - a. Wawancara (interview)

Suatu pengumpulan data dimana penulis melakukan wawancara secara langsung dengan objek penelitian.

b. Kuesioner (angket)

Suatu metode pengumpulan data dengan menyusun daftar-daftar pertanyaan yang singkat dan jelas, dan mudah dimengerti oleh pihak responden (sampel yang dipilih) sesuai dengan kebutuhan penulis.

Analisis data Metode deskriptif yaitu penganalisaan data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori terkait, kemudian ditarik kesimpulan serta menggunakan metode kuantitatif yaitu melalui persamaan berganda.

Metode regresi berganda merupakan suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas. (Pelatihan, Penempatan, Disiplin kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan kedalam persamaan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5% untuk uji 2 sisi. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka item-item pernyataan dinyatakan valid. Jika r hitung $< r$ tabel maka item-item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $N-2 = 89 - 2 = 87 = 0,208$. Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom Item-Total Statistics (Corrected Item-Total Correlation). Dan diketahui nilai r

hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,208). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrument pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0.6 jika nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom *Reliability Statistics* (Cronbach's Alpha). Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliable. Dari tabel diatas diperoleh nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/dapat dipercaya.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitis

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari suatu data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisis regresi liner berganda. Uji normalitas dapat dilihat dari grafik *Normal p-p plot*.

b. Uji Multikolinieritas

Dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel-variabel indepeden dalam model regresi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidak adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila *Tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan $VIF \geq 10$ maka dapat dikatakan bahwa model regresi terdapat gejala multikolinieritas dan sebaliknya.

Berikut ini adalah tabel hasil pengujian multikolinieritas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

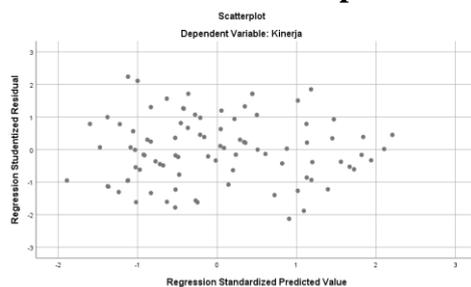
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.680	1.471
Motivasi	.719	1.390
Lingkungan Kerja	.831	1.204

Sumber : Data olahan,2020

Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa terdapat adanya tidak heterokedastisitas, sehingga menunjukkan bahwa tidak adanya terjadinya perbedaan antara variasi dan residual Kinerja yang diakibatkan oleh variabel penelitian yang mempengaruhinya.

Gambar 2 Scatterplot



Sumber: Data Olahan SPSS 2020

Berdasarkan grafik diatas, terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi, dapat tidak terdapat heteroskedastisitas.

c. Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi berganda, sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.591	1.247		2.079
	Disiplin Kerja	.517		.428	5.518
	Motivasi	.399	.081	.374	4.950
	Lingkungan Kerja	.134	.045	.211	3.000

Sumber : Data olahan,2020

Dari Tabel 3 maka dapat diketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$K = 2,591 + 0,517 DK + 0,399 M + 0,134 LK + e$$

2. Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Determinasi (R²)

Analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variable independen secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. nilai koefisien determinasi sebesar 0,652. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 65,2%. Sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

b. Hasil Uji Simultan

- 1) Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh

signifikan variabel bebas (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

Sebelum melakukan pengujian, maka hipotesis penelitian perlu dijabarkan menjadi hipotesis statistic (H_0 = Hipotesis nol, H_1 = Hipotesis alternatif), yaitu:

H_0 = Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

H_1 = Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Diketahui F hitung sebesar 53,028 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= n - k - 1 ; k \\ &= 89 - 3 - 1 ; 3 \\ &= 85 ; 3 \\ &= 2,710 \end{aligned}$$

Keterangan

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas

l : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (53,028) > F tabel (2,710) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Uji Parsial (Uji t)

- 2) Terdapat Pengaruh Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja (Uji t)

Motivasi. Diketahui t hitung (4,950) > t tabel (1,988) dan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

- a. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja (Uji t)

Lingkungan Kerja. Diketahui t

hitung (3,000) > t tabel (1,988) dan Sig. (0,004) < 0,05. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya Lingkungan Kerja yang baik dimiliki karyawan, akan membuahkan hasil yang baik pula lagi perusahaan, semakin lingkungan kerja karyawan maka akan memudahkan dalam mencapai tujuan.

PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

1. Kinerja

Kinerja yang cukup baik dengan skor untuk kinerja sebesar 3.31 dari 98 responden sebaran kepada karyawan PT. Duta Dimensi Batam Artinya, kinerja karyawan berada pada kategori Cukup Baik masih dibawah rata-rata standar penilaian kinerja karyawan. Selain itu, masih terdapat beberapa indikator yang perlu di perbaiki karena memiliki nilai dibawah rata-rata. Nilai rata-rata terendah indikator kemandirian hal ini didasarkan karena karyawan belum mampu sepenuhnya memenuhi tingkat kemandirian yang ada didalam diri mereka sendiri yang ditetapkan perusahaan. Nilai rata-rata indikator tertinggi terdapat pada pernyataan ke 1 dan 4 sebesar 3,43 tentang kualitas kerja dan efektifitas. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan dan pemanfaatan waktu kerja secara efektif dan tidak menunda pekerjaan. Hal ini menunjukkan karyawan belum mampu untuk menyelesaikan

pekerjaan yang diberikan oleh organisasi secara baik dan benar. Jika hal ini terus berlanjut tentu saja dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja yang cukup baik karyawan masih dibawah rata-rata dengan skor 3,33 dalam kategori Cukup Baik. Artinya, disiplin kerja terhadap PT. Duta Dimensi Batam kurangnya disiplin terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan bahwa dari 3 item pertanyaan tentang Disiplin Kerja dengan indikator terendah yaitu "Taati terhadap peraturan berperilaku" dengan skor 3,25 (cukup baik) berdasarkan hasil kuesioner tersebut terlihat pula bahwa tanggapan responden tersebut sesuai dengan data pada latar belakang masalah yang telah penulis sajikan, yaitu bahwa disiplin kerja karyawan terpengaruh karena pada data absensi karyawan PT. Duta Dimensi Batam masih terlihat fluktuatif tiap tahunnya.

3. Motivasi

Motivasi yang cukup baik dengan rata-rata 3,35 dengan indikator tertinggi yaitu "*Social needs*" dengan skor 3,44 (baik) karyawan dapat bersosialisasi dengan baik didalam lingkungan pekerjaannya saling membantu sesama rekan kerja. Dan Indikator terendah yaitu "*Esteem needs*" dengan skor 3,26 (cukup baik) karyawan merasa dihargai oleh rekan kerja atas kelebihan dan hal-hal positif yang karyawan lakukan di lingkungan kerja, tetapi hasil observasi lapangan tidak sesuai dengan kejadian didalam lingkungan kerja karyawan. Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah penulis

sajikan, yaitu bahwa motivasi karyawan kurangnya pengawasan pelaksanaannya mengakibatkan peraturan tersebut tidak dapat diterima dan dilaksanakan oleh karyawannya.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang cukup baik dengan skor sebesar 3,30. Karyawan yang disebarkan kepada 89 karyawan PT. Duta Dimensi Batam didapat jumlah terendah adalah pada pernyataan nomor 4 yaitu pada "Adanya iklim kerja yang dinamis didalam lingkungan kerja karyawan" dengan skor 3,15 (cukup baik). Berdasarkan hasil kuesioner tersebut terlihat pula bahwa tanggapan responden tersebut sesuai dengan data pada latar belakang masalah yang telah penulis sajikan, yaitu bahwa lingkungan kerja karyawan terpengaruh karena pada data fasilitas-fasilitas mesin kerja dan peralatan karyawan PT. Duta Dimensi Batam tersebut masih terdapat kekurangan beberapa fasilitas yang disediakan.

Hasil Analisis Regresi

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Dimensi Batam

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Wibowo (2015) bahwa diperoleh keterkaitan motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan. Di buktikan oleh hasil bahwa diperoleh hasil uji -F sebesar 202,409 dengan sig. 0,000. Nilai sig. Uji -F yang lebih kecil (<) dari $\alpha =$

0,05 menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan ada pengaruh signifikan antara disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan secara simultan artinya disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Dimensi Batam

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT. Duta Dimensi Batam. Penelitian ini sejalan dengan pendapat Sibarani, (2017) bahwa diperoleh keterkaitan disiplin kerja terhadap kinerja dibuktikan oleh hasil Nilai t hitung sebesar $9,401 > t$ tabel $1,988$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Disiplin kerja yang baik akan menjadi tolak ukur apakah kinerja suatu perusahaan itu akan tercapai atau tidaknya. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya disiplin kerja yang baik dimiliki karyawan, akan membuahkan hasil yang baik pula bagi perusahaan, semakin disiplinnya karyawan maka akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan pada PT.Duta Dimensi Batam.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Dimensi Batam

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini di dukung dengan hasil penelitian Marpaung (2014). Bahwa diperoleh keterkaitan motivasi terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan oleh hasil uji t

menunjukkan nilai $\text{sig} < \alpha$ (alfa), ($0.033 < 0.05$) Artinya, bahwa H_0 hasilnya ditolak, dan adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa motivasi karyawan PT. Duta Dimensi tersebut memiliki pengaruh dan keterkaitan dengan kinerja karyawan seperti adanya pengaruh gaji, pemberian bonus, komunikasi, keserasian bekerja terhadap kinerja karyawan tersebut.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Dimensi Batam

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Farizki (2017) bahwa diperoleh keterkaitan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dibuktikan oleh hasil koefisien regresi lingkungan kerja (LK) = 0.424 dan nilai signifikansi untuk lingkungan kerja adalah $\alpha = 0,000 < 0,05$ ini menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian diatas bahwa dapat dikatakan adanya pengaruh antar kedua variabel, yaitu pengaruh dari lingkungan kerja dengan kinerja karyawan tersebut, seperti adanya pengaruh kondisi lingkungan yang sempit, adanya kebisingan, ataupun adanya kekurangan peralatan disaat karyawan bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja memiliki skor yang cukup dalam perusahaan dengan skor berkisar 3,33. Artinya, dengan disiplin kerja yang baik diterapkan perusahaan didalam diri karyawan maka akan semakin memperbaiki tingkat dari kinerja karyawan.
 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi memiliki skor yang cukup dalam perusahaan dengan skor berkisar 3,35. Artinya, dengan adanya motivasi yang baik dalam diri karyawan maka semakin meningkatkan hasil kinerja yang baik dari karyawan.
 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Lingkungan Kerja skor yang cukup dalam perusahaan dengan skor berkisar 3,30. Artinya, dengan adanya iklim kerja yang dinamis maka akan semakin meningkatkan Kinerja yang baik.
 4. Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berdampak terhadap hasil Kinerja karyawan PT.Duta Dimensi Batam.
- absensi menggunakan finger print agar lebih akurat dan lebih jelas oleh perusahaan untuk karyawan pada PT. Duta Dimensi Batam.
 2. Variabel “Motivasi” memiliki indikator rata-rata terendah yaitu “easteem needs (kebutuhan diri)” hal ini membuktikan bahwa karyawan belum sepenuhnya sadar atas kebutuhan diri menghargai sesama rekan kerja atas kelebihan dan hal-hal positif yang karyawan lakukan di lingkungan kerja pada PT.Duta Dimensi Batam.
 3. Variabel “Lingkungan Kerja” memiliki indikator rata-rata terendah yaitu “Iklim Kerja” hal ini dibuktikan kurang nyamannya suhu ruangan, fasilitas yang kurang memadai saat karyawan melakukan pekerjaan sesuai bidang masing-masing, akan lebih baik perusahaan menambahkan fasilitas-fasilitas yang kurang lengkap agar kinerja karyawan berjalan dengan baik pada PT.Duta Dimensi Batam.
 4. Dalam rangka meningkatkan Kinerja Karyawan PT.Duta Dimensi Batam. Pihak perusahaan PT.Duta Dimensi Batam diharapkan dapat lebih dalam memperhatikan disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja pada karyawan, agar kinerja karyawan pada PT.Duta Dimensi Batam semakin meningkat dan lebih baik kedepannya.

Saran

Hal-hal yang dapat disarankan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Variabel “Disiplin Kerja” memiliki indikator terendah yaitu “Taata aturan” hal tersebut membuktikan bahwa karyawan sepenuhnya tidak taat pada peraturan yang berlaku di perusahaan, akan lebih baik jika

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, I., & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh Motivasi Kerja , Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap

- Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT . Pei Hai International Wiratama Indonesia), *10*(1996), 124–135.
- Diana, Syaiful 2016. *The influence of transformational Leadership and Organizational culture on work Motivation and employee performance at the state property service office and Auction in East Java Province.*
- Edy Sutriosno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama Jakarta: Kencana.
- Fahmi, irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja.* (rudy fachruddin, Ed.) (Pertama). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hamrin, Edy, 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Sinar Siak Dian Permai Bandar Sekijang Pelalawan.* Skripsi Pada Fakultas Ekonomi
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Rosda. Bandung
- Muhammad Busro, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi pertama, Jakarta: Kencana
- Nuraini, T, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke 1, yayasan Aini Syam, Pekanbaru
- Rivai, Veithzel, dkk. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan T.A, Judge, 2009, *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.
- Rudito. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Revisi.* Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Sapniati, Puspita. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Automall Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru.* Skripsi Pada Fakultas Ekonomi
- Sastrohadiwiryono, B. S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.* Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung : Mandar Maju
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bandung : PT Refinika Aditama

- Siagian, Sondang. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suminar, Ari Cahyo et al, 2015, *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 26 No. 2 September 2015, dministrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Jakarta: Kencana Preneda Media Group.
- Sutrisno, Soengeng. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis.
- Tampi, bryan johannes. (2014). Journal "Acta Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014, *III(4)*, 1–20.
- Tindow, M. I., & Sendow, G. M. (2014). Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akutansi*, 2(2), 1595.
- Wibowo, 2016, *Manajemen Kinerja, Jilid 10*, edisi kelima, Raja Grafindo Persada, Depok.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat