

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSPADI BALI**

**Ni Nengah Muliani<sup>1\*</sup> | Nengah Landra<sup>2</sup> | I Nengah Aristana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [mulianininegah25@gmail.com](mailto:mulianininegah25@gmail.com)

**Abstract:** Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PUSPADI Bali. Populasi penelitian adalah karyawan pada PUSPADI Bali. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 30 responden yang ditentukan berdasarkan metode sensus yaitu dimana semua populasi menjadi sampel. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PUSPADI Bali. Saran untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain misalnya variabel komunikasi.

**Kata kunci:** kinerja karyawan, lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja

### **PENDAHULUAN**

Di era sekarang, perusahaan atau organisasi memandang karyawan bukan hanya sebagai sumber daya melainkan lebih kepada aset dan modal. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Menurut Febrian et al. (2022), menyatakan pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Oleh karena itu, jika sumber daya manusianya berkualitas dan karyawan pada organisasi tersebut memiliki kinerja yang bagus maka visi dan misi dan tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja pada dasarnya merupakan pencapaian hasil kerja oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Arifin et al. (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja keras yang sudah dicapai oleh sekelompok karyawan dalam perusahaan yang menunjukkan kesesuaian dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada organisasi sosial Pusat Penyandang Disabilitas yang berpusat di Bali (PUSPADI Bali). PUSPADI Bali membantu orang-orang yang memiliki disabilitas fisik untuk mengakses layanan rehabilitasi sehingga mereka dapat

berperan sebagai warga negara yang produktif. Didirikan pada tahun 1999, PUSPADI Bali adalah sebuah LSM lokal yang berkomitmen untuk meningkatkan kehidupan orang-orang dengan disabilitas fisik di seluruh Bali dan Indonesia Timur, serta berusaha menuju masyarakat yang inklusif di mana orang-orang penyandang disabilitas diperlakukan sama dan diberikan kesempatan yang sama seperti orang lain. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan pada PUSPADI Bali, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari organisasi yang mengalami permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dirasa masih rendah. Data penyerahan alat bantu tahun 2020-2023 dapat disajikan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Target dan Realisasi Penyerahan**  
**Alat Bantu PUSPADI Bali**  
**Tahun 2020-2023**

Tahun	Target Penyerahan (pcs)	Realisasi Penyerahan	Persentase (%)
2020	300	257	85,6%
2021	350	293	83,7%
2022	400	334	83,5%
2023	450	371	82,4%

Sumber: PUSPADI Bali, 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa target penyerahan alat bantu yang ditetapkan oleh organisasi belum mampu terealisasi dengan baik. Diketahui bahwa realisasi penyerahan alat bantu pada tahun 2020 hanya tercapai 85,6% dari target yang telah ditentukan. Pada tahun 2021 realisasi tercapai 83,7%, pada tahun 2022 realisasi penyerahan alat bantu tercapai 83,5% dan pada tahun 2023 hanya terealisasi 82,4%. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan terdapat penurunan terhadap realisasi penyerahan alat bantu, sehingga perlu mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan lain. Hal ini mengindikasikan masih belum maksimalnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan dan mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan ketika bekerja. Menurut Karina et al. (2020), menyatakan lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Ayunasrah et al. (2022), menyatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

di sampaikan oleh Dewi et al. (2020), menyatakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan maka akan semakin maksimal kinerjanya.

Lingkungan kerja yang kurang memadai di PUSPADI Bali merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PUSPADI Bali, masalah yang terjadi adalah kurangnya kebersihan lingkungan yang terdapat di ruang bengkel produksi alat bantu. Selain itu, udara yang berdebu akibat proses produksi yang berlebihan menyebabkan beberapa karyawan mengalami sesak nafas dan batuk- batuk. Udara yang berdebu menyebabkan beberapa karyawan mengalami gatal-gatal pada kulit mereka.

Adapun *research gap* dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Permadi et al. (2018), Sihalohe dan Siregar (2020), Karina et al. (2020) dan Rahmawati et al. (2021), menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Warongan et al. (2022) dan Ahmad (2019) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kesenjangan ini penurunan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perlu diteliti lebih lanjut.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intentitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intentitas, arah, dan ketekunan (Widodo dan Yandi, 2022). Menurut Yenni (2019:96) menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah hal yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau untuk bekerja. Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan disampaikan oleh Dewi dan Trihudiyatmanto (2020:119) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diberikan maka akan semakin maksimal kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan pada PUSPADI Bali, motivasi kerja adalah hal yang dapat meningkatkan dan membangun semangat karyawan dalam bekerja. Motivasi kerja jika tidak sesuai dengan yang diharapkan maka kinerja karyawan akan menurun. Selain itu, kurangnya dorongan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan karena target yang bertambah setiap tahunnya sedangkan penghargaan dari atasn kurang sehingga mengakibatkan karyawan tidak termotivasi dalam menyelesaikan target organisasi.

Adapun *research gap* dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Swadiputra et al. (2022), Rayyan dan Paryanti (2021) Rasminingsih et al. (2023) serta Jintar (2023) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian dari Fitri (2021) serta Kurniawan dan Sutiyanti (2021) menemukan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya (Arisanti *et al.*, 2019). Menurut Peny (2023:630), menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan dan norma- norma yang berlaku yang dinilai dari disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan oleh Sadat *et al.* (2020:28), menyatakan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Penurunan disiplin kerja di PUSPADI Bali terjadi karena masih banyak karyawan yang tidak mentaati prosedur peraturan di tempat kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di PUSPADI Bali, masih banyak karyawan yang tidak memakai alat keselamatan kerja seperti kaca mata pengaman, masker pernapasan, sarung tangan, sepatu *safety* pada saat memproduksi alat bantu. Selain itu, karyawan yang sudah berkeluarga cenderung paling banyak mengalami keterlambatan karena alasan personal pribadi mereka yang berakibat pada target alat bantu yang seharusnya selesai dalam kurun waktu satu minggu menjadi dua minggu.

Adapun *research gap* dari penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian yang dilakukan oleh Daspar (2020), Agari dan Suhermin (2021), serta Dewi *et al.* (2023), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Ulfa *et al.* (2022) serta Lestari dan Afifah (2020), menemukan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## LITERATUR

### **Goal Setting Theory**

Menurut Putri dan Halmawati (2022:338), teori penetapan tujuan atau goal setting theory dikembangkan oleh Edwin Locke pada akhir 1960-an. Edwin Locke menemukan bahwa sulitnya tujuan tertentu akan mengarah pada kinerja yang baik dan mudah dicapai. Manajemen dalam organisasi memerlukan ditetapkannya tujuan yang jelas agar kinerja individu dalam organisasi meningkatkan (Locke dan Lathan, 1960). Organisasi yang mengajak karyawan dalam menetapkan tujuan kinerja biasanya memiliki kecenderungan yang mengarah pada kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kinerja yang hanya ditetapkan oleh atasan saja. Tujuan *goal setting theory* yaitu memberikan penjelasan mengenai hubungan diantara penetapan tujuan dan prestasi kerja. *Goal setting theory* memiliki konsep dasar hubungan antara penetapan tujuan dan prestasi kerja dimana individu didalam organisasi mengerti dan memahami sasaran dan tujuan yang jelas akan mempengaruhi kinerja.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Priansa dalam Lestari dan Afifah (2020), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Agari dan Suhermin (2021) Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Menurut Hartono dan Kusuma (2020) kinerja berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Menurut Arifin dan Hartanto (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja keras yang sudah dicapai oleh sekelompok karyawan dalam perusahaan yang menunjukkan kesesuaian dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Ayunasrah et al. (2022:4), lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Menurut Apriyanto dan Haryono (2020:36), lingkungan kerja merupakan lingkungan yang melibatkan semua faktor baik fisik maupun sosial yang turut berpengaruh terhadap pekerjaan seseorang.

### **Motivasi Kerja**

Menurut Khairani et al. (2023) kata “motivasi” berasal dari kata Latin “*mover*” yang berarti “dorongan” atau “memberikan suatu daya penggerak” yang menjadikan seseorang bersemangat dalam pekerjaannya dan membuat ia mau berkolaborasi, bekerja secara efisien, dan mengintegrasikan segala upayanya untuk mencapai tujuan tersebut serta mencapai pemenuhan. Menurut Khairani et al. (2023) dalam Syukri et al. (2023) Motivasi kerja adalah dorongan energi luar atau dalam untuk bekerja dengan sengaja dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini juga dapat dianggap sebagai elemen yang mendorong seseorang untuk bertindak di kemudian hari dengan tujuan tertentu dalam pikirannya.

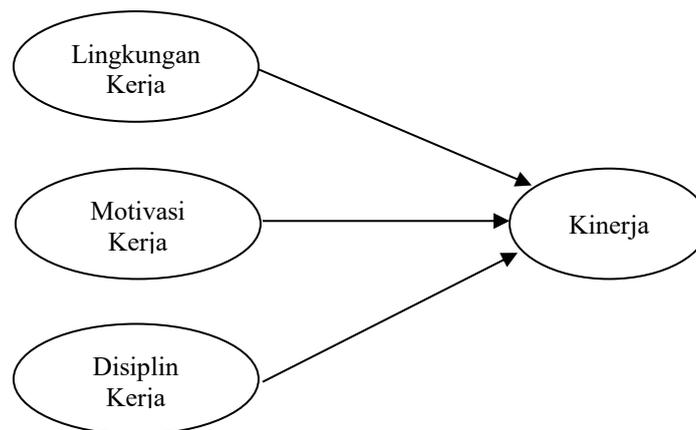
### **Disiplin Kerja**

Menurut Lestari dan Afifah (2020) dalam Priansa, menjelaskan bahwa disiplin merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat kepada berbagai macam peraturan yang berlaku baik secara tidak tertulis maupun tertulis serta mampu menjalankannya, tidak mengelak untuk menerima sanksi jika terdapat pelanggaran tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Ramon (2019) menjelaskan bahwa, disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan

aturan, prosedur kerja atau disiplin merupakan tingkah laku atau sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

### **Kerangka Berpikir dan Hipotesis**

Model penelitian merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya model penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini disajikan pada gambar 1 berikut :



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

Sumber: Model Penelitian Peneliti, 2024

### **Hipotesis**

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja menunjukkan kondisi kerja itu sendiri dimana kenyamanan di lingkungan tempat bekerja menjadi salah satu pertimbangan bagi karyawan. Menurut Karina *et al.* (2020:92) menyatakan, lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Ayunasrah *et al.* (2022:4) menyatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian Permadi *et al.* (2018), Sihalohe dan Siregar (2020), Karina *et al.* (2020) dan Rahmawati *et al.* (2021), yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya semakin kurang nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin menurun kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PUSPADI Bali

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan, karena motivasi dapat mencerminkan dedikasi dan rasa percaya karyawan mengenai tujuan dan tugas perusahaan serta usaha dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan serta hasrat untuk tetap bekerja di perusahaan. Menurut Widodo dan Yandi (2022:7) menyatakan motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intentitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intentitas, arah, dan ketekunan. Menurut Yenni (2019:96) menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah hal yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau untuk bekerja.

Hasil penelitian Swadiputra *et al.* (2022), Jintar (2023), Rasminingsih *et al.* (2023) serta Rayyan dan Paryati (2021), menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, dengan meningkatnya motivasi kerja akan meningkatkan kinerja. Hal ini memberikan penegasan dan interpretasi secara empiris tentang pentingnya peningkatan motivasi kerja karyawan sehingga kinerjanya meningkat. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PUSPADI Bali

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin merupakan kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya secara efektif sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dari karyawannya. Menurut Arisanti *et al.* (2019:105), menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggaran. Menurut Peny (2023:630), menyatakan disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan dan norma-norma yang berlaku yang dinilai dari disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab.

Hasil penelitian Daspar (2020), Agari dan Suhermin (2021), Dewi *et al* (2023) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin karyawan mengenai ketepatan waktu serta ketaatan pada peraturan disebuah instansi, maka akan meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PUSPADI Bali

## METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada PUSPADI Bali yang beralamat di Jalan Bakung No.19 Kesiman, Kertalangu, Denpasar Timur, Bali. Di dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua Karyawan PUSPADI Bali yang berjumlah 30 orang. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan metode sensus, yaitu dimana semua populasi menjadi sampel. Dalam penelitian ini, ada metode yang digunakan dalam pengumpulan data diantaranya: observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi. Uji instrument penelitiannya yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis datanya yaitu menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Instrumen dapat dinyatakan valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan dan bisa mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas memperlihatkan sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang diukur (Sari, 2023). Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	Nilai Pearson Correlation	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,496	Valid
	X1.2	0,734	Valid
	X1.3	0,648	Valid
	X1.4	0,629	Valid
	X1.5	0,574	Valid
	X1.6	0,800	Valid
	X1.7	0,415	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,851	Valid
	X2.2	0,796	Valid
	X2.3	0,750	Valid
	X2.4	0,723	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,569	Valid
	X3.2	0,519	Valid
	X3.3	0,534	Valid
	X3.4	0,532	Valid
	X3.5	0,584	Valid

	X3.6	0,695	Valid
	X3.7	0,590	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,740	Valid
	Y1.2	0,810	Valid
	Y1.3	0,683	Valid
	Y1.4	0,757	Valid
	Y1.5	0,764	Valid
	Y1.6	0,853	Valid
	Y1.7	0,591	Valid

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* lebih besar atau diatas dari nilai r tabel 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument penelitian yang digunakan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3 berikut.

**Tabel 3**  
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,734	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,782	Reliabel
3	Disiplin Kerja	0,645	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,863	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 3 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas menggunakan nilai *alpha cronbach* diperoleh angka lebih besar dari 0,60 maka konstruk variabel dapat dikatakan *reliable*.

## Hasil Analisis Inferensial

### 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi berganda untuk mengevaluasi pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PUSPADI Bali disajikan pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.

	<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>		
(Constant)	15,080	5,347		2,821	0,009
X1	0,457	0,124	0,535	3,677	0,001
X2	0,671	0,276	0,377	2,427	0,022
X3	0,540	0,172	0,470	3,135	0,004
Nilai R					0,936
R Square					0,875
Adjusted R Square					0,861
F Change					60,918
Sig. F Change					0,000

Sumber : Data Diolah (2024)

Hasil pada Tabel 4 didapatkan persamaan regresi linier berganda  $Y = 15,080 + 0,457 X_1 + 0,671 X_2 + 0,540 X_3$ . Berdasarkan hasil regresi diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- $b_1 = 0,457$  menunjukkan bahwa, apabila lingkungan kerja ( $X_1$ ) semakin baik sedangkan motivasi kerja ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan.
- $b_2 = 0,671$  menunjukkan bahwa, apabila motivasi kerja ( $X_2$ ) semakin baik sedangkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan.
- $b_3 = 0,540$  menunjukkan bahwa, apabila disiplin kerja ( $X_3$ ) semakin baik sedangkan lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) tetap maka kinerja karyawan ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**

**1. Hasil Uji Normalitas**

Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak salah satunya dengan melakukan uji statistik non parametrik Kolmogrov-Smirnov. Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai Asmp. Sig. (2-tailed) 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hal itu berarti residual data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 5 berikut.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	<b>Unstandardized Residual</b>
--	--------------------------------

N		30
Normal	Mean	0,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	2,62841184
Most	Absolute	0,086
Extreme	Positive	0,046
Differences	Negative	-0,086
Test Statistic		0,086
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Data Diolah (2024)

## 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjuk adanya multikolinearitas adalah nilai VIF lebih besar dari 0,1 dan lebih kecil dari 10. Hasilnya disajikan pada Tabel 6 berikut.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>Collinearity Statistics</b>	
		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1	Lingkungan Kerja	0,721	1,386
	Motivasi Kerja	0,677	1,476
	Disiplin Kerja	0,793	1,261
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Sumber : Data Diolah (2024)

Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel bebas bernilai *tolerance* lebih dari 0,100 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dibawah 10. Artinya, tidak ada multikolinearitas atau data terbebas dari multikolinearitas.

## 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2019). Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolute residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 7 berikut.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error	Beta		
1	(Constant)	6.403	3,871		1,654	0,110
	Lingkungan Kerja	0,065	0,129	0,110	0,504	0,619
	Motivasi Kerja	-0,077	0,197	-0,088	-0,390	0,699
	Disiplin Kerja	-0,170	0,118	-0,302	-1.448	0,160
a. Dependent Variable: Abres						

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikan > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas dalam model regresi.

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini berguna untuk mengukur kuat lemahnya hubungan diantara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PUSPADI Bali. Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,936. Artinya, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan di PUSPADI Bali.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui variasi hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Koefisien determinasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai *adjusted R<sup>2</sup>* atau nilai *adjusted R square* karena nilai *R<sup>2</sup>* bisa naik atau turun jika satu variabel ditambahkan ke dalam model.

Tabel 4 menunjukkan besarnya koefisien determinasi pada *adjusted R square* sebesar 0,861 atau 86,1%. Ini menunjukkan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi naik turunnya kinerja sebesar 86,1% dan 13,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PUSPADI Bali adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan. Dari hasil analisis pada Tabel 4 dapat disimpulkan sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai thitung lingkungan kerja adalah sebesar 3,677 dengan signifikansi 0,001 (Sig. <0,05) sehingga *H<sub>0</sub>* ditolak dan *H<sub>1</sub>* diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (*X<sub>1</sub>*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (*Y*).

#### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai thitung motivasi kerja adalah sebesar 2,427 dengan nilai signifikansi 0,022 (Sig. < 0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### **3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai thitung disiplin kerja adalah sebesar 3,135 dengan nilai signifikansi 0,004 (Sig. < 0,05) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PUSPADI Bali. Persepsi dari responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi pada hasil uji deskripsi adalah indikator ruangan yang dibutuhkan dan indikator hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa ruangan yang dibutuhkan dan hubungan pegawai dengan pegawai lainnya pada PUSPADI Bali sudah terlaksana dengan baik. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Permadi et al. (2018), Karina et al. (2020), Sihaloho dan Siregar (2020), dan Rahmawati et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PUSPADI Bali. Persepsi dari responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi pada hasil uji deskripsi adalah indikator tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan indikator prestasi yang dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PUSPADI Bali sudah bekerja dilandasi dengan rasa tanggung jawab dan mencapai prestasi dengan hasil yang baik. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Swadiputra et al. (2021), Jintar (2023), Rasminingsih et al. (2023) serta Rayyan dan Paryati (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan pada PUSPADI Bali. Persepsi dari

responden menunjukkan bahwa indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi pada hasil uji deskripsi adalah indikator hubungan kemanusiaan dan balas jasa. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan kemanusiaan sesama karyawan pada PUSPADI Bali sudah baik dan balas jasa yang dilakukan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan pada PUSPADI Bali. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Daspar (2020) serta Agari dan Suhermin (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: pertama, lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang membuktikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan pada PUSPADI Bali akan meningkat. Kedua, motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan pada PUSPADI Bali akan meningkat. Ketiga, disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada PUSPADI Bali akan meningkat.

### **Limitasi**

Hasil pengujian penelitian ini mengalami beberapa keterbatasan, adapun keterbatasan yang dialami oleh penulis adalah sebagai berikut: pertama, penelitian ini memiliki jumlah sampel yang terbatas sebanyak 30 orang responden. Kedua, penelitian ini memiliki keterbatasan penggunaan variabel, yaitu hanya dapat menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga terdapat kekurangan untuk mengetahui faktor-faktor lainnya selain variabel pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketiga, beberapa responden dalam pengumpulan hasil kuesioner tidak tepat waktu, sehingga peneliti harus mencari langsung responden tersebut.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agari, A. F. F., & Suhermin, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4), 2–20.
- Ahmad, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh. *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 377–385.

- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover: Peran mediasi kepuasan kerja. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45.
- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh lingkungan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(2), 159–166.
- Dewi, L. N., Suhaeli, D., & Hidayati, L. A. (2023). Pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo). *Borobudur Management Review*, 3(1), 14–31.
- Dewi, S. A., & Trihudiyatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113–122.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., & Irwanto, I. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Media Aksara.
- Fitri, Y. R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Semen Padang. *Matua Jurnal*, 3(1), 197–207.
- Hartono, W., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 205–214.
- Jintar, C. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(9), 7693–7696.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, 2(1), 89–102.
- Khairani, N., et al. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(4), 112–124.
- Kurniawan, R., & Sutiyanti, S. (2021). Pengaruh motivasi, pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada hotel berbintang di Kota Batam. *Combines*

- Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences*, 1(1), 457–467.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110.
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan demokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2018). The impact of compensation and work environment towards job satisfaction to affect the employee performances. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, 6(2), 1248–1258.
- Putri, R. P., & Halmawati, H. (2022). Pengaruh sistem pengendalian internal dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial: Studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Karimun. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(2), 336–348.
- Rahmawati, R., Mitariani, N. W. E., & Atmaja, N. P. C. D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *EMAS*, 2(3), 191–201.
- Rasminingsih, N. K. N., Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Wardana, I. M. A. (2023). The effect of compensation and work motivation on driver performance mediated by organizational commitment. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(3), 1548–1556.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Inovator*, 9(1), 23–29.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Swadiputra, I. B. W., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Ayudana Merta Ayunan Abiansemal. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 963–972.



- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi (Literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
- Yenni, Y. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Menata: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 27-41.