

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UNIT *GROUND SUPPORT
EQUIPMENT* (GSE) PT.GAPURA ANGKASA CABANG DENPASAR**

I Dewa Made SanaPutra¹, I Ketut Setia Sapta², I Nengah Sudja³
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email: dewasana6@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. This research was carried out at Ground Support Equipment (GSE) of PT. Gapura Angkasa, Denpasar Branch. Sampling in this research is the entire population at the Ground Support Equipment (GSE) unit of PT. Gapura Angkasa, Denpasar Branch, totaling 35 people. Methods of data collection using questionnaires and interviews. The data analysis used in this research is descriptive analysis and inferential analysis to determine the effect of work environment, work motivation, and work discipline on employee performance. The results showed that the work environment has a positive effect on employee performance, work motivation has a positive effect on employee performance and work discipline has a positive effect on employee performance at the Ground Support Equipment (GSE) unit of PT. Gapura Angkasa, Denpasar Branch.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Sumber daya manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan secara langsung di perusahaan tersebut. Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia sebagai faktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif merupakan peran dari manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2012:9) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan agar tercapai secara optimal. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67). Kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Kinerja individu (*individual performance*) dengan kinerja organisasi (*corporate performance*) memiliki hubungan yang erat.

Perusahaan yang diteliti adalah PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar yang

beralamat di Jl. Bypass Ngurah Rai no.100 X Denpasar. PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penerbangan yang tentu saja memiliki tujuan untuk pelayanan terbaik pada konsumen. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, senantiasa diperlukan karyawan yang mempunyai semangat dan inovatif guna terwujudnya tenaga kerja yang produktif, sejahtera, dan berdaya saing nasional. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala-kendala yang membuat kinerja karyawan kurang memenuhi keinginan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang karyawan yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar belum mendukung untuk bekerja dengan nyaman itu terlihat dengan kebisingan suara mesin pesawat, suhu udara yang cukup panas mencapai 30 % di tempat istirahat karena pendingin ruangan yang tidak berfungsi dengan baik, luas ruangan kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan serta masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas.

Banyak penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan namun masih adanya perbedaan hasil penelitian, seperti Penelitian yang dilakukan oleh Faraby (2018), Riqi (2018), Dewi (2015) dan Putri (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Danaswara (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 orang karyawan Unit *Ground*

Support Equipment (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar diperoleh informasi bahwa tingkat menengah sekelas supervisor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Selain itu, motivasi kerja karyawan yang rendah juga terjadi karena kurangnya diberikan penghargaan kepada karyawan sebagai wujud pengakuan prestasi kerja yang secara optimal dalam mengerjakan pekerjaannya.

Penelitian dari Fitri (2018) dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan Can (2017), Pratama (2017) dan Rachmawati (2016). Namun berbeda dengan penelitian dari Julianry (2017) menunjukkan motivasi kerja tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut wawancara dengan 15 karyawan menyatakan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar masih dikatakan kurang baik. Tingkat kehadiran itu disebabkan karena jam shift kerja yang kurang efektif waktu untuk istirahat tidur kurang karena pola shift kerja diawali dengan masuk malam sampai subuh dilanjutkan kesokan harinya masuk siang sampai malam dan besoknya masuk pagi subuh dan masih ada karyawan yang tidak paham dan taat terhadap peraturan organisasi. Keterlambatan tersebut

mengakibatkan pelayanan terhadap konsumen menjadi terhambat dan berjalan dengan lambat. Karyawan juga sering mengabaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga pencapaian target kerja tidak tercapai dan terjadi penumpukan kegiatan. Dapat diartikan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar masih rendah dan penegasan dalam penerapan peraturan tentang disiplin kerja masih kurang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Alam (2014), Kemala (2019), Shella (2019) dan Singgih (2016) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian dari Kempa (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dapat digambarkan sebagai upaya efektif yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, atau keberhasilan pemenuhan suatu pekerjaan. Kinerja Karyawan adalah sebuah konsep yang menggambarkan bagaimana seseorang dapat menggunakan potensi atau pengetahuan, keterampilan, dan kemampuannya sendiri agar bisa mencapai tujuan atau harapannya sendiri. Persentase penggunaan kapasitas orang untuk mencapai menyelesaikan pekerjaan

dengan sukses dalam jangka waktu tertentu (Altindag, 2015).

Menurut Dewi (2018), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dewi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai fungsi hasil interaksi antara kemampuan dan motivasi. Maksud dan tujuan kinerja adalah menyusun sasaran yang berguna, tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tertentu, melainkan hasil proses kerja sepanjang periode tersebut. Berdasarkan paparan diatas kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas terkait dengan pekerjaan dan jabatan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayati (2011:1) bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, seperti: temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT.Gapura Angkasa Cabang Denpasar.Menurut Sedarmayati

(2011:1) bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Nuraini (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, seperti: temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Faraby (2018), Riqi (2018), Dewi (2015) dan Putri (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Danaswara (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT.Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya.

Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, dia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri kearah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Fitri (2018), Can (2017), Pratama (2017) dan Rachmawati (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Julianry (2017) menunjukkan motivasi kerja tidak sepenuhnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT.Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Seseorang dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang di amanahkan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan

seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Alam (2014), Kemala (2019), Shella (2019) dan Singgih (2016) yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Kempa (2017) menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT.Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

METODE PENELITIAN

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT.Gapura Angkasa Cabang Denpasar yang beralamat di Jl. By Pass Ngurah Rai No.100 X Denpasar. Latar belakang pemilihan lokasi ini karena ditemukan masalah berkaitan dengan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar

Obyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada Unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Alasan saya menggunakan objek tersebut karena

Lingkungan kerja, Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Identifikasi Variabel

Variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Variabel terikat (Y) adalah variabel yang tergantung dengan variabel lain. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat dimana seseorang karyawan pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun indikator Lingkungan Kerja antara lain :

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Kemampuan bekerja
6. Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan, hasrat ataupun minat yang begitu besar didalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-cita dan tujuan tertentu. Adapun indikator Motivasi Kerja yang digunakan antara lain :

1. Kebutuhan fisik
2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan
3. Kebutuhan social
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan tindakan manajer untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun indikator Disiplin Kerja yang digunakan antara lain :

1. Frekuensi kehadiran
2. Tingkat kewaspadaan
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Ketaatan pada peraturan kerja
5. Etika kerja

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja dari potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh Karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah disusun serta direncanakan oleh suatu organisasi. Adapun indikator Kinerja Karyawan yang digunakan antara lain :

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Kerjasama antar karyawan
5. Penekanan biaya
6. Pengawasan

Teknik Analisis Data

Analisis regresi linier berganda (multiple random analysis) adalah teknik multivariat yang sering kali digunakan

dalam penelitian bisnis, menggunakan lebih dari satu variabel bebas untuk menjelaskan varians dalam variabel terikat. Poin awal dari analisis regresi berganda adalah model konseptual (dan hipotesis dari suatu model tersebut) yang sudah dibuat oleh peneliti pada tahap sebelumnya dari proses penelitian (Sekaran dan Bougie, 2017:139). Untuk penelitian ini, pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tercemin pada persamaan dibawah ini :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e.$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_0, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien Regresi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

e = Variabel Pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur Alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Nilai hitung pada Tabel 1 Menunjukkan semua nilai koefisien kolerasi lebih besar dari nilai r tabel = 0,3. Dengan demikian seluruh instrumen penelitian Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan adalah valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

No	Variabel	Koefesien Korelasi	Keterangan	Nilai Cronbach's Alpa	Reliabel
1.	Lingkungan Kerja (X _{1.1})	0,791	Valid	0,805	Reliabel
	(X _{1.2})	0,714	Valid		
	(X _{1.3})	0,858	Valid		
	(X _{1.4})	0716	Valid		
	(X _{1.5})	0,494	Valid		
	(X _{1.6})	0461	Valid		
	(X _{1.7})	0,664	Valid		
2.	Motivasi Kerja (X _{2.1})	0,772	Valid	0,866	Reliabel
	(X _{2.2})	0,835	Valid		
	(X _{2.3})	0,728	Valid		
	(X _{2.4})	0,674	Valid		
	(X _{2.5})	0705	Valid		
3.	Disiplin Kerja (X _{3.1})	0,702	Valid	0,821	Reliabel
	(X _{3.2})	0,750	Valid		
	(X _{3.3})	0,779	Valid		
	(X _{3.4})	0,763	Valid		
	(X _{3.5})	0,822	Valid		
4.	Kinerja Karyawan (Y _{1.1})	0,470	Valid	0,703	Reliabel
	(Y _{1.2})	0,599	Valid		
	(Y _{1.3})	0817	Valid		
	(Y _{1.4})	0,400	Valid		
	(Y _{1.5})	0,725	Valid		
	(Y _{1.6})	0,692	Valid		

Sumber: data diolah (2020)

Uji reliabilitas adalah alat uji untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2011). Apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Pada Tabel 1 pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha Reability coefisien menunjukkan angka

lebih besar dari 0,60 maka kontruksi variabel dapat dikatakan reliabel.

Responden Penelitian

Responden dari penelitian ini adalah karyawan pada unit *Ground Support Equipment (GSE)* PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar yang diambil sebanyak 35 orang sebagai sampel. Karakteristik responden yang berusaha diungkap dalam penelitian ini meliputi : jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja. Secara ringkas karakteristik responden dapat dijelaskan pada Tabel :

Tabel 2
Profil Responden
Tahun 2020

Keterangan	Jumlah	Persentase %
Jenis Kelamin		
Laki – laki	35	100
Perempuan	0	0
Total	35	100
Tingkat Usia		
< 21 Tahun	07	20
21 Tahun – 30 Tahun	19	54,3
31 Tahun – 40 Tahun	09	25,7
> 41 Tahun	0	0
Total	35	100
Tingkat Pendidikan		
SMA / SMK	07	20
Diploma	28	80
S1	0	0
S2	0	0
Total	35	100
Masa Kerja		
< 3 Tahun	18	51,4
3 Tahun – 5 Tahun	11	31,4
> 5 Tahun	06	06
Total	35	100

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan pada unit *Ground Support Equipment (GSE)* PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar semuanya berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang (100 %) dan berjenis kelamin perempuan tidak ada 0 (0%) dikarenakan pekerjaannya di lapangan lebih menggunakan fisik.

Dari segi usia responden rentang 21 th – 30 th berjumlah 19 orang (54,3 %) selanjutnya kelompok usia 31 th – 40 th sejumlah 9 orang (25,7 %) sementara untuk usia dibawah 21 th sebanyak 7 orang (20 %), dan usia diatas 41 th sebanyak 0 (0%). Tingkat usia tertinggi berada pada kisaran 21 th – 30 th yang berjumlah 19 orang atau sebesar 54,3 persen dan tingkat usia terendah kisaran

dibawah 21 th yang berjumlah 7 orang atau sebesar 20 persen.

Dilihat dari segi tingkat pendidikan responden jenjang Diploma berjumlah 28 orang (80%), jenjang pendidikan SMA sebanyak 7 orang (20 %), jenjang pendidikan S1 0 (0%) dan jenjang pendidikan S2 0 (0%). Jenjang pendidikan tertinggi berada pada jenjang pendidikan Diploma yang berjumlah 28 orang atau sebesar 80 persen sedangkan tingkat pendidikan terendah berada pada jenjang pendidikan SMA yang berjumlah 7 orang atau sebesar 20 persen.

Dilihat dari segi masa kerja responden kisaran dibawah 3th sebanyak 18 orang (51,4%) masa kerja 3 th – 5 th sebanyak 11 orang (31,4%) dan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 6 orang (6%). Masa kerja tertinggi berada pada

kisaran dibawah 3 th yang berjumlah 18 orang atau sebanyak 51,4 persen sedangkan masa kerja terendah berada pada kisaran lebih dari 5 tahun yang berjumlah 6 orang atau sebanyak 6 persen.

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y) dapat diketahui dengan analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari Tabel 2 berikut :

Tabel 3
Hasil Analisis regresi linier berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.801	.487		1.645	.110
X1	.267	.090	.347	2.968	.006
X2	.292	.096	.444	3.053	.005
X3	.256	.093	.408	2.747	.010
F hitung	15.606				
Sig F	0,000				
<i>Adjust R Square</i>	0,563				
R	0,776				

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah (2020)

Dari hasil analisis Tabel 3 Maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,801 + 0,267 X_1 + 0,292 X_2 + 0,256 X_3$$

Berdasarkan persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar sebagai berikut :

$b_1 = 0,267$ berarti apabila lingkungan kerja (X_1) naik sedangkan motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) akan naik.

$b_2 = 0,292$ berarti apabila motivasi kerja (X_2) naik sedangkan lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_3) tidak

mengalami perubahan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) akan naik.

$b_3 = 0,256$ berarti apabila disiplin kerja (X_3) naik sedangkan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak mengalami perubahan atau tetap maka kinerja karyawan (Y) akan naik.

Analisis Kolerasi Berganda

Dari Tabel 3 besarnya nilai koefisien korelasi berganda dapat diperoleh Multiple R sebesar $R = 0,776$. Berdasarkan kriteria kuat lemahnya hubungan, maka koefisien korelasi 0,776, terletak diantara 0,600 sampai 0,799 yang berarti terdapat korelasi yang positif dan kuat.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas output SPSS diatas diperoleh nilai Asymp. Sig (2tailed) 0,20 Yang lebih besar dari 0,05.

Hal ini berarti data telah berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji multikolenieritas output SPSS bahwa nilai tolerance Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,939 Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,609 Disiplin Kerja (X3) 0,581 Dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,065 Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,643 Disiplin Kerja sebesar (X3) 1720 sehingga semua variabel bebas bernilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas antara variabel bebas dalam model regresi. Berdasarkan hasil heteroskedastisitas Dapat dilihat bahwa nilai sig Lingkungan Kerja sebesar 0,105 Motivasi Kerja sebesar 0,837 dan Disiplin Kerja sebesar 0,688 lebih besar dari 0,05 dengan demikian variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji F

Dari Tabel 3 Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 15.606 dengan signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikan F tersebut lebih kecil dari 0.05, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dari Tabel 3 Koefisien determinasi diperoleh Adjust R Square sebesar 0,563 atau 56,3%. Ini menunjukkan lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 56,3% dan 43,7% disebabkan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Statistik Parsial (T-Test)

Secara parsial atau individual masing-masing variabel bebas (X) diuji dengan menggunakan uji T untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Diperoleh nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,267 dengan signifikansi $0,006 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar sehingga hipotesis yang diajukan terbukti. Diperoleh nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel motivasi kerja adalah 0,292 dengan signifikansi $0,005 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti. Diperoleh nilai *Standardized Coefficient Beta* untuk variabel disiplin kerja adalah 0,256 dengan signifikansi $0,010 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar, sehingga hipotesis yang diajukan terbukti.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang

Denpasar. sejalan dengan penelitian Faraby (2018)

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT.Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian Fitri (2018)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji statistik yang telah dilakukan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT.Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Alam (2014)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian memberi makna bahwa semakin mendukung lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada

unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis dapat diterima. Hasil penelitian memberikan makna bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada unit *Ground Support Equipment* (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham H. Maslow, 2010, *Motivation and Personality*. Rajawali, Jakarta.
- Altindag, Erkut. 2015. The Relationship between Emotional Intelligence of Managers, Innovative Corporate Culture and Employee Performance. *Social and Behavioral Sciences* 210 (2015) 270-282.
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alam, Syamsu. 2014. Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. *Jurnal Katalogis, Volume 2 Nomor 1, Januari 2014*
- Anoraga Panji, 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Can, Afni. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Karyawan pada Bank Nagari. *Jurnal Empati, April 2017*.Vol. 5(2)
- Danaswara, Dionisius Ady. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Eagle Glove Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5 No 4*
- Dariansyah, D. (2018) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kualitas

- Pelayanan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kramat jati, *Jurnal Universitas Indraprastavolume* 10(2), pp. 150–164.
- Dewi, Ida Sanjaya. 2015. Pengaruh Kepuasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. *Indonesian Knitting Factory Semarang. Jurnal Bening, Vol. 5, No.1 Tahun 2015*
- Dimiyati.(2012). *Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fahmi, Irham. 2014. *Analisis Kinerja Keuangan: Panduan Bagi Akademisi, Manajer, Dan Investor Untuk Menilai Dan Menganalisis Bisnis Dari Aspek Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Faraby, Ichsan Kasnul. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Of Manajemen . (2018)*
- Fiqi, Amir. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tiara Abadi Pamekasan *Jurnal Distribusi Vol. 8, No. 1 – Maret 2018*
- Fitri, Pebri. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta. *Jurnal of Management Info, 23(6)*.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali.Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Handoko, 2013, *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, P.S. Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Herzberg, Frederick. 2011. *Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed.
- Indrayani, Dewi. 2018. *Determinant of Job Satisfaction on Employee Performance*. Vol VI.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kasmir.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kemala, Gitty. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank Rakyat Indonesia. *Journal of Management Vol.2 No.2 , Maret 2019*
- Kempa, Selsilya. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Moedrn Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Jurnal Ilmu*

- Manajemen Indonesia* Vol. 1. No. 2. Juni 2018 Hal: 152-166
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT Refika Aditama.*
- Mangkunegara. Anwar Prabu 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.*
- Malayu S.P. Hasibuan. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPF.
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Penerbit Gajah Mada University Press Yogyakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru.
- Pinder, 2014, *Work motivation: Theory, Issues And Applications*. Illinois : Scoff, Foresmen and Company.
- Pratama, Bagus. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Giant Hypermarket Mall Olympic Garden Malang. *Journal of Management*, Vol. 4, No. 4 (2017)
- Richard L Daft.2011. *Era Baru Manajemen*. Jakarta, Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter, (2011), *Pengantar manajemen, Terjemahan Sarwiji dan Hermayan*, Penerbit PT. Indeks, Jakarta.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sekaran, Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT. Afika Aditama.
- Sedarmayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Setyaningdyah, Endang. 2013. *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee’s Performance*. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research*

- In Business* Vol 5, No 4 August 2013. p. 140-153.
- Sheela.2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Growth Asia. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, Vol 13, No . 3 (2019)
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, Bejo. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*.Bandung : Sinar Baru.
- Singgih, Raditya. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV.Abank Irenk Creative Yogyakarta. *Journal of Undergraduate Thesis, Universitas Muhammadiyah Jember*.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Tanjung Hendri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti: Jakarta.