

Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatera Barat Dilihat dari Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja

Saiful Anwar^{a*}

^a Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received : 17-01-2024

Revised : 18-02-2024

Accepted : 24-02-2024

Keywords: Discipline, Employee Performance, Motivation, Work Environment

Kata Kunci: Disiplin, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Motivasi

Corresponding Author:

saifulanwar@akbpstie.ac.id^{a*}

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there is an influence of Motivation, Discipline and work environment on Employee Performance. This research was conducted by distributing questionnaires to employees in the office of PT. Telekomunikasi, Tbk Padang, West Sumatra. Testing and declining data using SPSS version 16 with the help of regression and multiple methods. On the results of the Motivation test on employee performance has t count greater than t-table This means that motivation has a positive and significant effect on employee performance. In the results of the discipline test on employee performance, the t value is smaller than t-table. This means that discipline does not have a positive and significant effect on performance, and on environmental test results the performance has a t-count greater than the t-table. This means that the work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telekomunikasi, Tbk Padang, West Sumatra.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi, Disiplin dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di kantor PT. Telekomunikasi, Tbk Padang, Sumatera Barat. Pengujian dan penurunan data menggunakan SPSS versi 16 dengan bantuan regresi dan metode multiple. Pada hasil uji Motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki t hitung lebih besar dari t-tabel Ini berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji disiplin terhadap kinerja karyawan, nilai t lebih kecil dari t-tabel. Ini berarti bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan pada hasil tes lingkungan kinerja memiliki t-count lebih besar dari t-tabel. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan di PT. Telekomunikasi, Tbk Padang, Sumatera Barat.

PENDAHULUAN

Pada saat ini zaman selalu mengalami perkembangan yang sangat maju sehingga globalisasi saat ini begitu banyak ketertinggalan dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan dan keterpurukan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dan tingkat sumber daya manusia yang kurang memadai dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai. Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya, Karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja, untuk itu pimpinan perusahaan perlu memperhatikan motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja.

Menurut Minarsih (2015) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anggy, (2016) mendefinisikan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi adalah faktor yang utama dalam produktivitas seorang yang sangat ditentukan dalam mental yang ada pada dirinya, mental ini merupakan kondisi dan aura, jiwa yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan dan mampu mencapai impian dalam berprestasi secara maksimal dan optimal.

Arfindy (2014) mengatakan bahwa disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Arfindy (2014) bahwa Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap,

mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Sunyoto (2012) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) Lingkunga Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karywana yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi adalah faktor yang utama dalam produktivitas seorang yang sangat ditentukan dalam mental yang ada pada dirinya, mental ini merupakan kondisi dan aura, jiwa yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan dan mampu mencapai impian dalam berprestasi secara maksimal dan optimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Iqbal (2014) mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Dengan melakukan uji pengaruh variable X yang terdiri dari Motivasi dan Disiplin kerja Karir terhadap variabel Y yaitu Kinerja, menyimpulkan hasil dalam penelitian ini bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

H1: Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Arfindy (2014) bahwa Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ageng Prawatya (2015) mengenai Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi Pada PT. PLN Cabang Weliri Dengan melakukan uji pengaruh variabel X yang terdiri dari Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, meyimpulkan hasil dalam penelitian ini bahwa Kemampuan disiplin Kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Cabang Weliri.

H2: Di duga Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayati (2001) meyakini bahwa lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dan selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Dengan melakukan uji pengaruh variabel X yang terdiri dari Kepemimpinan Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, menyimpulkan hasil dalam penelitian ini bahwa Kepemimpinan Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa

H3: Di duga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015) data kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel yang digunakan yakni teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini menggunakan 4 variabel dimana 3 variabel independen dan 1 variabel dependen, dimana variabel independent terdiri Motivasi(X1) Disiplin (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Motivasi (X1)	Motivasi kerja diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan- kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.	1. Kebutuhan Akan Prestasi 2. Kebutuhan Akan Kekuasaan 3. Kebutuhan Akan Afiliasi	(Sumantri, 2016)
2	Disiplin (X2)	Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan tersebut.	1. kedisiplinan waktu 2. disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab 4. Konservasi	
3	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja non Fisik	Sedarmayanti, 2010)
4	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja merupakan tingkat pencapaian atau penyelesaian hasil kerja yang ingin di capai, dan kinerja juga merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang di tuntut seseorang untuk kebutuhan dan untuk keberhasilan dalam bekerja.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung jawab	Suciati, Sihombing & Kennedy, (2000)

Teknik analisis data bertujuan untuk mengetahui berapa besar kontribusi setiap variabel-variabel independent terhadap variabel dependent. Teknik ini terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji deskriptif, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji-t).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu pertanyaan dari kuesioner. Untuk sampel dalam penelitian ini sekitar 50, Kriteria valid atau tidaknya sebuah item jika korelasi masing-masing butir pernyataan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,30 maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya jika korelasi skor masing-masing butir pernyataan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan di bawah 0,30 maka pernyataan tersebut tidak valid. Berikut hasil validitas.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Motivasi Variabel Penelitian

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	35.62	28.567	.625	.824
item2	35.10	31.724	.559	.833
item3	35.66	29.249	.608	.826
item4	35.68	28.508	.720	.816
item5	35.92	29.422	.454	.845
item6	35.62	30.649	.461	.840
item7	35.54	32.417	.404	.844
item8	35.34	30.923	.576	.831
item9	35.40	31.673	.487	.837
item10	35.62	28.567	.625	.824

Sumber: SPSS 16

Dari hasil tabel pengujian diatas dapat dijelaskan nilai bahwa nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari > 0.3 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel motivasi adalah valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Disiplin Variabel Penelitian

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	39.68	10.263	.400	.828
item2	39.64	9.786	.568	.813
item3	39.88	9.169	.553	.815
item4	39.86	9.715	.615	.809
item5	39.86	9.674	.569	.812
item6	39.86	9.756	.494	.820
item7	39.94	9.364	.519	.818
item8	39.92	10.238	.457	.823
item9	39.74	9.707	.533	.816
item10	39.60	9.755	.535	.816

Sumber: SPSS 16

Dari hasil tabel pengujian diatas dapat dijelaskan nilai bahwa nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari > 0.3 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indicator variabel Disiplin adalah valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas lingkungan kerja Variabel Penelitian

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	35.48	24.377	.348	.808
item2	35.08	23.422	.575	.787
item3	35.48	22.744	.529	.789
item4	35.16	23.158	.604	.784
item5	35.92	22.116	.504	.793
item6	35.56	22.251	.737	.771
item7	36.20	21.102	.441	.809
item8	35.32	23.365	.498	.793
item9	35.72	24.083	.321	.813
item10	35.40	23.347	.536	.790

Sumber: SPSS 16

Dari hasil tabel pengujian diatas dapat dijelaskan nilai bahwa nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari > 0.3 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua

item dalam indikator variabel Lingkungan kerja karyawan adalah valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Variabel Penelitian

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	34.90	25.276	.714	.790
item2	34.72	30.491	.363	.825
item3	34.80	27.265	.665	.799
item4	34.52	30.091	.430	.821
item5	35.32	27.242	.475	.818
item6	34.88	28.312	.669	.802
item7	35.68	26.998	.361	.841
item8	34.62	29.261	.462	.817
item9	34.68	29.202	.472	.817
item10	34.90	25.276	.714	.790

Sumber: SPSS 16

Dari hasil tabel pengujian diatas dapat dijelaskan nilai bahwa nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari > 0.3 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah valid.

Hasil Uji Realibitas

Tes reliabilitas ini dukungan untuk penghitungan seberapa konsistensi dari suatu Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur seberapa konsistensi dari suatu variabel. Pertanyaan dalam variabel dikatakan telah reliabel atau dapat di percaya apabila hasil jawaban semua responden konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Dan dasar pengambilan keputusannya jika nilai alpha lebih besar dari 0,6. dan hasil uji reliabilitas variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 6 Uji Reabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbabach alpa Standart	Keterangan
Motivasi X1	.847	0,60	Riabel
Disiplin X2	.832	0,60	Riabel
Linkungan Kerja X3	.811	0,60	Riabel
Kinerja Karyawan Y	.828	.0,60	Riabel

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara

variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan ternyata diperoleh nilai alpha lebih besar dari 0.6, maka dapat di simpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel. Maka layak dilanjutkan penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji *Kolmogorov-Smirnov* yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,05$. (Nugroho, 2005). Seperti tabel dibawah ini.

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.96890428
Most Extreme Differences	Absolute	.181
	Positive	.097
	Negative	-.181
Kolmogorov-Smirnov Z		1.279
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076

a. Test distribution is Normal.

Sumber: SPSS 16

Dapat dikatakan hasil tabel diatas, penciptaan data yang dapat dibuat melalui spss untuk uji normalitas serupa memakai *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) *one sample* hasil uji normalitas diketahui nilai signifikasi *Asymp. Sig* $0,076 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolienaritas

Uji multikolinearitas maksudnya untuk pengetesan pada model regresi didapati adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, hingga dinyatakan sebagai problem Multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance (Ghozali, 2006): Mempunyai nilai VIF < 10 tidak adanya Multikolinearitas. Mempunyai angka tolerance $> 10\%$ adanya Multikolinearitas. Untuk melihat dari uji multikolinearitas ada tidak adanya multikolinearitas tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8 Ringkasan Hasil Uji Multikolienaritas Variabel Penelitian

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Motivasi	.290	3.450	Tidak Terjadi Multiolinaritas.
Disiplin	.941	1.063	Tidak Terjadi Multiolinaritas.
Lingkungan	.282	3.545	Tidak Terjadi. Multiolinaritas.

Sumber: SPSS 16

Dari hasil pengolahan melalui spss pada tabel diatas dapat diketahui pada variabel independen memperoleh nilai tolerance lebih besar dari 10% nilai VIF kecil dari 10, maka dapat diartikan bawah seluruh variabel tidak adanya multikolienaritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya, dalam penelitian ini menggunakan uji statistik dengan Uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Nilai sig dibandingkan dengan 0.05. hasil statistik dapat dilihat di tabel di bawah ini.

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-.639	3.084		-.207	.837
	Motivasi	.047	.069	.184	.682	.498
	Disiplin Kerja	.023	.067	.052	.348	.729
	Lingkungan Kerja	-.008	.080	-.026	-.096	.924

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas melalui uji Glejser dapat dilihat bahwa nilai sign. variabel bernilai lebih dari 0.05 dan dapat diyatakan dalam membuktikan tidak terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini, dan variabel-variabel independen dapat dibuktikan tidak mengalami heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda antara Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) digunakan SPSS dalam menghitung hasil sebagai berikut tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10 Ringkasan Uji Regresi Linear Berganda Variabel Penelitian

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1.005	5.076		.198	.844
Motivasi	.630	.114	.655	5.546	.000
Disiplin Kerja	.020	.111	.012	.180	.858
Lingkungan Kerja	.304	.132	.276	2.303	.026

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: SPSS 16

Berdasarkan pada tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.005 + 0.630X_1 + 0.020X_2 + 0.304X_3 + e$$

Nilai a =1.005 artinya jika motivasi, disiplin dan lingkungan kerja nilainya adalah 0 (nol) atau diabaikan, maka variabel Kinerja akan berada pada angka 1.005 Nilai $X_1 = 0.630$ artinya koefisien regresi motivasi menunjukkan arah positif. Hal ini berarti menunjukkan jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.630. Nilai $X_2 = 0.020$ artinya koefisien regresi disiplin menunjukkan arah positif. Hal ini berarti menunjukkan jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.020. Nilai $X_3 = 0.304$ artinya koefisien regresi lingkungan kerja menunjukkan arah positif. Hal ini berarti menunjukkan jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar nilai 0.304.

Uji Hipotesis (Uji T)

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) Variabel Penelitian

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	1.005	5.076		.198	.844
Motivasi	.630	.114	.655	5.546	.000
Disiplin Kerja	.020	.111	.012	.180	.858
Lingkungan Kerja	.304	.132	.276	2.303	.026

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: SPSS 16

Hipotesis (H1): Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatra Barat dengan nilai t hitung. 5,546 dengan nilai signifikan 0,00 bila dibandingkan dengan t -tabel 2,01174, t hitung lebih besar dari t tabel ($5,546 > 2,01174$) maka hipotesis pertama di terima. Artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatra Barat. Hipotesis (H2): Disiplin (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatra Barat dengan nilai t hitung 0,180 dengan nilai signifikan 8,58 bila dibandingkan dengan t -tabel 2,01174, t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,180 < 2,01174$) maka hipotesis kedua ditolak, yang artinya disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatra Barat. Hipotesis (H3): Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja klawan pada PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatra Barat dengan nilai t hitung 2,303 dengan nilai signifikan 0,00 bila dibandingkan dengan t -tabel 2,01174, t hitung lebih besar dari t -tabel ($2,303 > 2,01174$) maka hipotesis ketiga diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatra Barat.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan, artinya karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini kurang termotivasinya dalam berkerja pada Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatra Barat sehingga menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu factor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dari motivasilah seorang karyawan akan bersemangat dalam menyelesaikan perkerjaannya (Sidanti, 2015)

Hasil ini sejalan dengan penelitian dari Minarsih (2015) mengenai Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto). Dengan melakukan uji pengaruh variable X yang terdiri dari Motivasi dan Disiplin kerja Karir terhadap variabel Y yaitu Kinerja, menyimpulkan hasil dalam penelitian ini bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada pengujian yang dilakukan dapat disajikan untuk hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel disiplin didapat nilai t -hitung kecil dari t -tabel dengan nilai sign besar dari nilai Alpha, yang menunjukkan bahwa variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam definisi variabel bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku pegawai untuk secara sukarela berusaha bekerja secara komperatif dengan karyawan lain, menaati ketentuan-ketentuan dan standard kerja yang berlaku, serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2007).

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ageng Prawatya (2015) mengenai pengaruh Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan studi Pada PT. PLN Cabang Weliri Dengan melakukan uji pengaruh variabel X yang terdiri dari Motivasi, Kemampuan Dan Disiplin Kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, menyimpulkan hasil dalam penelitian ini bahwa Kemampuan disiplin Kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pada PT. PLN Cabang Weliri.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disajikan untuk hipotesis ketiga didapatkan hasil estimasi variabel lingkungan kerja didapat nilai t- hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai sign, kecil dari nilai Alpha, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan terdapat pengaruh yang signifikan pada PT. Telekomunikasi, Tbk Padang Sumatra Barat.

Sebagaimana dijelaskan Sedarmayati (2001) menyatakan bahwa lingkungan adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai persorangan mau pun sekelompok.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) mengenai pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Dengan melakukan uji pengaruh variabel X yang terdiri dari Kepemimpinan Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel Y yaitu Kinerja Karyawan, menyimpulkan hasil dalam penelitian ini bahwa Kepemimpinan Motivasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa.

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hal tersebut Motivasi memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t- tabel dengan nilai sign kecil dari nilai Alpha, dengan demikian Motivasi secara statistic memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana hal

tersebut disiplin memiliki nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel dengan nilai sign besar dari nilai alpha, maka dari itu disiplin secara statistic tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hal tersebut Lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan nilai sign besar dari nilai Alpha, dengan demikian Lingkungan kerja secara statistic memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulisan ini telah terselesaikan dan terlaksana dengan baik tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang membantu terlaksananya penulisan ini dan sebagai pihak penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh bagian yang sudah banyak menolong penulis yang tidak dapat penulis sampaikan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ageng Prawatya (2015), Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Weleri
- Anggy, Henly Dkk. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Kantor Wilayah Suluttenggo.
- Arfindy, Parerung Dkk. (2014). Disiplin, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara, 2(4).
- Arikunto, S. (2002). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kusuma, R. C. S. D., Walenta, A. S., Yasa, N. N. K., Mayliza, R., Suhendar, A. D., Permatasari, R. W., Badri, J., Magdalena, M., Rahmayanti, P. L. D., Setiyawami, S., Martha, L., Susanti, F., Marlius, D., Sari, L. F. (2023). Pengantar Manajemen Bisnis. Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara, A. (2009). Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.
- Marlius, D., Susanti, F., Fernos, J., & Harmen, A. A. (2023). Kinerja Pegawai Dilihat Dari Komunikasi Organisasi Dan Lingkungan Kerja. *Creative Research*

- Management Journal*, 6(2), 112-125.
- Marlius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703-713.
- Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang, 1–23.
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.
- Susanti, F., & Junita, R. (2022). The Influence of Organizational Factors and Individual Factors on Work Stress in Employees of PT. Lion Mentari Padang. *BINA BANGSA INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS AND MANAGEMENT*, 2(1), 68-77.
- Tanjung, A., & Susanti, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Ekonomi Yayasan Wakaf Arrisalah. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 530-542.
- Tusniwita, T., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Barat. *JIEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(1), 637-646.
- Utomo, Bangun Prajadi Cipto. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen Stmik Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, 1(1), 13–24
- Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.