

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa

Elia, Ichsan, Revi Sesario

*Jurusan Teknologi Pertanian, Politeknik Negeri Pontianak Jalan Ahmad Yani, Pontianak 78124
E-mail: eliaelia9601@gmail.com*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan Kantor*

The Influence of Work Discipline, Work Motivation, and Work Environment on Office Employee Performance at PT. Bumi Pratama Khatulistiwa

Abstract: *This research aims to investigate the influence of work discipline, work motivation, and work environment on office employee performance at PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Data was analyzed using multiple linear regression. Data collection was conducted using interview and questionnaire methods. The results of this study show that work discipline has a significant influence on office employee performance at PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Work motivation also has a significant influence on office employee performance at PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Work environment does not have a significant influence on office employee performance at PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Work discipline, work motivation, and work environment together have a significant influence on office employee performance.*

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Work Environment, Office Employee Performance*

Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kinerja para karyawan dalam meraih tujuan dan keberhasilan perusahaan. Menurut Pawirosumarto *et al.* (2017), kinerja karyawan kantor mencerminkan seluruh hasil dan pencapaian individu selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan pedoman kerja, tujuan, atau kinerja yang sudah ditetapkan dan disepakati sebelumnya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan mereka, dalam era globalisasi yang sangat dinamis, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang memiliki prestasi tinggi untuk dapat bersaing.

Menurut Afandi (2018), kinerja ialah

hasil kerja dari individu ataupun kelompok di perusahaan yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka, yang bertujuan guna mencapai target perusahaan melalui cara sah dan selaras dengan hukum serta norma, prestasi kerja dapat dievaluasi dan diperhitungkan secara faktual untuk memotivasi pegawai agar mereka bekerja menjadi lebih baik. Namun, jika penilaian hasil kerja dilakukan secara subjektif dan tanpa penilaian yang jelas, hal ini dapat mengakibatkan kurangnya semangat dan rasa tidak puas untuk bekerja pada karyawan. Berdasarkan pandangan tersebut, bisa disimpulkan bahwa kinerja karyawan kantor merujuk pada hasil kerja yang diperoleh selama mereka menjalankan pekerjaan, tugas, atau tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan.

Kualitas kerja yang baik merupakan hasil penerapan metode atau prosedur standar yang telah ditetapkan, dan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan secara maksimal. Berdasarkan sumber dari lapangan bahwa sebagian karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa masih menunjukkan kinerja yang kurang maksimal hal ini dikarenakan tuntutan dari pimpinan perusahaan tanpa memikirkan solusi bagaimana cara terbaik untuk mencapai target perusahaan. Agar dapat mencapai *output* kerja yang maksimum, perusahaan membutuhkan berbagai aspek yang dapat memengaruhi performa karyawan kantor. Siagian (2018) menyebutkan bahwa berbagai aspek yang bisa mempengaruhi performa karyawan meliputi imbalan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, mode kepemimpinan, disiplin, motivasi, serta kepuasan kerja. Pada penelitian ini, fokus utama yaitu pada disiplin kerja. Erpidawati (2019) menjelaskan kalau disiplin kerja mencerminkan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap aturan dan norma yang ditetapkan dalam melaksanakan tugas maupun tanggung jawab.

Menurut Hidayat (2017) kedisiplinan memiliki peran yang sangat berpengaruh dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, di mana karyawan yang taat aturan cenderung hadir secara rutin dan tepat waktu, mematuhi arahan atasan, serta mematuhi aturan kerja yang sudah ditetapkan, yang pada gilirannya bisa meningkatkan hasil kerja mereka.

Secara Penerapan kedisiplinan berfokus pada kesadaran individu untuk mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Berdasarkan sumber di lapangan, tingkat kedisiplinan karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa

masih kurang maksimal, ini terlihat dari beberapa karyawan yang datang terlambat ke kantor dan mengabaikan tugas mereka, tentunya hal tersebut bisa berpengaruh pada target perusahaan dikarenakan hasil kerja karyawan kantor yang menurun.

Hasil kerja karyawan bisa terpengaruh oleh semangat kerja yang menjadi dasar penting bagi setiap individu dalam bekerja. Afandi (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah dorongan internal yang muncul karena terpengaruh, termotivasi, dan tergerak untuk melaksanakan aktivitas dengan penuh kesadaran, kegembiraan, dan kesungguhan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan bermutu. Motivasi punya peran yang sangat penting di dalam memberikan semangat pada karyawan untuk mengambil keputusan yang diinginkan. Motif, menjadi pendorong perilaku orang yang timbul dari keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Karyawan menghadapi tanggung jawab dan tugas yang berat, yang bisa berdampak negatif pada kinerja mereka ketika disertai dengan tekanan yang berlebihan. Tugas yang berat dapat diselesaikan dengan baik jika terdapat dorongan berupa motivasi di dalam diri karyawan ataupun dari perusahaan. Semangat kerja yang tinggi terlihat ketika seseorang mempunyai alasan yang kuat untuk menggapai target perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan memenuhi ekspektasi perusahaan. Berdasarkan sumber dari lapangan, karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa sering merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugas mereka hal ini dikarenakan tuntutan kerja dan target yang diberikan pimpinan dirasa berlebihan tanpa adanya solusi untuk mencapai target tersebut, kurangnya motivasi dan semangat kerja karyawan dapat mempengaruhi hasil kerja yang kurang maksimal sehingga menyebabkan target yang diberikan perusahaan sulit tercapai.

Selain motivasi, performa karyawan kantor juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat

bekerja. Sedarmayanti (2017) menyebutkan kalau lingkungan kerja mencakup semua peralatan, metode kerja, bahan, serta aturan yang dihadapi seseorang, baik pada setiap individu maupun kelompok di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Karyawan kantor dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara optimal serta mencapai *output* yang maksimal, apabila mereka didukung oleh lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman.

Lingkungan tempat bekerja yang aman serta menyenangkan bisa membuat karyawan kantor merasa lebih nyaman, rajin, efisien, dan bersemangat saat menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, lingkungan tempat bekerja yang kurang baik dapat menurunkan kualitas hasil kerja karyawan. Berdasarkan sumber dari lapangan di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa terdapat lingkungan tempat bekerja yang kurang baik, hal ini karena ada sebagian karyawan kantor yang saling menyalahkan atau melempar tanggung jawab dalam urusan pekerjaan dan kurangnya hubungan yang baik antara karyawan. Hal ini dapat mempengaruhi hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

Kedisiplinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya. Dari ketiga faktor tersebut maka terciptalah level kinerja karyawan yang tinggi sehingga menjadi penunjang kesuksesan perusahaan. Berkaitan dengan kinerja karyawan, hal diatas sebaiknya diperhatikan agar para karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa dapat bekerja dengan maksimal.

Penelitian sebelumnya oleh Nisa et al. (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)” menunjukkan kalau disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja dengan bersamaan memiliki dampak yang berdampak pada hasil kerja karyawan. Selanjutnya penelitian terdahulu yang diteliti oleh Shihab et al. (2022) berjudul “Dampak Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. *So Good Food Manufacturing* Kabupaten Tangerang”. Penelitian ini mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memiliki efek yang baik dan signifikan kepada hasil kerja karyawan di PT. *So Good Food Manufacturing*.

Berlandaskan latar belakang yang telah diuraikan, penulis antusias untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkup Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa” guna memahami dampak disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai Juni 2024 di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa, Desa Sungai Malaya, Kecamatan Sungai Ambawang, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. Bentuk penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang merupakan berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini dipergunakan guna menyelidiki populasi ataupun sampel tertentu, dengan data yang dikumpulkan melalui instrumen penelitian.

Populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut: Populasinya adalah karyawan tetap yang bekerja di bagian kantor terdiri dari 48 orang. Sedangkan sampel menggunakan ialah teknik sampel jenuh, berdasarkan populasi dengan 48 orang tetapi yang mengembalikan kuesioner hanya 40 orang dengan demikian sampel

pada penelitian ini sebanyak 40 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yaitu: 1) Data primer didapat lewat kuesioner yang disebarakan serta wawancara dengan responden; dan 2) Data sekunder berasal dari perusahaan tersebut, termasuk data profil perusahaan, struktur organisasi, visi misi perusahaan maupun referensi seperti jurnal, dokumentasi dan sumber informasi lainnya.

Metode pengumpulan data yang digunakan terdiri dari wawancara dan kuesioner yaitu: 1) Peneliti mengadakan wawancara dengan pihak karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa; 2) Peneliti menyusun dan menyebarkan daftar pernyataan yang ditujukan kepada karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa.

Metode analisis data yang digunakan menggunakan data deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan bantuan *software* SPSS versi 27 dengan menguji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan analisis data untuk menentukan seberapa jauh kevalidan sebuah instrument yang telah di sebarakan pada karyawan kantor. Uji analisis data menggunakan metode regresi linear berganda dengan menguji uji t, uji F dan Determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan Kantor

a = Konstanta

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

b₁- b₃ = Koefisien Regresi

e = error

HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

<u>Variabel Penelitian</u>	<u>Kode Item</u>	<u>Pearson Carelation</u>	<u>Sign.(2 Tailed)</u>	<u>Keterangan</u>
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	706	0,000	Valid
	X1.2	432	0,005	Valid
	X1.3	603	0,000	Valid
	X1.4	647	0,000	Valid
	X1.5	447	0,004	Valid
	X1.6	451	0,003	Valid
	X1.7	663	0,000	Valid
	X1.8	704	0,000	Valid
	X1.9	572	0,000	Valid
	<u>X1.10</u>	<u>539</u>	<u>0,000</u>	<u>Valid</u>
Motivasi Kerja (X ₂)	X2.1	449	0,004	Valid
	X2.2	525	0,001	Valid
	X2.3	671	0,000	Valid
	X2.4	504	0,001	Valid
	X2.5	597	0,000	Valid
	X2.6	620	0,000	Valid
	X2.7	670	0,000	Valid
	X2.8	723	0,000	Valid
	X2.9	741	0,000	Valid
	<u>X2.10</u>	<u>677</u>	<u>0,000</u>	<u>Valid</u>
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	628	0,000	Valid
	X3.2	752	0,000	Valid
	X3.3	852	0,000	Valid
	X3.4	775	0,000	Valid
	X3.5	669	0,000	Valid
	X3.6	695	0,000	Valid
	X3.7	653	0,000	Valid
	X3.8	730	0,000	Valid
	X3.9	834	0,000	Valid
	<u>X3.10</u>	<u>783</u>	<u>0,000</u>	<u>Valid</u>
Kinerja Karyawan Kantor (Y)	Y.1	866	0,000	Valid
	Y.2	641	0,000	Valid
	Y.3	731	0,000	Valid
	Y.4	655	0,000	Valid
	Y.5	687	0,000	Valid
	Y.6	730	0,000	Valid
	Y.7	730	0,000	Valid
	Y.8	670	0,000	Valid
	Y.9	742	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2024

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach Alpha</u>	<u>Keterangan</u>
-----------------	-----------------------	-------------------

Disiplin Kerja (X ₁)	0,770	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,821	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,906	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,883	Reliabel

Sumber: Data Diolah,2024

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1.58070158
Most Extreme Differences	Absolute	0.101
	Positive	0.101
	Negative	-0.077
Test Statistic		0.101
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistic		
	Tolerance	VIF	
(Constant)			
1 Disiplin Kerja	0.359	2.788	
Motivasi Kerja	0.251	3.986	
Lingkungan Kerja	0.258	3.875	

Sumber: Data Diolah,2024

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastitas

Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	3.414	2.453		1.391	0.173
1 Disiplin Kerja	-0.097	0.083	-0.315	-1.17	0.25
Motivasi Kerja	-0.034	0.086	-0.13	-0.402	0.69
Lingkungan Kerja	0.088	0.064	0.436	1.373	0.178

Sumber: Data diolah,2024

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.484	4.591		0.541	0.592
1 Disiplin Kerja	0.323	0.155	0.259	2.08	0.045
Motivasi Kerja	0.678	0.16	0.629	4.226	0.000
Lingkungan Kerja	0.047	0.119	0.057	0.39	0.699

Sumber: Data diolah,2024

Tabel 7. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2.484	4.591		0.541	0.592
1 Disiplin Kerja	0.323	0.155	0.259	2.08	0.045
Motivasi Kerja	0.678	0.16	0.629	4.226	0.000
Lingkungan Kerja	0.047	0.119	0.057	0.39	0.699

Sumber: Data Diolah,2024

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	390.054	3	130.018	48.033	.000 ^b
Residual	97.446	36	2.707		
Total	487.500	39			

Sumber: Data Diolah,2024

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.800	.783	1.645

PEMBAHASAN

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Berdasarkan analisis data dari uji t, terbukti bahwa H_{01} ditolak dan H_1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa, dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,080 > 1,688$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,045 < 0,05$). Pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan kantor disebabkan oleh kurangnya penerapan disiplin kerja di perusahaan, seperti yang terlihat dari fakta di lapangan bahwa banyak karyawan kantor yang tidak datang tepat waktu, misalnya yang seharusnya masuk pukul 08.00 tetapi datang jam 08.30. Selain itu, beberapa karyawan kantor juga tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan lebih memilih menunda pengumpulan tugas.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Nisa, Makmuri, dan Ar (2017) yang berjudul ‘Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang)’. Penelitian tersebut menemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung ($2,736 > t$ tabel ($1,99$)).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Berdasarkan hasil analisis data dari uji t, terbukti bahwa H_{02} ditolak dan H_2 diterima, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa, dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,226 > 1,688$) dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0 < 0,05$). Pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan disebabkan oleh penerapan motivasi kerja di perusahaan yang belum optimal. Hal ini

terlihat dari fakta di lapangan bahwa karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa kurang memotivasi diri mereka sendiri dan tidak mendapatkan dorongan atau motivasi yang cukup dari pimpinan maupun rekan kerja. Untuk itu, perlu adanya peningkatan motivasi kerja dari berbagai pihak agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Shihab, Prahiawan, dan Maria (2020) yang berjudul ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung ($3,317 > t$ tabel ($1,908$)).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Berdasarkan analisis data uji parsial (uji t), terbukti bahwa H_{03} diterima dan H_3 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Hal ini terlihat dari nilai t hitung yang lebih kecil daripada t tabel ($0,390 < 1,688$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari $0,05$ ($0,699 > 0,05$). Fakta di lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa sudah baik, seperti yang terlihat dari interaksi dan hubungan kerja antara karyawan, serta antara atasan dan bawahan. Perusahaan juga memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) dengan sistem shift bergilir 24 jam sehari untuk menjaga keamanan di tempat kerja. Selain itu, karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa berasal dari daerah sekitar perusahaan, sehingga mereka sangat bergantung pada perusahaan untuk kehidupan mereka.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Fitri, Salfadri, dan Sunreni (2021) yang berjudul ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang’. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak

mempengaruhi kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai t hitung (1,020) lebih kecil dari t tabel (1,991).

Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi kerja dan Lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan kantor. Berdasarkan analisis data hasil uji F , terbukti bahwa nilai F hitung (48,033) > F tabel (2,85) dan nilai α 5% ($0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan kantor.

Hasil penelitian ini didukung oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) dengan judul ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai dari F hitung untuk variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja adalah 45,422, dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel (45,422 > 0,1169) dan nilai signifikansi lebih kecil dari α 5% ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Dari penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh penulis tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa, diperoleh kesimpulan akhir sebagai berikut:

1. Disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa.
2. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa.

3. Lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa.
4. Secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa.

UCAPAN TERIMA KASIH

Tiada kata yang pantas terucap selain rasa syukur kehadiran Tuhan yang maha esa berkat limpahan dan rahmat-Nya penulis mampu menyelesaikan artikel ilmiah yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor di PT. Bumi Pratama Khatulistiwa. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan artikel ilmiah ini banyak mengalami kendala. Namun berkat dari Tuhan dan bantuan dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat diatasi. Pada kesempatan yang berbahagia ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan data dan informasi, bimbingan, nasehat dan pemikiran dalam penulisan ini terutama untuk orang tua penulis dan dosen atas masukan, bimbingan, motivasi, waktu serta arahan yang diberikan. Serta pihak PT. Bumi Pratama Khatulistiwa yang telah berkenan mengizinkan penulis melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amran.I.D.,Dangnga.T.M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai STMIK kharisma makassar. *Junal Economix*. 7(2) : 120
- Dewi.A.S.,Trihudiyatmanto.M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

- Journal of Economic, Business and Engineering*. 2(1):116
- Duli.N. (2019). *Metodologi Penelitian : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*.ed. Herlambang R. Edisi pertama. Yogyakarta: (ID): DEEPUBLISH. 188 hal
- Eripidawati, Susi Y. (2019). *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. ed. Wiwit K. Edisi pertama. Purwokerto (ID): CV. Pena Persada.76 hal
- Fauzi A., Rusdi H. N. A. (2020). *Manajemen kinerja*. ed. Erie F. Edisi pertama. Surabaya (ID): Airlangga. 139 hal
- Fitri.R.Y, Salfadri, Sunreni. (2021). Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi*. 3(1):197-207.
- Hidayat, Hajan, & Zahara, Rizki, Novriyanti. (2017). Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. *Journal of Applied Managerial Accounting*.1(2) : 150-156.
- Khoerunnisa,Y.Rahayuningsih,N.Suranta (2019). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen FE, Universitas Wiralodra*.hlm 42-61.
- Khoirinisa,K.S.(2019). Analysis Of Factors That Influence Work Discipline. Skripsi. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta.
- Nisa.A,Makmuri.K.M,Ar.H.(2017).Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang). *Jurnal Ilmiah TEKNO*. 14(1): 11-25
- Nurjaya.N.(2021).Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Hazara cipta pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. 3 (1): 60-74
- Pawirosumarto, Suharno. Sarjana, Purwanto Katijan. & Machtar, Muzzafar. (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. *International Journal of Law and Management*
- Pranitasari.D.,Khotimah.K (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. 18(1)
- Qomusuddin I. F., Siti R. (2021). *Analisis Data Kuantitatif Dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0*. ed. Gunadi R. Edisi pertama. Yogyakarta (ID): Deepublish. 125 hal
- Ramon, Z. (2019). *Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Stres Kerja Pada Pt Escotama Handal Batam*. Hilos Tensados. 1:1– 476.
- Rianto S., Hatmawan A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. ed. Ali H Z, Edisi Pertama. Yogyakarta (ID) : Deepublish. hal 353.
- Sari E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu [skripsi]. Medan (ID): Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama*. Bandung.
- Shihab.R.M.,Prahiawan,W. Maria.V (2022).Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. So good food

manufacturing kabupaten tangerang.
Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3(3): 5479-5492.

Siagian, T. S., Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.* 8(3): 59-70.

Sinambela L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Ed. Suryani, Restu D. Edisi pertama. Jakarta (ID): PT. Bumi Aksara. 614 hal

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Surajiyo, Nasruddin, Herman P. 2020. *Penelitian Sumber Daya Manusia.* ed. Herlambang R. Edisi pertama. Yogyakarta (ID): Deepublish. 127 hal

Zikri M. A., Yelfiarita, Darnetti. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemanen Di PTPN III Kebun Sei Silau Afdeling III Kabupaten Asahan Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Agribusiness and Community Empowerment.*1(1) : 10-20