

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
BUDAYA KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Kasus pada Supir Truk PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas)**

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana



**Disusun oleh:
Krismonika
NIM: 2117 29618**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2022

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA,
BUDAYA KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
(Studi Kasus pada Supir Truk PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

KRISMONIKA

No. Mhs.: 211729618

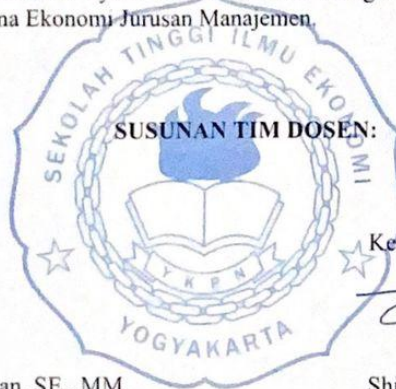
telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Senin, 20 September 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

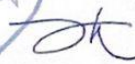
Pembimbing,



Isnanda Zainur Rohman, SE., MM.



Ketua/Penguji,



Shita Lusi Wardhani, Dra., M.Si.

Yogyakarta, 20 September 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), budaya kerja (X3), dan disiplin kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode purposive sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Peneliti mengambil data dari 55 responden pada penelitian ini.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan $0,045 < 0,05$, motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$, budaya kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$, dan disiplin kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikan $0,042 > 0,05$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 5 variable bebas yaitu 5 variable lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), budaya kerja (X3), dan disiplin kerja (X4) berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja karyawan (Y)

Kata

Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

The purpose of this research is to test influence of work environment (X1), work motivation (X2), work culture (X3), and work discipline (X4) on employee performance (Y) PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas. The sample used in this research is using purposive sampling method. Data collection techniques in this study using a questionnaire. This research used 55 respondents in this study.

The result obtained from this study are the work environment (X1) has a significant effect on employee performance (Y) with a significant level of $0,045 < 0,05$, work motivation (X2) has a significant effect on employee performance (Y) with a significant level of $0,017 < 0,05$, work culture (X3) has a significant effect on employee performance (Y) with a significant level of $0,001 < 0,05$, and work discipline (X4) has a significant effect on employee performance (Y) with a significant level of $0,042 < 0,05$. The result of this study indicate that the independent variable is the variable work environment (X1), work motivation (X2), work culture (X3), and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Work Culture, and Work Discipline

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam penelitian ini, SDM adalah salah satu yang memiliki peran yang cukup vital dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh semua perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal supaya dapat mengembangkan kinerja yang dimiliki karyawan. Di dalam sebuah organisasi perusahaan diminta agar bisa mengontrol sumber daya manusia serta apa yang perlu dilakukan agar sumber daya manusia bisa berkerja dengan benar. Mengelola SDM tidak luput dari faktor karyawan yang bisa memperoleh prestasi dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih baik. Karyawan adalah hal utama yang terdapat dalam sebuah perusahaan serta memiliki peran yang strategis dalam sebuah perusahaan yakni sebagai perancang, persiapan, dan pengelola semua kegiatan yang ada di dalam sebuah organisasi. Dengan tidak adanya karyawan dalam perusahaan, maka sebuah perusahaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang sudah ditargetkan. Dapat dilihat dari perkembangan teknologi yang semakin canggih perusahaan akan merasa terbantu dalam mengelola sumber dayanya sehingga lebih optimal, mampu bersaing dan unggul dibidangnya.

Salah satu perusahaan swasta nasional yang beroperasi di bidang perkebunan sawit adalah PT. Rana Wastu Kencana. PT tersebut terletak di Desa Karang Kecamatan Subah dan Desa Sungai Enau Kabupaten Sambas Kalimantan Barat. Kinerja merupakan hasil dari kerja keras seseorang yang didapatkan dari pekerjaan yang dalam pelaksanaan tugasnya sudah diberikan yang berdasarkan atas kecepatan, pengalaman yang sudah dimiliki, serta pengaturan waktu yang cukup baik. Hal yang dapat menunjang berjalannya suatu proses kinerja yang baik adalah kualitas dari lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam lingkungan

kerja memiliki peran yang penting yang harus diperhatikan. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan tenaga kerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. Upaya yang harus ditempuh oleh perusahaan dalam mengembangkan kinerja karyawan yaitu dengan cara perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang semakin kondusif sehingga menjadikan karyawannya lebih fokus dalam mengerjakan berbagai pekerjaan serta tanggung jawab yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang baik ialah saat dimana seseorang bisa melakukan aktivitasnya lebih optimal, nyaman dan aman. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang buruk, akhirnya akan menyebabkan kesulitan untuk mendapatkan sistem kerja yang baik dan efisien. Jika di dalam suatu perusahaan dapat mencapai kualitas lingkungan kerja yang baik maka akan berpengaruh positif bagi peningkatan kinerja yang diperoleh karyawan. Kinerja seseorang dapat meningkat apabila terdapat motivasi yang baik di dalam perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Motivasi merupakan salah satu daya pendorong yang dapat mengakibatkan seseorang rela mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian ataupun keterampilan yang dimiliki untuk melaksanakan rutinitas yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja yang perusahaan berikan akan berpengaruh besar bagi kinerja karyawan. Sesuatu yang berkaitan dengan dukungan yang sudah perusahaan berikan, tentunya meningkatkan semangat kerja karyawan. Meningkatnya motivasi karyawan seperti adanya tanggung jawab di dalam hal belajar serta gigih dalam melakukan pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, keduanya tidak bisa terlepas dari elemen konstruktif dan korelatif. Prestasi kinerja akan rendah apabila perusahaan tidak memberikan motivasi. Tidak hanya lingkungan kerja dan motivasi kerja faktor lainnya yang bisa mendukung peningkatan kinerja karyawan ialah budaya kerja.

Budaya kerja merupakan suatu norma atau nilai-nilai yang mengarahkan perilaku seseorang dalam sebuah organisasi. Budaya kerja juga merupakan bentuk keyakinan yang harus di pelajari ataupun harus di patuhi dalam sebuah organisasi. Dengan adanya budaya kerja atau keyakinan yang kuat dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan sebuah kegiatan. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja, dan budaya kerja faktor yang bisa mendukung peningkatan kinerja karyawan merupakan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan tindakan yang wajib individu miliki ketika bekerja di suatu perusahaan maupun luar perusahaan. Karena dengan adanya disiplin dapat menunjukkan keseriusan kerja seseorang di dalam sebuah tim organisasi. Pada umumnya disiplin yang baik bisa dilihat dari contoh karyawan yang hadir di perusahaan dengan tepat waktu dan teratur, cara berpakaian yang baik pada saat ke kantor, menggunakan waktu makan siang dengan baik dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ada dalam peraturan perusahaan. Disiplin kerja sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Karena perusahaan dapat menilai kinerja karyawan, salah satunya dengan melihat kedisiplinan seorang karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan Supir Truk PT. Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas?
2. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan Supir Truk PT. Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas?
3. Apakah budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan Supir Truk PT. Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas?
4. Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Supir Truk PT. Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas?

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TINJAUAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam membentuk sikap dan tingkah laku individu dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik jika karyawannya bisa menjalankan tugasnya secara serius dan nyaman di dalam lingkungan organisasi. Sehingga pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan dapat terselesaikan sesuai keinginan.

Potu (2013) mengemukakan jika lingkungan kerja merupakan area saat karyawan sedang menjalankan kegiatan setiap hari selama dalam organisasi. Supardi (2003) mengatakan jika lingkungan kerja merupakan kondisi yang terjadi di tempat kerja baik secara fisik ataupun non fisik bisa memberi hal yang positif pada setiap orang yang berada dalam organisasi.

Sesuai dengan berbagai pendapat di atas, penulis menyimpulkan jika lingkungan kerja adalah tempat di gunakan karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta adanya lingkungan yang aman, tenang, dan nyaman dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi Kerja

Kata dasar dari motivasi (*motivation*) yaitu *motive* yang memiliki arti sebagai dorongan maupun penyebab seorang individu dalam melaksanakan tugas nya dengan baik dan benar. Dengan adanya motivasi seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih cepat. Motivasi dapat memberikan semangat kepada seseorang yang sedang melakukan pekerjaannya. Dalam sebuah perusahaan motivasi memiliki wewenang untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Tegar (2019) mengatakan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang sedang di laksanakan oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa motivasi merupakan sesuatu yang dapat menyebabkan maupun mendorong seseorang supaya dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target yang sudah di tentukan oleh organisasi dan menyelesaikannya dengan optimal.

Budaya Kerja

Budaya adalah pola perilaku di dalam kehidupan sosial, politik, seni, dan agama yang hasil dari kerja berasal dari pikiran sekelompok manusia. Schein (2010) mengemukakan jika budaya kerja merupakan asumsi dasar yang dipelajari oleh sekelompok tertentu dalam menyelesaikan permasalahan dalam sebuah organisasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Luthans (2012) mengemukakan jika budaya merupakan norma yang sudah melekat dalam jiwa seseorang yang tertuju pada perilaku ataupun tindakan seseorang. Budaya kerja merupakan wujud keyakinan, nilai, dan cara yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan kehidupan di dalam perusahaan.

Disiplin Kerja

Pada dasarnya disiplin yang baik yaitu apabila karyawan datang tepat waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Disiplin yang baik juga dapat dilihat dari kerapian atau cara berpakaian seseorang dalam bekerja di sebuah perusahaan, serta dapat menggunakan semua peralatan kantor dengan baik.

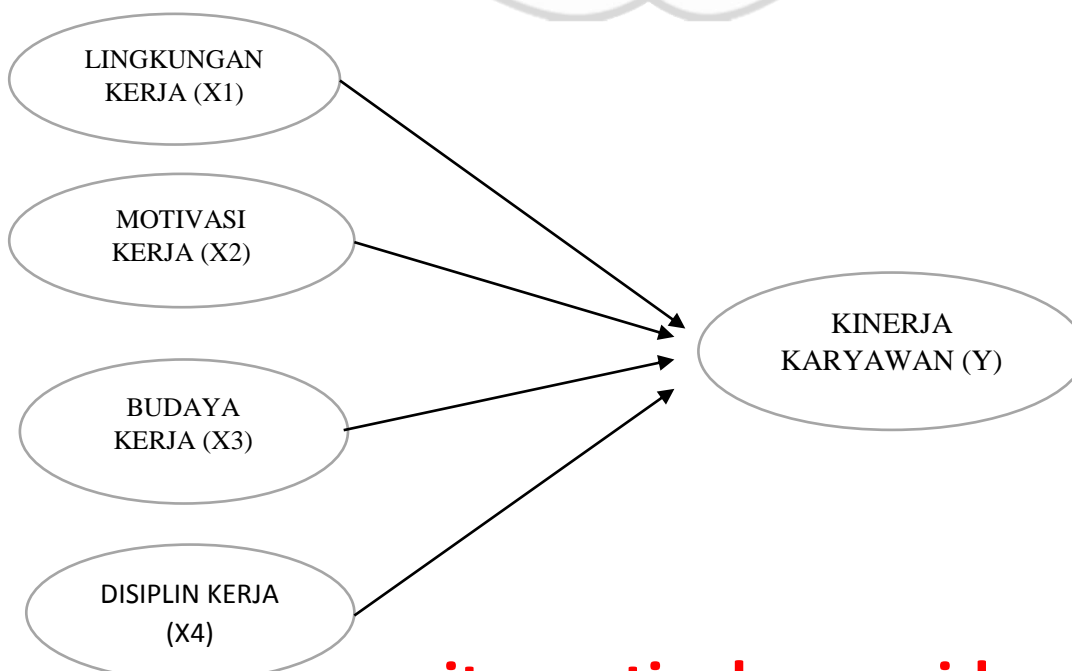
Disiplin kerja pada karyawan sangat penting untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang sudah di targetkan. Oleh karena itu, tanpa adanya disiplin kerja karyawan yang baik maka hal itu mampu menghambat organisasi dalam meraih hasil yang lebih optimal Sedarmayanti (2007).

Kinerja Karyawan

Pendapat dari Mangkuprawira (2011), menjelaskan kinerja dengan sebuah hasil yang didapatkan dari kerja keras atas pekerjaan yang dilakukan secara terencana ataupun tersusun supaya bisa mendapatkan hasil yang sesuai standar yang ditentukan.

Menurut Sulistiyani, A. T (2011), kinerja adalah gabungan antara kemampuan dan tenaga yang di lihat dari proses hasil kinerja seorang karyawan. Kinerja juga mengacu pada tingkat pencapaian dari tugas yang sudah di berikan kepada karyawan sebagai hasil kinerja masing-masing. Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil yang didapat seseorang atas kerja keras dan perilaku kerja yang sudah diraih saat melakukan tugas yang sudah di berikan.

Model Penelitian



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengembangan Hipotesis

Dari model yang sudah digambarkan tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja mempengaruhi secara positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

H2: Motivasi kerja mempengaruhi secara positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

H3: Budaya kerja mempengaruhi secara positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

H4: Disiplin kerja mempengaruhi secara positif terhadap tingkat kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian menggunakan uji analisis regresi berganda.

Sampel dan Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yakni Supir Truk PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas pada tahun 2021. teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan menggunakan jenis *Purposive Sampling*. Pada pelaksanaan penelitian, responden yang menjadi target peneliti yakni Supir Truk PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas. Banyaknya responden sebagai sampel penelitian yakni 60 orang. Penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Pada pelaksanaan penelitian, skala *Likert* menjadi pengukur yang akan digunakan.

Metode dan Teknis Analisis

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Penggunaan Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan suatu kuesioner. Validnya kuesioner dipengaruhi dari kemampuan pengungkapan objek yang dapat diukur oleh kuesioner itu sendiri.

Pengujian Validitas dapat dilaksanakan dengan membandingkan nilai dari r hitung dengan r tabel dalam taraf signifikansi 5% dari $df = n-2$ (n merupakan banyaknya sampel). Pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilainya r hitung $>$ r tabel, demikian sebaliknya dinyatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r table (Ghozali, 2005).

Uji Realibilitas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Realibilitas adalah pengujian yang memiliki hasil yang sama atau tetap konsisten. Uji Realibilitas memanfaatkan metode *Cronbach Alpha*. Apabila variabel reliabel, dapat disimpulkan dari *Cronbach's Alpha* $> 0,6$.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan pengujian normalitas sesuai dengan pendapat dari I. Ghozali (2011), yakni guna menguji adanya distribusi normal atau mendekati normal terhadap model regresi residual.

Uji Multikolinearitas

Pengujian ini merupakan suatu uji dalam mengkaji terdapatnya hubungan dalam variabel independen pada model regresinya tersebut. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji multikolinearitas bisa diketahui dari *tolerance* apabila ≤ 10 , dapat dikatakan terjadi masalah multikolinearitas. Sebaliknya apabila ≥ 10 maka tidak terjadi masalah multikolinearitas. Selain dapat di lihat dari nilai *tolerance*, dapat dilihat pula pada perbandingan nilai VIF (*Variance Inflation Factory*) apabila nilainya VIF ≥ 10 maka mengalami gejala multikolinearitas kemudian jika VIF ≤ 10 dapat dikatakan bahwa tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pendapat dari Ghozali (2011), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresinya ada ketidakcocokan antara varian dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lainnya.

Uji Model

Uji F

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk melihat apakah model dalam penelitian ini baik dan dapat digunakan. Uji F dapat dianalisis dengan cara membandingkan nilai F dan tingkat signifikansi, apabila F hitung $> F$ tabel dan tingkat signifikansi $< 0,05$, maka variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen. F tabel diperoleh dengan menentukan nilai *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikansi.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil dari koefisien determinasi yakni menunjukkan adanya kontribusi yang besar dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Adapun hasil daripada koefisien determinasi yaitu diantara nol dan satu. Nilai R² yang rendah mengindikasikan memiliki suatu arti bahwa adanya kemampuan dari variabel independen dengan mendefinisikan berbagai variabel terikatnya terbatas. Jika nilainya mendekati satu artinya variabel bebasnya dapat memberi hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memperkiarakan varian dari variabel terikat. Imam Ghozali (2011).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Diaplikasikan guna memperoleh hasil apakah ada pengaruh dari variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujiannya berbantuan dengan software *SPSS*. Berikut model persamaan yang telah dipergunakan oleh Sugiyono (2012), yaitu:

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

Dengan:

Y: Kinerja Karyawan

β_0 : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: nilai koefisien regresi

X1: Lingkungan Kerja

X2: Motivasi Kerja

X3: Budaya Kerja

X4: Disiplin Kerja

ϵ : Standar error

Uji Parsial (t)

Guna melihat hasil dari hipotesis yang sudah di uji, apakah layak diterima ataupun ditolak maka statistik t (uji t) digunakan. Dikatakan menerima H_0 dan menolak H_a jika t hitung < t tabel. Sedangkan jika menolak H_0 dan menerima H_a , jika t hitung > t tabel. Apabila tingkat signifikansinya dibawah 0,05, maka menolak H_0 dan menerima H_a .

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAAN

Uji Validitas

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 0.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	L1	.933	0,266	Valid
	L2	.929	0,266	Valid
	L3	.927	0,266	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

	L4	.941	0,266	Valid
	L5	.934	0,266	Valid
Motivasi Kerja (X2)	M1	.917	0,266	Valid
	M2	.963	0,266	Valid
	M3	.921	0,266	Valid
	M4	.915	0,266	Valid
	M5	.954	0,266	Valid
Budaya Kerja (X3)	B1	.891	0,266	Valid
	B2	.959	0,266	Valid
	B3	.949	0,266	Valid
	B4	.958	0,266	Valid
	B5	.958	0,266	Valid
Disiplin Kerja (X4)	D1	.962	0,266	Valid
	D2	.964	0,266	Valid
	D3	.889	0,266	Valid
	D4	.979	0,266	Valid
	D5	.966	0,266	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	K1	.922	0,266	Valid
	K2	.975	0,266	Valid
	K3	.976	0,266	Valid
	K4	.960	0,266	Valid
	K5	.981	0,266	Valid

Berdasarkan tabel di atas bahwa variabel dependen dan independent memiliki nilai r hitung > r tabel maka dapat dinyatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa semua indikator bisa memberikan penjelasan untuk tiap variabel yang ada dan variabel dapat dikatakan valid untuk analisis selanjutnya.

Uji Realibilitas

Tabel 0.2 Hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,962	> 0,6 (Reliabel)
Motivasi Kerja (X2)	0,958	> 0,6 (Reliabel)
Budaya Kerja (X3)	0,961	> 0,6 (Reliabel)
Disiplin Kerja (X4)	0,972	> 0,6 (Reliabel)
Kinerja Karyawan (Y)	0,977	> 0,6 (Reliabel)

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil dari pengujian di atas menunjukkan jika variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yang mempunyai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,6 jadi dapat dikatakan bahwa semua itemnya reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 0.3 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.2155725
Most Extreme Differences	Absolute	.214
	Positive	.119
	Negative	-, 214
Test Statistic		.214
Asymp. Sig (2- tailed)		0,994

Berdasarkan dari hasil pengujian di atas yang menggunakan uji Kolmogorov Smirnov Test mendapatkan nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,994 > nilai 0,5 yang artinya data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 0.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	.119	8,324	Bebas
Motivasi Kerja (X2)	.114	8,546	Bebas
Budaya Kerja (X3)	.152	8,465	Bebas
Disiplin Kerja (X4)	.132	8,654	Bebas

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

untuk mengetahui terdapat tidaknya gejala multikolinearitas bisa di lihat dari nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilainya *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 maka tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 0.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.116	.036		3.216	.002
Lingkungan Kerja (X1)	-.007	.007	-.761	-.934	.354
Motivasi Kerja (X2)	.000	.009	.018	.019	.985
Budaya Kerja (X3)	.007	.006	.656	-.338	.187
Disiplin Kerja (X4)	.005	.007	-.482	-.764	.448

Menurut data di bahas, diketahui jika nilai signifikansinya variabel lingkungan kerja (0,354), motivasi kerja (0,985), budaya kerja (0,187), dan disiplin kerja (0,448) > 0,05 yang berarti semua variabel tidak bermasalah dengan uji heterokedastisitas.

Uji Model

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 0.6 Hasil Analisis Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	DF	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	515.920	4	128.980	198.330	0,000
Residual	32.517	50	.650		
Total	548.436	54			

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan hasil pengujian di atas memperlihatkan jika nilai F hitung (198.330) > F tabel (2,790). Dengan nilai signifikansi (0,000) < (0,05) maka seluruh model dalam penelitian ini baik dan dapat digunakan.

Koefisien Determinasi (*R* Square)

Tabel 0.7 Koefisien Determinasi

Model Estimate	R	R Squares	Adjusted R Squares	Std. Error of the
1	.970	0.941	0,936	.806

94,1 % variasi dari Kinerja Karyawan bisa diterangkan oleh variasi dari keempat variabel independen. Kemudian yang lainnya (100% - 94,1% = 5,9%) diterangkan dari variabel di luar penelitian.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Berganda

Tabel 0.8 Hasil Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.993	.923		2.159	.035
Lingkungan Kerja (X1)	.912	.041	.950	22.187	.000
Motivasi Kerja (X2)	1.018	.037	.966	27.358	.000
Budaya Kerja (X3)	1.076	.071	.901	15.111	.000
Disiplin Kerja (X4)	.041	.058	.923	17.474	.000

Dari data di atas, di dapatkan persamaan regresi estimasi yaitu:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

$$Y = 1.993 + 0,912 (X1) + 1.018 (X2) + 1.076 (X3) + 1.041 (X4)$$

keterangan:

1. Konstanta sebesar 1.993 memperlihatkan jika tidak ada variabel bebas lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), budaya kerja (X3), atau disiplin kerja (X4), maka kinerja karyawan (Y) sebesar 1.993.
2. Koefisien regresi 0,912 memperlihatkan jika setiap penambahan nilai satu variabel independen lingkungan kerja (X1), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,912.
3. Koefisien regresi 1.018 memperlihatkan jika setiap penambahan nilai satu variabel independen motivasi kerja (X2), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 1.018.
4. Koefisien regresi 1.076 memperlihatkan jika setiap penambahan nilai satu variabel independen budaya kerja (X3), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 1.076.
5. Koefisien regresi 1.041 memperlihatkan jika setiap penambahan nilai satu variabel independen disiplin kerja (X4), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 1.041.

Uji T

Tabel 0.9 Hasil Uji Parsial (uji t)

Variabel	Signifikansi	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0,000	Mempengaruhi Signifikansi
Motivasi Kerja (X2)	0,000	Mempengaruhi Signifikansi
Budaya Kerja (X3)	0,000	Mempengaruhi Signifikansi
Disiplin Kerja (X4)	0,000	Mempengaruhi Signifikansi

Dari semua data di atas, dilihat dari masing- masing nilai signifikansi $0,000 < 0,5$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen (X) berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen (Y).

PEMBAHASAAN

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah adanya pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut di bawah ini merupakan deskripsi dari setiap variabel:

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Dari hasil pengujian hipotesis 1, dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{daripada } 0,05$. Dengan demikian nilai hipotesis 1 dapat diterima.

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis 2, dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat nilai signifikansi sebesar $0,000 < \text{daripada } 0,05$. Dengan demikian nilai hipotesis 2 dapat diterima.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis 3, dinyatakan jika variabel Budaya Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat nilai signifikansinya $0,000 < \text{daripada } 0,05$. Sehingga nilai hipotesis 3 dapat diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis 4, dinyatakan jika variabel Disiplin Kerja (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat nilai signifikansinya $0,000 < \text{daripada } 0,05$. Sehingga nilai hipotesis 4 dapat diterima.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis 4, dinyatakan jika variabel Disiplin Kerja (X4) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan tingkat nilai signifikansinya $0,000 < \text{daripada } 0,05$. Sehingga nilai hipotesis 4 dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut dengan hasil analisis penelitian di atas tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Supir Truk PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas, maka peneliti menyimpulkan jika:

1. Variabel lingkungan kerja mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terbukti dengan nilai signifikansinya $< 0,05$ sesuai dengan pengajuan hipotesis 1. Hal ini menyatakan jika kondisi lingkungan kerja yang baik dalam lingkup perusahaan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula dari karyawan dengan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan dan karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Variabel motivasi kerja mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terbukti dengan nilai signifikansinya $< 0,05$ yang sesuai dengan pengajuan dari hasil hipotesis 2. Keberhasilan seseorang dapat dilihat dari motivasi yang diberikan cukup, sehingga seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan lebih semangat.
3. Variabel budaya kerja mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal itu terbukti dengan nilai signifikansinya $< 0,05$ sesuai dengan hasil dari hipotesis 3. Hal tersebut dapat menjelaskan bahwa suatu masalah dapat diselesaikan apabila seseorang dapat mengetahui pola perilaku perusahaan.
4. Variabel disiplin kerja mempengaruhi dengan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa karyawan yang mempunyai kedisiplinan yang baik dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang sudah di targetkan dengan tepat waktu.
5. Lingkungan kerja, motivasi kerja, budaya kerja, dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan. Hal tersebut telah terbukti dari hasil pengujian F hitung sebesar $198.330 >$ nilai F tabel $2,790$ dengan nilai signifikansi $0,000 <$ nilai $0,05$.

Saran

Menurut kesimpulan tersebut, maka penulis bisa memberi beberapa saran yaitu;

1. PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas sebaiknya lebih memperhatikan budaya kerja karyawan khususnya pada saat pengantrian buah di pabrik. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara mengeluarkan kebijakan dalam mengantri yang baik dan benar.
2. Pegawai PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas sebaiknya memberikan pelayanan dengan mudah, cepat dan tepat waktu dengan cara tidak bertele-tele dalam memberikan struk angkutan kepada Supir Truk.
3. Pemimpin PT Rana Wastu Kencana Kabupaten Sambas sebaiknya lebih memperhatikan pemberian reward yang sesuai dengan kinerja karyawan Supir Truk sehingga hal tersebut akan lebih meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variable independen misalnya kepuasan kerja dan kompensasi kerja.

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan dalam waktu pengumpulan jawaban responden atas kuesioner melalui link google form, dikarenakan kondisi sinyal di Desa kurang memungkinkan untuk membuka link tersebut dengan lancar sehingga menghambat proses pengumpulan data.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006a). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006b). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP UNDIP.
- Ghozali, A. (2005). *Metodelogi Penelitian*. Andi Offset.
- Ghozali, I.(. (2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. BP UNDIP.
- Hasibuan. (2016). *manajemen sumberdaya manusia*. bumi aksara.
- Hastutik, P. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada BPRS Syariah KC Semarang*. FEBI. IAIN Salatiga.
- Ivonne. (2013). *Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung*. *Emba, Vol.1 No.4*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior*. Mc-Graw Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia indonesia.
- Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. (2011). An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian Journal of Business and Management Research*.
- murty. (2012). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)*. 2 no.2, 215 – 228.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nazir, Moh, P. . (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia indonesia.
- Ndraha, T. (2003). *Kybernologi (ilmu pemerintahan baru)*. Rineka Cipta.
- Nitisemito, A. S. (n.d.). *manajemen personalia*. Ghalia indonesia.
- Nugroho, R. (2006). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Universitas Diponegoro.
- Potu. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1 no. 4, 1208–1218.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Fourth Edition. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street.
- Sedarmayanti, P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sondang P Siagian. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2007). *Statistika untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis. Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif*.
- CV Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Sundayana, R. (2014). *Statistika Penelitian Pendidikan*. Alfabeta,CV.
- supardi. (2003). *kinerja karyawan*. Ghalia indonesia.
- Suwendra, M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Tegar. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. QUADRANT.
- wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Psikologi,Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian :Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

