

KINERJA DIPENGARUHI MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan)

Edwin Kurniawan Ong

Universitas Balikpapan
Email: edwinkurniawan000@gmail.com

Misna Ariani

Universitas Balikpapan
Email: misna.ariani@uniba-bpn.ac.id

Imam Arrywibowo

Universitas Balikpapan
Email: imam@uniba-bpn.ac.id

Abstrak

PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan yang mempunyai fungsi dan tujuan utama meningkatkan fasilitas Kesehatan untuk masyarakat yang memadai dan bermutu. Tujuan penelitian ini untuk mencari tahu apakah kinerja dipengaruhi motivasi disiplin kerja dan lingkungan kerja. Dengan metode sensus seluruh karyawan menjadi sampel yaitu 40 orang. Riset ini memakai metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Untuk menjawab hipotesis digunakan, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Hasil riset menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan

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

Abstract

PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan is engaged in health services which have the main function and purpose of improving good and quality health services to community. This research is to determine the effect of motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan. With the census method, all employee become a sample of 40 people. This research uses an explanatory method with quantitative approach. The data collection technique in this research used a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used hypothesis testing, classical assumption test and multiple linear regression. The results of the research show that the variables of motivation, work discipline and work environment have a partial effect on the performance of employees of PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Work Environment, Performance

PENDAHULUAN

Kemampuan karyawan dalam organisasi memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, upaya yang dilakukan adalah dengan memotivasi karyawan, memberikan contoh disiplin sesuai dengan aturan perusahaan dan penyediaan area (lingkungan) kerja yang dapat menunjang setiap gerak aktifitas karyawan Maswani *et al.* (2021)

Hasil kerja atau biasa dikenal dengan Kinerja karyawan adalah

kapabilitas seseorang individu dalam mencapai permintaan indikator pekerjaan, loyalitas, prestasi, tanggung jawab, kejujuran dan ketaatan Chandra and Priyono (2016). Setiap individu atau individu yang bekerja pada kelompok kerja diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang baik kualitas dan kuantitasnya. Agar dapat meraih hasil tersebut perlu ditunjang dengan menetapkan sasaran dan memulai rencana kerja yang rasional. Tujuan dari penentuan sasaran kinerja tidak hanya selaku pedoman untuk meraih sasaran, namun dapat menjadi indikator evaluasi kerja pada akhir waktu penilaian Wicaksono *et al.* (2019).

Memotivasi karyawan adalah salah satu aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah kemauan seseorang individu untuk meningkatkan semangat dan daya tahan yang datang dari kesadaran individu tersebut untuk memenuhi keinginan yang direncanakan Ferinia *et al.* (2016). Motivasi merupakan masalah strategis, karena jika motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan rendah akan berpengaruh pada hasil kerja yang kurang maksimal menyebabkan buruknya mutu pelayanan kepada pelanggan dan akhirnya dapat menggerus kepuasan dan kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan tersebut.

Memberi contoh dalam mentaati aturan perusahaan dapat pula mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu dengan meningkatkan disiplin. Disiplin kerja adalah kemampuan untuk menghormati, tunduk dan mematuhi setiap aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu melaksanakannya Simorangkir *et al.* (2021). Tingginya tingkat disiplin kerja merupakan kunci untuk sebuah organisasi dalam meraih tujuan perusahaan. Seluruh karyawan diharuskan mentaati aturan disiplin kerja yang ditetapkan, agar setiap individu yang bekerja pada organisasi tersebut mempunyai ketaatan terhadap peraturan (disiplin) kerja yang tinggi. Adanya disiplin kerja dan semangat (motivasi) yang tinggi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dan produktifitas karyawan Sunarsi (2019).

Adanya hubungan yang baik antara karyawan dengan pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus berusaha untuk membangun suasana yang harmonis sehingga menciptakan hubungan antara sesama karyawan yang harmonis. Putri *et al.* (2019) menyatakan dengan adanya situasi kerja yang aman serta nyaman akan membangkitkan antusiasme dari karyawan untuk beraktivitas, hal ini tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta disiplin pada karyawan disetiap pekerjaannya.

PT. Mitra Sehat Utama merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pelayanan kesehatan didirikan pada tahun 2008. Dalam pelayanannya PT. Mitra Sehat Utama menyediakan beberapa praktek dokter seperti Poli Umum, Poli Gigi, Poli Kandungan, Poli Anak dan Laboratorium juga ada didalamnya. Dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat PT. Mitra Sehat Utama juga bekerja sama dengan beberapa asuransi kesehatan seperti BPJS Kesehatan, Tritunggal Mandiri Solusindo (TMS), Pacific Cross, Bumida dan Asuransi Mandiri Inhealth, terletak di Jl. Soekarno Hatta KM 3 No.01, Balikpapan 76128.

Berdasarkan beberapa studi empiris mengenai motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, seperti Burhannudin *et al.* (2019) disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan makna positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam, Banjarmasin. Ermawita (2021) motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Puri Husada, Kabupaten Indragiri Ilir. Pratama, B, and Oktaviannur (2017) lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Demang Sepulau Raya Kabupaten Lampung Tengah. Sitopu *et al.* (2021) motivasi serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RSUP Dr.Mohammad Hoesin Palembang. Dengan adanya data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa ada potensi hal yang serupa terjadi diperusahaan manapun terutama pada bidang pelayanan kesehatan.

Studi empiris diatas menjadi dasar peneliti untuk meneliti secara lebih dalam mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja, dengan studi kasus pada PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan". Berdasarkan studi empiris dapat ditarik suatu masalah apakah secara parsial motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan. Tujuan penelitian dari riset ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan apakah kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan dipengaruhi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

KAJIAN TEORI

Kinerja

Ferinia *et al.* (2016) Kinerja merupakan sesuatu yang telah "dilaksanakan" atau tidak dilaksanakan oleh seseorang karyawan, kinerja adalah kontribusi setiap individu bagi organisasi yang mempekerjakan mereka. Maswani *et al.* (2021) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai sebuah proses kerja atau sebuah hasil kerja. Parashakti *et al.* (2020) Capaian kinerja (prestasi) karyawan tinggi merupakan prestasi dan sangat penting bagi organisasi, karena dengan adanya kinerja (prestasi) karyawan yang tinggi akan berdampak baik pada organisasi dan sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan rendah maka akan berdampak buruk bagi perusahaan. Derebew *et al.* (2021) prestasi (kinerja) sangat penting bagi sebuah organisasi untuk melakukan proses penilaian kinerja karyawan, hasil evaluasi kinerja dijadikan dasar untuk menetapkan kompensasi secara layak sehingga dapat memberi semangat karyawan dan sebagai informasi untuk program penilaian dan pengembangan yang efektif dalam upaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi

Wardani and Nurwijayati (2020) motivasi merupakan sebuah kemauan yang timbul dalam diri seorang karyawan untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan. Suprpti *et al.* (2020) motivasi

dapat digambarkan sebagai proses manajemen, yang mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik demi mencapai tujuan organisasi, dengan memberikan mereka semangat, yang didasarkan pada azas kebutuhan mereka yang belum terpenuhi dan keinginan untuk berprestasi. (Gift and Obindah 2020; Tupti and Arif 2020) motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Firmansy et al. (2020) motivasi menjadi penting dan sangat krusial bagi setiap organisasi atau perusahaan, karena motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan peningkatan produktifitas dan akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Ganta (2014) karyawan yang kurang termotivasi melakukan sedikit usaha dalam pekerjaan mereka yang menyebabkan rendahnya produktifitas yang dihasilkan sedangkan karyawan yang termotivasi lebih kreatif dan gigih dalam pekerjaan mereka yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan tersebut. Dapat dikatakan motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang agar bekerja secara maksimal guna menggapai tujuan perusahaan dan juga individu karyawan.

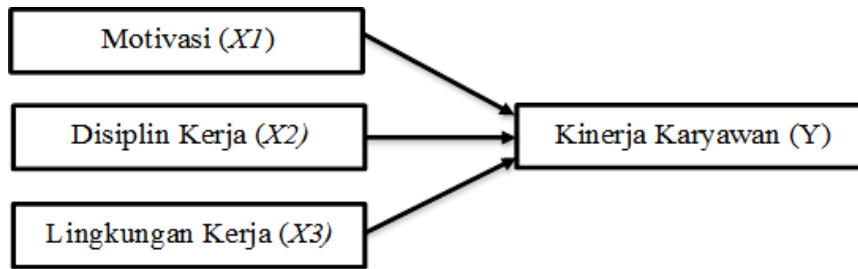
Disiplin Kerja

Kapi (2020) Disiplin berasal dari istilah "*Diciple*" yang menunjukkan kondisi ketertiban dan kemauan untuk mengikuti instruksi pemimpin. Ini awalnya disebut disiplin dan sekarang umum dipakai pada bidang industri atau tenaga kerja sebagai disiplin kerja. Efendi et al. (2020) disiplin kerja adalah tingkah laku setiap karyawan yang mematuhi setiap norma, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Iptian and Efendi (2020) disiplin dapat dikatakan sebagai faktor penting dalam mempengaruhi prestasi (kinerja) karyawan. Sitopu et al. (2021) kepatuhan dalam menerapkan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja, dengan adanya disiplin karyawan akan melakukan pekerjaan terbaik mereka yang akan memiliki pengaruh pada meningkatnya kinerja. Razak et al. (2018) Disiplin harus ditegakkan didalam suatu perusahaan karena tidak mungkin bagi sebuah perusahaan untuk meraih tujuannya tanpa disiplin kerja karyawan yang baik.

Lingkungan Kerja

Susanto (2019) Suasana (lingkungan) kerja merupakan bagian dari fasilitas yang ada dilingkungan kerja karyawan yang dapat digunakan oleh karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Badrianto and Ekhsan (2020) suasana (lingkungan) kerja adalah area yang digunakan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dapat berupa fisik dan juga nonfisik. Putri et al. (2019) karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja apabila ditunjang dengan area lingkungan kerja yang memadai, karena hal ini tentu saja akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja, namun sebaliknya jika karyawan tidak ditunjang dengan kondisi lingkungan kerja yang baik bisa berakibat fatal dan menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan tersebut

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- H.1 : Kinerja Karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan dipengaruhi motivasi.
H.2 : Kinerja Karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan dipengaruhi disiplin kerja.
H.3 : Kinerja Karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan dipengaruhi lingkungan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan. Jumlah karyawan adalah 40 orang, dengan metode sensus maka, sampel penelitian ini adalah 40 orang.

Metode pengumpulan data dengan cara Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung dari lokasi penelitian dan kuesioner, yaitu dalam bentuk pernyataan yang didistribusikan kepada responden penelitian untuk mengukur setiap indikator yang akan diuji.

Metode Analisis

Penulis menggunakan metode analisis untuk menguji hasil data, termasuk uji validitas dan reliabilitas, uji hipotesis, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26.

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sugiyono (2017:125) Uji validitas adalah suatu indikator yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan r -tabel. Uji validitas menggunakan sampel sebanyak 30 orang ($n=30$), dengan tingkat relevansi 5% (0,05) diperoleh r -tabel sebesar 0,361.

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2017:135) Uji reliabilitas adalah suatu indikator yang digunakan untuk mengetahui konsistensi dari alat ukur, apakah alat pengukur tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil apabila pengukuran tersebut diulang di waktu yang akan datang. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α) dengan taraf signifikansi 5% (0,05). Variabel dikatakan reliabel jika nilai Alpha Cronbach (α) adalah 0.60.

2. Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Ghozali (2021:151) Uji t atau uji parsial ditunjukkan untuk menunjukkan dan mengetahui seberapa jauh pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen pada sebuah penelitian. Penelitian ini menggunakan α sebesar 5% atau berada pada tingkat kepercayaan sebesar 95%, dengan kriteria pengujian:

Apabila $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 ditolak

Apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka H_0 diterima

Apabila probabilitas signifikansi $> 0,05$ maka H_0 ditolak

Apabila probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka H_0 diterima

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2021:157) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukannya adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Untuk menguji asumsi multikolinearitas digunakan uji *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila VIF kurang dari 10 maka antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolinearitas

b. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2021:178) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya varian dari residual untuk semua pengamatan dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji gletser dengan ketentuan apabila nilai signifikansi setiap variabel bebas lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) artinya tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam model sehingga asumsi heteroskedastisitas terpenuhi.

c. Uji Autokorelasi

Ghozali (2021:162) Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem autokorelasi. Pengujian autokorelasi menggunakan dw test. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam uji autokorelasi dengan dw test adalah hasil dw test berada diantara nilai dU dan 4-dU artinya tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model sehingga asumsi autokorelasi terpenuhi.

4. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah studi mengenai ketergantungan variabel terikat dengan satu atau lebih variabel bebas. Adapun persamaannya

ditulis sebagai berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien Motivasi

b_2 = Koefisien Disiplin Kerja

b_3 = Koefisien Lingkungan Kerja

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

e = error atau variabel pengganggu

HASIL ANALISIS DATA

Gambaran Umum Responden

Karyawan tetap di PT. Mitra Sehat Utama berjumlah 40 orang. Memberikan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat menjadi tujuan dari semua karyawan. Sesuai dengan indikator kinerja dari PT Mitra Sehat Utama, yang pertama adalah peningkatan memberikan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat. Dari 40 pernyataan atau pertanyaan yang diberikan kepada karyawan, dijelaskan pada tabel berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 1 menjelaskan bahwa mayoritas karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan adalah perempuan yang keseluruhannya berjumlah 60%. Sedangkan jumlah karyawan laki-laki adalah sebanyak 40%.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase %
Laki Laki	16	40
Perempuan	24	60
Jumlah	40	100,0

Sumber: Data Primer 2021

b. Tingkat Pendidikan

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase %
SMA	23	57,50
Diploma	8	20,00
S1	9	22,50
Jumlah	40	100,0

Sumber: Data Primer 2021

Tabel 2 menunjukkan Tingkat pendidikan Tertinggi Karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan adalah Sarjana (S1) sebanyak 22,50%, pendidikan D3 sebanyak 20,00% dan pendidikan SMA sebanyak 57,50%. Dari data diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan di PT. Mitra

Sehat Utama Balikpapan sebagian besar pendidikannya adalah SMA.

c. Usia Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase %
20-30 Tahun	26	65,00
31-40 Tahun	11	27,50
40> Tahun	3	7,50
Jumlah	40	100,00

Sumber: Data Primer 2021

Karyawan Pada PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan ditunjukkan tabel 3, sebagian besar berusia 20-30 tahun dengan yaitu sebanyak 65%, 31-40 Tahun sebanyak 27,50% dan >40 Tahun sebanyak 7,50%. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Mitra Sehat Utama berada pada usia produktif yang biasanya memiliki produktivitas yang tinggi.

d. Lama Kerja

Tabel 4 menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan PT. Mitra Sehat Utama memiliki masa kerja 3-5 tahun sebanyak 55,00%, 1-2 Tahun sebanyak 20,00% dan >5 Tahun sebanyak 25,00%. Dengan melihat lamanya bekerja, karyawan telah berpengalaman cukup untuk memberikan pelayanan Kesehatan yang baik.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase %
1-2 Tahun	8	20,00
3-5 Tahun	22	55,00
>5 Tahun	10	25,00
Jumlah	40	100,00

Sumber: Data Primer 2021

Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas

Uji kehandalan dilakukan untuk mengetahui pengaruh indikator yang dapat membentuk konsep yang dapat mewakili variabel penelitian. Hasil data dari kuisioner dinyatakan kredibel (sah) apabila pertanyaan pada pernyataan/pertanyaan dapat menggambarkan hasil dari kuesioner yang diukur tersebut. Informasi yang diperoleh dapat dikatakan kredibel jika korelasi r_{hitung} data tersebut melebihi r_{tabel} . Uji validitas menggunakan sampel sebanyak 30 orang ($n=30$), dengan

tingkat relevansinya 5% (0,05) diperoleh r_{tabel} sebesar 0,361, maka butir-butir pernyataan/pertanyaan tersebut dikatakan kredibel.

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi

Variabel	r hitung	r tabel	Sig.	Ket
Kebutuhan fisik dan biologis	0,625	0,361	0,000	Kredibel
Kebutuhan keselamatan dan keamanan	0,688	0,361	0,000	Kredibel
Kebutuhan sosial	0,465	0,361	0,010	Kredibel
Kebutuhan akan penghargaan	0,703	0,361	0,000	Kredibel
Kebutuhan aktualisasi diri	0,688	0,361	0,000	Kredibel

Sumber: Olah Data SPSS 26.00

Tabel 6. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja

Variabel	r hitung	r tabel	Sig.	Ket
Ketepatan waktu hadir ditempat kerja	0,435	0,361	0,016	Kredibel
Ketepatan jam pulang kerumah	0,679	0,361	0,000	Kredibel
Ketepatan pada peraturan yang berlaku	0,662	0,361	0,000	Kredibel
Penggunaan seragam yang sudah ditentukan	0,573	0,361	0,001	Kredibel
Tanggung jawab dalam menjalankan tugas	0,533	0,361	0,002	Kredibel
Melaksanakan tugas dan tanggung jawab hingga tuntas	0,778	0,361	0,000	Kredibel

Sumber: Olah Data SPSS 26.00

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas lingkungan Kerja

Variabel	r hitung	r tabel	Sig.	Ket
Sturuktur kerja	0,844	0,361	0,000	Kredibel
Tanggung jawab kerja	0,806	0,361	0,000	Kredibel
Perhatian dan dukungan Pimpinan	0,725	0,361	0,000	Kredibel
Kerja sama antar kelompok	0,691	0,361	0,000	Kredibel
Kelancaran berkomunikasi	0,814	0,361	0,000	Kredibel

Sumber: Olah Data SPSS 26.00

Tabel 8. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja

Variabel	r hitung	r tabel	Sig.	Ket
Orientasi pelayanan	0,665	0,361	0,000	Kredibel
Kemampuan merencanakan pekerjaan	0,489	0,361	0,006	Kredibel
Pengetahuan karyawan	0,558	0,361	0,001	Kredibel
Kedisiplinan karyawan	0,652	0,361	0,000	Kredibel
Tanggung jawab karyawan	0,474	0,361	0,008	Kredibel
Inisiatif	0,542	0,361	0,002	Kredibel
Ketelitian	0,606	0,361	0,000	Kredibel
Kerjasama tim	0,638	0,361	0,000	Kredibel

Sumber: Olah Data SPSS 26.00

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja diatas ditemukan bahwa semua indikator (r-hitung) memiliki nilai yang lebih besar daripada r-tabel. Hal ini membuktikan bahwa pernyataan yang diberikan adalah sah (sebenarnya), maka dapat ditarik kesimpulan semua indicator adalah sah (valid).

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach (α)	N of items	Ket
Motivasi (X ₁)	0,621	5	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,668	6	Reliabel

Lingkungan Kerja (X_3)	0,835	5	Reliabel
Kinerja (Y_1)	0,713	8	Reliabel

Sumber: Olah Data SPSS 26.00

Uji reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk menguji sejauh mana suatu alat ukur dapat digunakan. Uji reliabilitas dengan teknik Alpha Cronbach, mengukur pernyataan/pertanyaan penelitian dan dikatakan andal (teruji) jika memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih dapat di buktikan bahwa semua variabel diatas reliabel karena memiliki nilai (α) Alpha Cronbach lebih dari 0,6.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 10. Hasil Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Motivasi	0.354	2.822
Disiplin Kerja	0.584	1.713
Lingkungan Kerja	0.363	2.756

Sumber: Olah Data SPSS 26.00

Hasil uji multikoleniarlitas menggunakan uji VIF diperoleh nilai VIF variabel motivasi (X_1) sebesar 2,822, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 1,713, dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 2,756, sehingga nilai VIF setiap variabel bebas kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model sehingga asumsi multikoleniarlitas terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	t	Sig.
1 (constant)	2.118	0.041
Motivasi	-0.406	0.687
Disiplin Kerja	-1.588	0.121
Lingkungan kerja	1.123	0.269

Sumber: Olah Data SPSS 26.00

Hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji Glejser diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi (X_1) sebesar 0,687, variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,121, dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,269, sehingga nilai signifikansi setiap variabel bebas lebih dari 0,05 artinya tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas dalam model sehingga asumsi heterokedastisitas terpenuhi.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 12. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.076 ^a

Sumber: Olah Data SPSS 26.00

Hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2.076 sebagai perbandingan diperoleh nilai dU pada jumlah sampel 40 dan k=4 adalah 1,659 dan nilai 4-dU adalah 2.341. Hasil tersebut menunjukkan nilai Durbin-Watson berada diantara nilai dU dan 4-dU sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model sehingga asumsi autokorelasi dapat terpenuhi.

Regresi Linier Berganda

Setelah dilakukan Uji asumsi klasik dan tidak terjadi masalah pada Multikolinearitas, heterokedastisitas dan autokorelasi selanjutnya dilakukan uji analisis linier berganda.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.029	3.667		1.917	.063
Motivasi	.398	.190	.324	2.090	.044
Disiplin Kerja	.384	.186	.249	2.065	.046
Lingkungan Kerja	.388	.163	.365	2.382	.023

a. Dependant Variable: kinerja karyawan

Sumber: Olah Data SPSS 26.00, 2021

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linear berganda dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 7,029 + 0,398 X1 + 0,384 X2 + 0,388 X3 + e$$

Keterangan

Y: Kinerja Karyawan

X1: Motivasi

X2: Disiplin Kerja

X3: Lingkungan Kerja

Persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta (a) sebesar 7,029 menunjukkan tanpa adanya pengaruh dari motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 7,029.

- a. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi motivasi (X1) terbukti. Koefisien regresi sebesar 0,398 dengan nilai t statistik sebesar 2,090 dan nilai signifikansi sebesar 0,044. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik motivasi (X1) akan berpengaruh signifikan terhadap semakin baik kinerja karyawan (Y).
- b. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi disiplin kerja (X2) terbukti. Koefisien regresi sebesar 0,384 dengan nilai t statistik sebesar 2,065 dan nilai signifikansi sebesar 0,046. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik disiplin kerja (X2) akan berpengaruh signifikan terhadap semakin baik kinerja karyawan (Y).
- c. Kinerja karyawan (Y) dipengaruhi lingkungan kerja (X3) terbukti. Koefisien regresi sebesar 0,388 dengan nilai t statistik sebesar 2,382 dan nilai signifikansi sebesar 0,023. Hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan, artinya semakin baik lingkungan kerja (X3) akan berpengaruh signifikan terhadap semakin baik kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Tabel 14. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std error of the estimate
1	.833a	0.694	0.668	1.5573

- a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Nilai R sebesar 0,833 menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja dan motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja adalah sangat kuat, karena mendekati angka 1. Hasil koefisien determinasi didapatkan R Square sebesar 0,694 artinya bahwa besar pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) adalah sebesar 69,4 persen sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. *Standard error of the estimate* adalah sebesar 1,5573 dari satuan yang digunakan. Semakin kecil SEE akan menunjukkan model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel kinerja.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil dari uji t pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 15. Hasil Uji t

Anova^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	197.794	3	65.931	27.186	.000 ^b
Residual	87.306	36	2.425		
Total	285.100	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi

Sumber: Olah Data SPSS 26.00, 2021

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.029	3.667		1.917	.063
Motivasi	.398	.190	.324	2.090	.044
Disiplin Kerja	.384	.186	.249	2.065	.046
Lingkungan Kerja	.388	.163	.365	2.382	.023

a. Dependant Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut

- a. Uji parsial antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar 2,090 dengan nilai signifikansi sebesar 0,044. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 36 dan alpha 5 persen sebesar 2,028. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari t tabel ($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- b. Uji parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,065 dengan nilai signifikansi sebesar 0,046. Sebagai perbandingan diperoleh nilai t tabel pada derajat bebas 36 dan alpha 5 persen sebesar 2,028. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari t tabel ($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
- c. Uji parsial antara variabel lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,382 dengan nilai signifikansi sebesar 0,023. Sebagai perbandingan diperoleh dari nilai t tabel pada derajat bebas 36 dan alpha 5 persen sebesar 2,028. Hasil tersebut menunjukkan nilai t hitung lebih dari t tabel ($t_{hit} > t_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X3)

terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.

- d. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 27,186 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sebagai perbandingan diperoleh nilai F tabel pada derajat bebas 3 dan 36 pada alpha 5 persen sebesar 2,866. Hasil tersebut menunjukkan nilai F hitung lebih dari F tabel ($F_{hit} > F_{tabel}$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($sig < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan dapat dipengaruhi motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendah motivasi karyawan akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi atau lebih rendah. Hasil penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Ferinia *et al.* (2016) yang mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam dan luar diri seseorang untuk mencapai semangat dan daya tahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi merupakan masalah yang kompleks bagi organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muntaha and Mufrihah (2017). Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan dapat dipengaruhi disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan berdampak pada semakin tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Menurut Illanisa *et al.* (2019) disiplin kerja adalah perilaku karyawan yang selalu berupaya melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan menaati semua norma- norma yang ada diperusahaan dan karyawan pun bersedia menerima konsekuensi atau segala bentuk hukuman jika karyawan tersebut melanggar kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Setyawati *et al.* (2018). Hasilnya membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan dapat dipengaruhi lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya tingkat kenyamanan lingkungan kerja akan berdampak pada tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Pratama (2015) menyatakan lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai agar dapat bekerja dengan optimal.

Temuan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Bentar *et al.* (2017). Hasil dari penelitiannya yaitu terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

SIMPULAN dan SARAN

Simpulan

Kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan dipengaruhi motivasi, disiplin dan lingkungan kerja. Dapat dibuktikan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan semakin tinggi tingkat motivasi yang didapat oleh karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Demikian pula disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin yang tinggi memiliki makna semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan semakin tinggi pula kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki makna bahwa semakin nyaman tingkat lingkungan kerja yang didapat oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang dominan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan adalah variabel lingkungan kerja.

Saran

1. Perusahaan wajib mempertahankan serta meningkatkan motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena ketiga variabel ini secara bersama sama berdampak pada kinerja karyawan sebesar 69,4%
2. PT. Mitra Sehat Utama hendaknya meningkatkan lingkungan kerja karena pada riset ini variabel lingkungan kerja yang dominan berdampak pada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrianto, Yuan, and Muhamad Ekhsan. 2020. "Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt . NESINAK." 2(1):85–91.
- Bentar, Aidin, Murdjianto Purbangkaro, and Dewi Prihartini. 2017. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (TBS) Jember.” *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 3(1):1–17.
- Burhannudin, Burhannudin, Mohammad Zainul, and Muhammad Harlie. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.” *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship* 8(2):191. doi: 10.30588/jmp.v8i2.425.
- Chandra, Teddy, and Priyono. 2016. “The Influence of Leadership Styles , Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance — Studies in the School of SMPN 10 Surabaya.” 9(1):131–40. doi: 10.5539/ies.v9n1p131.
- Derebew, Bizuwork, Srinivasarao Thota, P. Shanmugasundaram, and Tezamed Asfetsami. 2021. “Arab Journal of Basic and Applied Sciences ISSN: (Print) (Online) Journal Homepage: <https://www.tandfonline.com/loi/tabs20> Fuzzy Logic Decision Support System for Hospital Employee Performance Evaluation with Maple Implementation Fuzzy Logic Decision Supp.” doi: 10.1080/25765299.2021.1890909.
- Efendi, Riyanto, Muhamad Nanang, Khairul Bahrn, and Hilyati Milla. 2020. “International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City , Indonesia.” 689–703.
- Ermawita, Esa Wahyu Endarti. 2021. “Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja Dan Iklim Organisasi.” 4(1).
- Ferinia, Rolyana, Tjutju Yuniarsi, and H. Disman. 2016. “Relationship between Selected Factors of Motivation , Employee Engagement and Employee Performance Among Nurses at Adventist Hospital.” (August). doi: 10.14419/ijbas.v5i3.5948.
- Firmansy, Ade, Haris Maupa, Idrus Taba, and Hardiyono. 2020. “The Effect Of Work Motivation , Work Environment , a and Nd Work Discipline On Employees ’ Performance Of Samsat Office , Makassar.” 2(2):72–78.
- Ganta, Vinay Chaitanya. 2014. “Motivation In The Workplace To Improve The Employee Performance.” 2(6):221–30.
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26*. Semarang: Badan Penerbit Univarsitas Diponegoro.
- Gift, Raimi Aziba-anyam, and Fortune Obindah. 2020. “Examining the Influence of Motivation on Organizational Productivity in Bayelsa State Private Hospitals.” (August). doi: 10.15406/oajs.2020.04.00157.
- Illanisa, Nugrahanum, Wandy Zulkarnaen, and Asep Suwarna. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung.” (143).
- Iptian, Riut, and Riyanto Efendi. 2020. “International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance.” (2012):145–52.

- Kapi, Cecep Mohamad. 2020. "Pengaruh Pengorganisasian Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." 3(1):7–11.
- Maswani, Maswani, Elis Puji Utami, and Nofiar Nofiar. 2021. "Analysis Of The Effect Of Work Discipline, Work Environment, And Work Motivation On Employee Performance At PT. BAYUTAMA TEKNIK." 1(6):358–72. doi: 10.38035/DIJEFA.
- Muntaha, Muntaha, and Mazayatul Mufrihah. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak." *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 8(1):602–10. doi: 10.33059/jseb.v8i1.201.
- Parashakti, Ryani Dhyhan, Mochammad Fahlevi, Muhamad Ekhsan, and Acep Hadinata. 2020. "The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector." 135(Aicmbs 2019):259–67. doi: 10.2991/aebmr.k.200410.040.
- Pratama, Adhitya, Andala Rama Putra B, and M. Oktaviannur. 2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Demang Sepulau Raya Di Kabupaten Lampung Tengah Adhitya." 3(September).
- Pratama, Anggi. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perijinan Terpadu Dan Penanaman Modal (Bppm) Di Kota Bontang." 3(2):351–62.
- Putri, Elok Mahmud, Vivin Maharani Ekowati, and Achmad Sani Supriyanto. 2019. "The Effect Of Work Environment On Employee." 7(April):132–40. doi: 10.5281/zenodo.2653144.
- Razak, Abdul, Sarpan Sarpan, and Ramlan Ramlan. 2018. "Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar Abdul." 8(6):67–71.
- Setyawati, Novita Wahyu, Nur Ade Aryani, and Endah Prawesti Ningrum. 2018. "Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." 3:405–12.
- Simorangkir, Astry Conny, Betty A. S. Pakpahan, and Sandy Ariawan. 2021. "The Role of Leadership In Improving Employee Discipline." (August). doi: 10.46965/jch.v5i1.
- Sitopu, Yoel Brando, Kevin Arianda Sitinjak, and Fenny Krisna Marpaung. 2021. "The Influence of Motivation , Work Discipline , and Compensation on Employee Performance." 1:72–83.
- Sunarsi, Denok. 2019. "The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Productivity at PT . Anugerah Agung in Jakarta." 6(2):187–96.
- Suprapti, Jannah Puji Astuti, Noor Sa'adah, Salis Diah Rahmawati, yuli rulyta Astuti, and Yuli Sudargini. 2020. "The Effect of Work Motivation , Work Environment , Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance." 1(2):153–73.
- Susanto, Agus. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara." 18:44–59.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung Alfabeta CV.
- Tupti, Zulaspan, and Muhammad Arif. 2020. "The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance." 1(1):61–69.
- Wardani, Silvia Intan, and yuly peristiowati Nurwijayati. 2020. "The Effect of Motivation , Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang." 2(1):1–8. doi: 10.30994/jrph.v2i1.21.
- Wicaksono, Agung, Nurul Umiati, and Agus Ainal Abidin. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Tegalwaru Kabupaten Purwakarta." *Jurnal Respon Publik* 13(5):82–86.