



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 10246-10255

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bumi Sarana Semesta

Syifa Zahratul Nabilla, Dina Pebiyanti, Kamila Mutarusi, Anisyahrani Dinda Puspita, Ratih Ayu Sekarini, Dhita Puspita

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Jakarta

syifazahratulnabilla@gmail.com, dinapebiyanti@gmail.com, kamilamuktarusi50@gmail.com, adndapspta3@gmail.com,

ratihayus13@gmail.com, dhitapuspitarani10@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Sarana Semesta. Latar belakang penelitian didasarkan pada identifikasi permasalahan terkait penurunan motivasi kerja, lemahnya kedisiplinan, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif di perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 50 pegawai dari berbagai unit kerja yang seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert yang terdiri dari 20 pernyataan dan observasi langsung. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta uji hipotesis parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai R^2 sebesar 0,737 atau 73,7%, yang mengindikasikan bahwa motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja mampu menjelaskan 73,7% variasi kinerja pegawai, sementara 26,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang sangat kuat sebesar 85,9% antara variabel independen dengan variabel dependen. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Kata kunci: Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

1. Latar Belakang

SDM atau Sumber daya manusia adalah aset paling berharga untuk setiap perusahaan guna mencapai tujuan dan visi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan pada kualitas SDM yang dimilikinya, mengingat manusia memiliki peran sebagai penggerak utama dalam seluruh kegiatan operasional perusahaan. Di tengah era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin intens, perusahaan diharuskan memiliki karyawan dengan performa optimal untuk dapat bertahan dan berkembang di antara dinamika perubahan yang terus berlangsung.

PT Bumi Sarana Semesta merupakan entitas bisnis yang beroperasi di sektor pengembangan properti (real estate), dengan spesialisasi pada pembangunan hunian dan kawasan komersial. Proyek pengembangan utama perusahaan adalah Prima Harapan Regency, yang telah mengalami proses pengembangan sejak tahun 1994. Secara geografis, Prima Harapan Regency berada di wilayah Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat lebih tepatnya di Jl. Prima Harapan Regency, Kel. Harapan Baru, Kec. Bekasi Utara. Wilayah ini memiliki posisi strategis yang berbatasan langsung dengan kawasan Summarecon Bekasi. Dari aspek infrastruktur, kawasan ini dikelilingi oleh berbagai fasilitas publik yang komprehensif, seperti rumah sakit, sekolah, dan berbagai pusat perbelanjaan. (Prima Harapan Regency, n.d.)

Teridentifikasi beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan performa karyawan, seperti penurunan motivasi sebagian karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Beberapa karyawan menunjukkan kurangnya antusiasme dalam memenuhi target yang telah diberikan perusahaan. Keluhan yang muncul meliputi minimnya pengakuan atau apresiasi dari pimpinan terhadap prestasi kerja karyawan. Permasalahan lain terkait dengan kedisiplinan karyawan, di mana terdapat kecenderungan pelanggaran terhadap peraturan perusahaan yang berlaku. Lingkungan kerja di PT Bumi Sarana Semesta belum sepenuhnya kondusif, seperti ruang kerja yang dinilai kurang

nyaman dengan masalah pada aspek pencahayaan yang tidak memadai di beberapa area, serta suhu ruangan yang kurang sesuai. Kondisi ini mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi performa karyawan di PT Bumi Sarana Semesta. Kurangnya motivasi kerja, lemahnya disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif diduga menjadi faktor utama yang berkontribusi terhadap belum optimalnya performa karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bumi Sarana Semesta". Harapan dari penelitian ini guna memberikan kontribusi praktis untuk manajemen PT Bumi Sarana Semesta dalam merumuskan kebijakan dan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif, serta memberikan kontribusi teoritis terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan output yang dihasilkan dari persyaratan pekerjaan yang harus dicapai oleh setiap pegawai. Karyawan yang memenuhi ekspektasi jabatan dinilai dari kompetensi, kondisi fisik yang baik, intelektualitas, serta telah mengembangkan keahlian untuk menjalankan tanggung jawab terkait dari aspek kualitas maupun kuantitas. (Arifin & Sasana, 2022). Kinerja pegawai merupakan suatu evaluasi sistematis terhadap prestasi kerja individu dalam lingkup organisasi. Evaluasi tersebut mencakup pengukuran terhadap pencapaian pegawai dalam merealisasikan sasaran perusahaan, serta kompetensi mereka dalam mengerjakan tugas serta kewajiban yang diberikan perusahaan (Lestari, 2023). Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan capaian kerja baik dari aspek kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar dan persyaratan kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Motivasi

Menurut Hasibuan motivasi didefinisikan sebagai pemberian dorongan yang membangkitkan semangat kerja individu sehingga mampu berkolaborasi secara efektif dan terintegrasi dengan seluruh upayanya dalam rangka mencapai kepuasan kerja. (Adha dalam Danistyarini et al., 2025). Motivasi karyawan merupakan bentuk apresiasi yang mampu mendorong karyawan untuk mengembangkan sikap positif terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara optimal (Darmawan, 2021). Karyawan yang termotivasi akan memberikan usaha yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat meningkatkan performa mereka dalam bekerja (Nur Adinda et al., 2023). Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor yang membangkitkan semangat kerja dalam diri pegawai untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan berintegrasi dengan seluruh kemampuan yang dimilikinya dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan kepuasan kerja yang diharapkan.

Disiplin

Menurut Siagian disiplin kerja adalah perilaku, menghargai, menghormati, mematuhi, dan menaati regulasi yang ada, baik yang bersifat tertulis atau tidak tertulis, dan kesediaan untuk melaksanakan ketentuan tersebut serta menerima sanksi jika melakukan pelanggaran terhadap tugas yang telah diberikan. (Samalua Waoma dalam Nur Adinda et al., 2023). Disiplin kerja adalah kondisi di mana pegawai memiliki kesediaan untuk menerima serta menjalankan peraturan yang berlaku, baik yang dinyatakan secara eksplisit ataupun norma yang telah menjadi budaya organisasi, serta berkaitan dengan pemenuhan tanggung jawab, wewenang, dan tugas terhadap organisasi (Ganyang dalam Abdullah et al., 2023). Pegawai yang berdisiplin dapat menciptakan iklim kerja yang tertib dan teratur, sehingga akan mengoptimalkan efisiensi dan efektifitas organisasi. Menurut Singodimedjo disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang bersedia untuk mematuhi peraturan yang berlaku disekitarnya (Wachidah & Luturlean dalam Arifin & Sasana, 2022). Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan yaitu disiplin kerja adalah perilaku kesediaan pegawai untuk menaati, menghargai, menghormati, dan mematuhi seluruh regulasi yang berlaku dalam organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis, serta norma yang telah terinternalisasi menjadi budaya organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat berpengaruh pada tingkat kinerja pegawai. (Rahayu et al., 2024). Kondisi lingkungan kerja yang mendukung mampu menumbuhkan energi positif bagi karyawan,

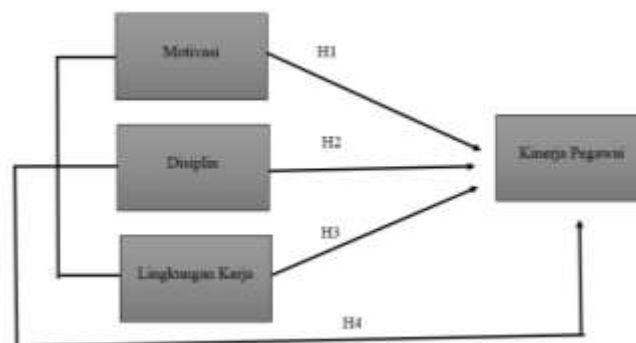
meliputi aspek kenyamanan, keamanan, dan ketenangan dalam menjalankan aktivitas kerja (Khaeruman dalam Rahmansyah & Cahyadi, 2023). Lingkungan kerja adalah keseluruhan kondisi dan situasi di sekeliling karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya. Tindakan yang perlu dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai adalah memastikan bahwa pegawai dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami tekanan psikologis. Dengan demikian, perusahaan memiliki tanggung jawab guna mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif untuk seluruh karyawannya (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Berdasarkan teori-teori tersebut, disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, terdiri dari aspek kenyamanan, keamanan, dan ketenangan, mampu menciptakan energi positif yang mendukung pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Maka dari itu, perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang optimal, sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif tanpa mengalami tekanan psikologis yang berlebihan.

Penelitian Terdahulu

Jahroni dan Didit Darmawan (2022) melaksanakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan". Temuan penelitian mengindikasikan bahwa motivasi, disiplin, serta lingkungan kerja terbukti memiliki kontribusi signifikan terhadap pembentukan kinerja karyawan (Jahroni, 2022).

Arinka Dwi Azahra dan Dwiayu Nabila Putri (2023) melaksanakan kajian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang". Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja guru-guru di SMA Negeri Bandar Kedung Mulyo Jombang dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang dibuktikan dengan hasilnya yang positif dan signifikan. (Azahra & Putri, 2023)

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai:

H₁: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Sarana Semesta.

H₂: Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Sarana Semesta.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Sarana Semesta.

H₄: Motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bumi Sarana Semesta.

2. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif kausal. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada tujuan penelitian untuk menguji hipotesis serta menganalisis pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja, yang disebut sebagai variabel bebas atau independen (X) terhadap Kinerja Pegawai, yang disebut sebagai variabel terikat atau dependen (Y).

Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di PT Bumi Sarana Semesta yang berlokasi di Prima Harapan Regency, Kota Bekasi, Jawa Barat, yang lebih tepatnya berada di Jalan Prima Harapan Regency, Kelurahan Harapan Baru, Kecamatan Bekasi Utara. Sementara waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan lamanya dari bulan September hingga November 2025.

Sumber Data

Sumber data pada penelitian ini adalah data yang didapat melalui observasi langsung di lokasi penelitian sehingga menghasilkan data yang valid atau disebut sebagai data primer. Data ini diperoleh dari responden melalui:

1. Kuesioner. Menurut Dewi dan Sudaryanto (2020) kuesioner merupakan instrumen pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu fenomena atau peristiwa, yang terdiri atas serangkaian pernyataan dengan tujuan memperoleh informasi dan data yang relevan dengan penelitian yang dilaksanakan (Nur Amalia et al., 2022). Instrumen kuesioner pada penelitian ini dirancang memiliki bobot nilai dari angka 1 sampai 5 dengan menggunakan skala Likert. Secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) dengan bobot nilai 5
- Setuju (S) dengan bobot nilai 4
- Netral (N) dengan bobot nilai 3
- Tidak Setuju (TS) dengan bobot nilai 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai 1

Kuesioner terdiri dari 20 pernyataan yang mencakup:

- Motivasi (X_1) = 5 pernyataan (No. 1-5)
- Disiplin (X_2) = 5 pernyataan (No. 6-10)
- Lingkungan Kerja (X_3) = 5 pernyataan (No. 11-15)
- Kinerja Pegawai (Y) = 5 pernyataan (No. 16-20)

2. Observasi. Observasi merupakan metode pengumpulan data yang dilaksanakan melalui kegiatan pengamatan secara sistematis disertai dengan pendokumentasian terhadap kondisi atau perilaku objek penelitian (Hasibuan M, 2023). Observasi dilaksanakan dengan melakukan pengamatan langsung terhadap aktivitas kerja pegawai di PT Bumi Sarana Semesta guna mendapatkan gambaran nyata mengenai variabel yang dikaji dalam penelitian ini.

Selain itu, data sekunder digunakan sebagai sumber data yang diperoleh secara tidak langsung dari berbagai sumber, antara lain dokumen, literatur kepustakaan, hasil kajian terdahulu, internet, serta instansi yang memiliki kaitan dengan objek penelitian.

Sampel dan Populasi

Sampel adalah sebagian elemen dari populasi yang memiliki karakteristik yang merepresentasikan populasi secara keseluruhan (Sugiyono dalam Farisi et al., 2020). Populasi pada penelitian ini merupakan pegawai PT Bumi Sarana Semesta yang berjumlah 50 orang yang terdiri dari berbagai unit kerja, meliputi unit marketing, administrasi, keuangan, keamanan, dan lain sebagainya. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini

adalah sampling jenuh, yaitu semua populasi yang ada dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Kuesioner disebarkan kepada 50 pegawai yang terdiri dari beberapa divisi kerja.

Metode Analisis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Cooper dan Schindler, validitas merujuk pada instrumen pengukuran yang menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diukur merepresentasikan variabel yang seharusnya diteliti. (Zulganef dalam Arsi, 2021). Pengujian validitas dilakukan dengan memakai korelasi Pearson Product Moment. Jika tingkat signifikansi $\alpha = 0.05$ dan r hitung $> r$ tabel, maka instrumen dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Merupakan pengujian indeks yang menunjukkan tingkat kepercayaan atau konsistensi suatu instrumen pengukuran. Uji reliabilitas pada penelitian ini memakai metode Cronbach's Alpha, di mana apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka instrumen dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov (K-S) adalah uji statistik guna melihat perbandingan distribusi data sampel dengan distribusi normal secara teoritis (Isnaini et al., 2025). Data penelitian yang tidak terdistribusi normal yaitu jika nilai sig. $< 0,05$ sebaliknya, data penelitian yang berdistribusi normal yaitu jika nilai sig. $> 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuannya guna mendeteksi ada atau tidak hubungan antara variabel bebas atau independen (X) pada model regresi. Model regresi yang baik adalah jika variabel independen tidak memiliki hubungan antar variabelnya. Pengujian pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai Variance Inflation Factor dan Tolerance pada model regresi. Jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , kesimpulannya adalah tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas merupakan prosedur statistik untuk mengidentifikasi varian residual dari model regresi bersifat konstan atau tidak (Firdausya F, 2023). Penelitian ini memakai metode Uji Glejser. Uji Glejser adalah metode yang diterapkan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas secara akurat. Model yang tidak mengalami gejala heteroskedastisitas adalah model regresi yang memenuhi asumsi klasik.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel bebas (Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai)

Persamaan nya sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Penjelasan: y adalah kinerja pegawai, a adalah konstanta, b_1, b_2, b_3 adalah koefisien regresi, x_1 adalah motivasi x_2 adalah disiplin, x_3 adalah lingkungan kerja, dan e adalah stochastic disturbance / stochastic error term.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian parsial diterapkan guna mengetahui pengaruh signifikan dari setiap variabel independen (Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) secara individual terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai) (Amalia, 2021).

b. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian simultan diterapkan guna mengetahui pengaruh keseluruhan variabel independen atau bebas (Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Kinerja Pegawai).

3. Hasil Dan Diskusi

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation (r hitung)	R tabel	Sig	Keterangan
Motivasi (X ₁)	1	0,720	0,273	0,000	Valid
	2	0,776	0,273	0,000	Valid
	3	0,831	0,273	0,000	Valid
	4	0,855	0,273	0,000	Valid
	5	0,779	0,273	0,000	Valid
Disiplin (X ₂)	6	0,837	0,273	0,000	Valid
	7	0,768	0,273	0,000	Valid
	8	0,667	0,273	0,000	Valid
	9	0,827	0,273	0,000	Valid
	10	0,726	0,273	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	11	0,846	0,273	0,000	Valid
	12	0,836	0,273	0,000	Valid
	13	0,913	0,273	0,000	Valid
	14	0,849	0,273	0,000	Valid
	15	0,784	0,273	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	16	0,839	0,273	0,000	Valid
	17	0,854	0,273	0,000	Valid
	18	0,863	0,273	0,000	Valid
	19	0,814	0,273	0,000	Valid
	20	0,887	0,273	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS versi 25, 2017

Berdasarkan tabel uji validitas, hasilnya menunjukkan seluruh pernyataan dinyatakan valid hal itu dikarenakan dari semua pernyataan, nilai koefisien r hitung > r tabel sebesar 0,273 dan nilai probabilitas (sig) dari semua pernyataan < 0,05 (Alpha).

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac'h Alpha	Status
Motivasi	0,847	Reliabel
Disiplin	0,788	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,896	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,903	Reliabel

Sumber: SPSS versi 25, 2017

Hasil pengujian diatas mengindikasikan nilai Cronbach's Alpha untuk setiap variabel independen berada pada tingkat yang reliabel, yaitu $> 0,60$. Dengan demikian, semua variabel yang diuji telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen yang valid dalam tahapan analisis statistik lanjutan..

Uji Normalitas

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,55047014
Most Extreme Differences	Absolute	,174
	Positive	,136
	Negative	-,174
Test Statistic		,185
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001 ^c

Sumber: SPSS versi 25, 2017

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diatas mengindikasikan nilai signifikansi sebesar 0,001. Mengingat nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga ditarik kesimpulan bahwa data residual pada riset ini tidak mengikuti pola distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	,331	3,025
	X2	,582	1,719
	X3	,422	2,371

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 25, 2017

Berdasarkan tabel 4 uji multikolinearitas diatas menunjukkan hasil nilai Collinearity Tolerance pada keseluruhan variabel $X > 0,10$ sementara pada nilai Variance Inflation Factor untuk keseluruhan variabel $X < 10$. Sehingga ditarik kesimpulan yang didapat adalah tidak mengalami gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,409	1,668		3,842	,000
	X1	-,254	,102	-,550	-2,495	,016
	X2	-,006	,091	-,011	-,068	,946
	X3	,025	,077	,063	,324	,748

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: SPSS versi 25, 2017

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4968>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Hasil pengujian heteroskedastisitas diatas menunjukkan X_1 terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai sig. yang diperoleh sebesar $0,016 < 0,05$, sementara X_2 dan X_3 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, karena nilai sig. yang diperoleh sebesar $0,946$ dan $0,748 > 0,05$.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Koefisien Determinasi (R^2) dan Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 ^a	,737	,720	1,60023

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber: SPSS versi 25, 2017

Dari hasil uji regresi linear berganda diatas, nilai Koefisien Korelasi atau R menunjukkan angka sebesar 0,859 atau 85,9% yang mengindikasikan bahwa adanya korelasi yang sangat kuat antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sementara itu, hasil analisis R square nya adalah 0,737, yang mengindikasikan bahwa 73,7% variabel Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja, sedangkan 26,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	330,526	3	110,175	43,025	,000 ^b
Residual	117,794	46	2,561		
Total	448,320	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X_3 , X_2 , X_1

Sumber: SPSS versi 25, 2017

Dari hasil tabel diatas menunjukkan nilai sig. 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh variabel X berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Y, di mana nilai signifikansi yang diperoleh $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis keempat (H_4) yang menyatakan Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai dapat diterima.

Uji T (Uji Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,333	2,437		-1,368	,178
X_1	,416	,149	,368	2,800	,007
X_2	,423	,133	,315	3,174	,003
X_3	,291	,113	,300	2,575	,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSS versi 25, 2017

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4968>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Dari hasil pada tabel diatas, dapat disimpulkan :

- T hitung pada variabel X_1 menunjukkan angka sebesar 2,800 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,678 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- T hitung untuk variabel X_2 menghasilkan nilai sebesar 3,174 lebih besar dibandingkan nilai t tabel sebesar 2,678 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- T hitung pada variabel X_3 senilai 2,575 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,678 dengan tingkat signifikan $0,01 < 0,05$, sehinggaa H_0 diterima dan H_3 ditolak. Maka disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis secara individu mengindikasikan variabel Motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Bumi Sarana Semesta. Hipotesis H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara individu mengindikasikan variabel Disiplin (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Bumi Sarana Semesta. Hipotesis H_2 diterima, yang menunjukan bahwa disiplin memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis secara individu mengindikasikan variabel Lingkungan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT Bumi Sarana Semesta. Hipotesis H_3 ditolak, yang menunjukan bahwa kondisi lingkungan kerja saat ini belum memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukan Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hipotesis H_4 diterima dengan R^2 sebesar 0,737 atau 73,7%, sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel bebas (Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja) dengan variabel terikat (Kinerja Pegawai) mengindikasikan memiliki hubungan yang sangat kuat yaitu sebesar 85,9% dari nilai korelasi (R).

Referensi

1. Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi 6(2) (2023) | 85 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
2. Amalia, N. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA. <https://eprints.unm.ac.id/id/eprint/21461>
3. Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022a). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
4. Arsi, A. (2021). LANGKAH-LANGKAH Uji VALIDITAS REALIBILITAS INSTRUMEN DENGAN MENGGUNAKAN SPSS Dosen Pembimbing :Herianto 2 Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, Indonesia Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI) Kota Makassar, Indonesia. <https://www.academia.edu/download/82841877/6006ae82df7ff0004747e2a6.pdf>
5. Azahra, A. D., & Putri, D. N. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT*, 02(04). <https://jisma.org>
6. Danistyarini, P., Erdi, H., & Sekarini, R. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pelabuhan Tanjung Priok. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(2), 6667–6673. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1732>
7. Darmawan, D. dan E. (2021). document. *Jurnal Baruna Horizon*, 4, 74. <https://jurnal.stiamak.ac.id/index.php/jbh/article/view/59/53>
8. Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
9. Firdausya F, I. R. (2023). PERBANDINGAN Uji GLEJSER DAN Uji PARK DALAM MENDETEKSI HETEROSKEDASTISITAS PADA ANGKA KEMATIAN IBU DI PROVINSI JAWA TIMUR TAHUN 2020. *Jurnal Ners*, 7, 793–796. <https://www.academia.edu/download/104013635/11154.pdf>
10. Hasibuan M, A. R. A. D. R. S. (2023). Analisis Pengukuran Temperatur Udara Dengan Metode Observasi Analysis of Air Temperature Measurements Using the Observational Method. <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>
11. Isnaini, M., Win Afgani, M., Haqqi, A., & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2). <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7007>
12. Jahroni, D. D. (2022). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 5. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnaltekn/article/download/626/374>
13. Lestari, D. (2023). KINERJA PEGAWAI (Putranto A, Ed.). www.freepik.com
14. Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
15. Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>

16. Nur Amalia, R., Setia Dianingati, R., & Annisaa, E. (2022). PENGARUH JUMLAH RESPONDEN TERHADAP HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KUESIONER PENGETAHUAN DAN PERILAKU SWAMEDIKASI. *Generics : Journal of Research in Pharmacy Accepted : 4 Mei, 2(1)*. <https://pdfs.semanticscholar.org/a299/69f5deca404f06d516ad4381a2417232b60d.pdf>
17. *Prima Harapan Regency*. (n.d.). KFMap. Retrieved October 13, 2025, from <https://kfmap.asia/residential-township/prima-harapan-regency-14218#:~:text=Description,5%20menit%20dari%20kawasan%20perumahan>.
18. Rahayu, A., Ilyas, Y., & Sekarini, R. A. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT. Indomarco Prismatama Cabang Cakung Timur. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 786–793. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.1016>
19. Rahmansyah, G. O., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada BLP Property. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 4(2), 221–229. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v4i2.2803>