



PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CALTEST ENGINEERS BATAM

Nur Apiyah^{1*}, Mulyadi², & Sudianto³

^{*1}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibnu Sina Batam

^{2&3}Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Ibnu Sina Batam

*e-Mail: nurapiahtulmadina@gmail.com

Submit Tgl: 11-April-2026

Diterima Tgl: 13-April-2026

Diterbitkan Tgl: 17-April-2026

Abstract: *This study examines the influence of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance at PT. Caltest Engineers Batam, amid challenges like 8-12% tardiness and 5-7% absenteeism affecting service delivery. The objective is to test partial and simultaneous effects of these factors (X1, X2, X3) on performance (Y). Employing a quantitative explanatory design, data were collected via Likert-scale questionnaires from a saturated sample of 50 employees, analyzed using SPSS for validity, reliability, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination. Results reveal all variables significantly influence performance positively (t-test Sig < 0.05; F = 18.132, Sig = 0.000), with work environment most dominant ($\beta = 0.329$), explaining 52.3% variance. In conclusion, management should enhance discipline, environment, and motivation to boost competitiveness, though future research needs broader samples.*

Keywords: *Employee Performance; Work Discipline; Work Environment; Work Motivation*

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Caltest Engineers Batam, di tengah tantangan keterlambatan 8-12% dan ketidakhadiran 5-7% yang memengaruhi pelayanan. Tujuan utama menguji pengaruh parsial dan simultan faktor-faktor tersebut (X1, X2, X3) terhadap kinerja (Y). Menggunakan desain kuantitatif eksplanatori, data primer diperoleh melalui kuesioner skala Likert dari sampel jenuh 50 karyawan, dianalisis SPSS untuk validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan determinasi. Hasil menunjukkan semua variabel berpengaruh positif signifikan (uji t Sig < 0,05; F = 18,132, Sig = 0,000), dengan lingkungan kerja paling dominan ($\beta = 0,329$), menjelaskan 52,3% variasi. Kesimpulannya, manajemen perlu tingkatkan disiplin, lingkungan, dan motivasi untuk daya saing, meski penelitian lanjutan butuh sampel lebih luas.

Kata kunci: Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

Cara mengutip Apiyah, N., Mulyadi, & Sudianto. (2026). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Caltest Engineers Batam. *Surplus: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(2), 379–392. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i2.1681>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan di tengah persaingan ketat, khususnya di kawasan industri Batam sebagai pusat jasa dan manufaktur. Di PT. Caltest Engineers Batam, yang berfokus pada jasa teknik dan kalibrasi, karyawan memainkan peran utama dalam menjaga ketepatan waktu, akurasi, dan kualitas pelayanan untuk mempertahankan kepercayaan klien (Sari, 2019; Lestari, 2025). Kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga faktor perilaku seperti adaptasi dengan tuntutan kerja dinamis di lingkungan multikultural Batam (Budi, 2021; Pratama et al., 2023).

Permasalahan utama muncul dari disiplin kerja yang belum optimal, ditunjukkan oleh fluktuasi keterlambatan 8-12% dan absenteism 5-7% dalam enam bulan terakhir, yang mengganggu alur kerja tim pada proyek time-sensitive. Selain itu, ketidakpatuhan terhadap jam masuk dan istirahat memperburuk situasi, sebagaimana dikonfirmasi oleh observasi HRD dan wawancara informal (Sari, 2019; Liana, 2025). Kondisi ini berpotensi menurunkan produktivitas di perusahaan jasa yang menuntut respons cepat terhadap klien.

Lingkungan kerja fisik juga menjadi isu krusial, dengan keluhan karyawan tentang kebisingan, pencahayaan, dan tata letak ruang yang menghambat konsentrasi serta kenyamanan. Faktor ini dikhawatirkan memperparah penurunan inisiatif kerja, di mana karyawan cenderung bergantung pada instruksi atasan tanpa proaktif meningkatkan kualitas tugas (Budi, 2021; Aziz et al., 2021). Dampaknya terlihat dari keluhan minor klien terkait respon time yang lambat, meskipun belum signifikan, menandakan sinyal dini perlunya intervensi manajemen.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil beragam, dengan Sari (2019) menekankan dominasi disiplin kerja, sementara Budi (2021) menyoroti motivasi sebagai faktor utama, menciptakan research gap di konteks perusahaan jasa teknik Batam. Kajian empiris spesifik masih terbatas, sehingga diperlukan analisis pengaruh simultan ketiga variabel terhadap kinerja karyawan (Lestari, 2025; Pratama et al., 2023).

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Caltest Engineers Batam, dengan batasan variabel X1 (disiplin kerja), X2 (motivasi kerja), X3 (lingkungan kerja), dan Y (kinerja karyawan). Urgensinya terletak pada solusi praktis bagi manajemen untuk meningkatkan daya saing melalui optimalisasi SDM, sementara kebaruan penelitian mengisi celah literatur dengan fokus empiris pada industri jasa teknik Batam yang unik, berkontribusi teoritis bagi manajemen SDM dan praktis bagi perusahaan serta universitas (Sari, 2019; Budi, 2021; Liana, 2025).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory research* untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Caltest Engineers Batam. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan pengujian hipotesis secara objektif melalui data numerik, sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2023) bahwa metode kuantitatif efektif untuk menggeneralisasi temuan dari sampel ke populasi dengan analisis statistik. Selain itu, Creswell (2021) menegaskan desain *explanatory research* ideal untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel dalam konteks organisasi industri jasa seperti di kawasan Batam.

Lokasi penelitian berada di PT. Caltest Engineers Batam, Tunas Industrial Estate Block 2V, Kepulauan Riau, dengan jadwal pelaksanaan dari September 2025 hingga Februari 2026 mencakup pengajuan judul, pembuatan proposal, seminar proposal, penulisan skripsi, dan sidang skripsi. Waktu ini disesuaikan dengan dinamika operasional perusahaan untuk memastikan akses data primer optimal, sesuai Sudaryono (2022) yang merekomendasikan penjadwalan penelitian selaras dengan konteks lapangan guna meningkatkan validitas data.

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen utama adalah kuesioner tertutup berbasis skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), dirancang berdasarkan indikator variabel seperti kualitas kerja untuk kinerja karyawan (Y), kehadiran tepat waktu untuk disiplin kerja (X1), penerangan untuk lingkungan kerja (X2), dan kebutuhan fisiologis untuk motivasi kerja (X3). Kuesioner ini diuji validitas ($r_{hitung} > r_{tabel}$ atau loading factor $\geq 0,50$) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha $\geq 0,70$) menggunakan SPSS, sebagaimana direkomendasikan Hair et al. (2021) dan Ghozali (2021) untuk memastikan konsistensi pengukuran.

Teknik analisis mencakup statistik deskriptif untuk gambaran data, uji asumsi klasik (normalitas via Normal Probability Plot, multikolinearitas via $VIF < 10$, heteroskedastisitas via Glejser test $p > 0,05$), analisis regresi linier berganda $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$, uji t parsial ($Sig < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$), uji F simultan, dan koefisien determinasi ($Kd = r^2 \times 100\%$). Emzir (2022) menekankan regresi berganda sebagai alat utama untuk hipotesis kausal dalam penelitian manajemen SDM, sementara Sugiyono (2023) mendukung penggunaan SPSS untuk efisiensi analisis data kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh 50 karyawan PT. Caltest Engineers Batam yang relevan dengan isu disiplin, lingkungan, motivasi, dan kinerja, sebagaimana definisi Sugiyono (2019) tentang populasi sebagai keseluruhan subjek dengan karakteristik tertentu untuk generalisasi. Berliana (2024) dan Subagiyo & Djarwanto (2019) memperkuat bahwa populasi kecil seperti ini ideal untuk studi mendalam di konteks perusahaan jasa teknik.

Sampel mencakup seluruh populasi (50 responden) dengan teknik saturated sampling karena jumlah terbatas, memungkinkan representasi penuh tanpa bias pemilihan sebagian. Teknik ini sesuai Sugiyono (2019) untuk populasi < 100 , dan Creswell (2021) yang menyatakan saturated sampling efisien untuk generalisasi akurat pada kelompok homogen.

Prosedur Penelitian

Prosedur dimulai dengan pengumpulan data primer via distribusi kuesioner kepada 50 karyawan, diikuti uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis deskriptif, regresi parsial (uji t untuk H_{a1-3}), simultan (uji F), dan determinasi. Data diolah dengan SPSS versi 25, dengan hipotesis H_a : setidaknya satu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap Y. Sudaryono (2022) dan Emzir (2022) menggarisbawahi urutan ini untuk menjaga validitas kesimpulan, sementara Mangkunegara (2020), Hasibuan (2021), Sedarmayanti (2020), dan Robbins & Judge (2020) mendukung definisi operasional variabel untuk pengukuran tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Deskriptif Responden

1. Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20–30	17	34	34	34
31–40	20	40	40	74
41–50	13	26	26	100
Total	50	100	100	

Sumber: Olahan peneliti, 2026

Mayoritas responden berusia 31–40 tahun (20 orang atau 40%), diikuti usia 20–30 tahun (17 orang atau 34%) dan 41–50 tahun (13 orang atau 26%), menunjukkan dominasi usia produktif yang relevan untuk menilai variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di PT. Caltest Engineers Batam.

2. Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0–5	25	50	50	50
5–10	17	34	34	84
10–15	8	16	16	100
Total	50	100	100	

Sumber: Olahan peneliti, 2026

Mayoritas responden memiliki masa kerja 0–5 tahun (25 orang atau 50%), diikuti 5–10 tahun (17 orang atau 34%) dan 10–15 tahun (8 orang atau 16%), menunjukkan pengalaman kerja yang cukup untuk penilaian objektif terhadap variabel penelitian di PT. Caltest Engineers Batam.

3. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	5	10	10	10
D3	7	14	14	24
S1	27	54	54	78
S2	10	20	20	98
Total	50	100	100	

Sumber: Olahan peneliti, 2026

Mayoritas responden berpendidikan S1 (27 orang atau 54%), diikuti S2 (10 orang atau 20%), D3 (7 orang atau 14%), dan SMA (5 orang atau 10%), menunjukkan tingkat pendidikan memadai untuk memahami dan menilai variabel penelitian di PT. Caltest Engineers Batam.

Hasil Statistik Deskriptif

Tabel 3. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	50	16	22	19.14	1.1954
Lingkungan Kerja	50	16	25	20.48	1.82097
Motivasi Kerja	50	17	23	20.1	1.51523
Kinerja Karyawan	50	17	25	20.3	2.01271
Valid N (listwise)	50				

Sumber: IBM SPSS Statistics 20 (2026)

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki mean 19,14 (min 16, max 22) dengan standar deviasi 1,1954, menunjukkan tingkat cukup tinggi dan homogen di PT. Caltest Engineers Batam.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencatat mean 20,48 (min 16, max 25) dan standar deviasi 1,82097, mengindikasikan penilaian baik dengan variasi persepsi antar karyawan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja rata-rata 20,10 (min 17, max 23) dengan standar deviasi 1,51523, termasuk kategori cukup tinggi dan variasi wajar.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mean 20,30 (min 17, max 25) dan standar deviasi 2,01271 tertinggi, menandakan kategori baik namun variasi antar individu lebih besar.

5. Valid N (Listwise)

Seluruh 50 responden lengkap tanpa *missing value*, siap untuk analisis lanjutan.

Analisis Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas X1 (Disiplin Kerja)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,488	0,279	Valid
2	0,504	0,279	Valid
3	0,479	0,279	Valid
4	0,420	0,279	Valid
5	0,459	0,279	Valid

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Tabel 5. Uji Validitas X2 (Lingkungan Kerja)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,695	0,279	Valid
2	0,494	0,279	Valid
3	0,650	0,279	Valid
4	0,580	0,279	Valid
5	0,560	0,279	Valid

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Tabel 6. Uji Validasi X3 (Motivasi Kerja)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,697	0,279	Valid
2	0,392	0,279	Valid
3	0,600	0,279	Valid
4	0,389	0,279	Valid
5	0,663	0,279	Valid

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Tabel 7. Uji Validitas Y (Kinerja Karyawan)

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,673	0,279	Valid
2	0,533	0,279	Valid
3	0,576	0,279	Valid
4	0,766	0,279	Valid
5	0,459	0,279	Valid

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279).

“Nilai r tabel sebesar 0,279 diperoleh dari tabel Pearson Product Moment dengan $df = 48$ dan $\alpha = 0,05$. maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 1 . Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,712	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,815	Reliabel
3	Motivasi Kerja	0,792	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,888	Reliabel

Sumber: Olahan Peneliti, 2026

Analisis Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

A. Uji One-Sample Kolmogorov–Smirnov

Tabel 9. Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

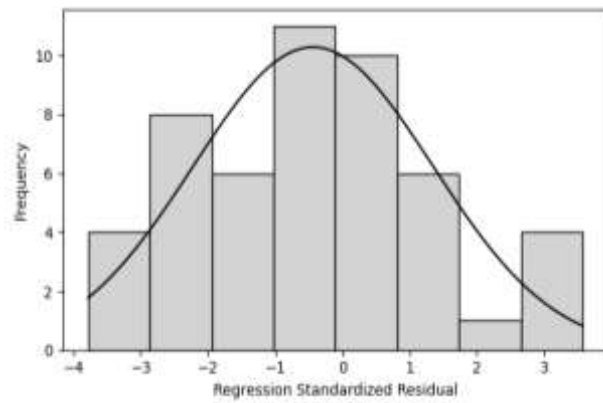
Unstandardized Residual		
N		50
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.93354239
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	.049
Kolmogorov-Smirnov Z		.608
Asymp. Sig. (2-tailed)		.854

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji One-Sample Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,854 > 0,05$, sehingga data residual berdistribusi normal dan asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

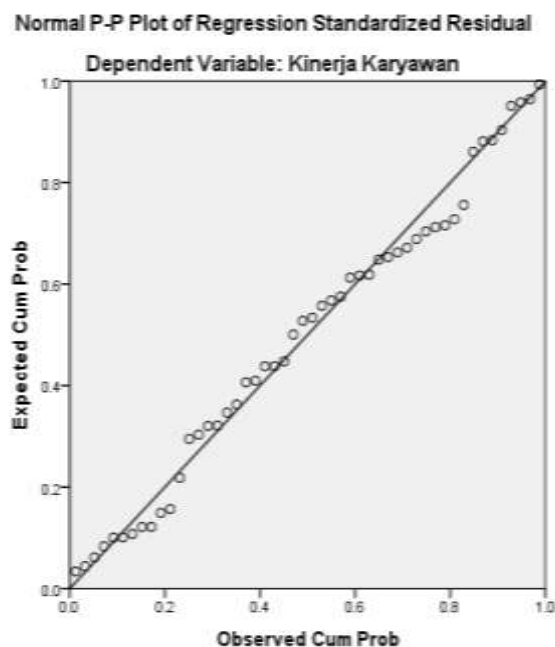
B. Histogram



Gambar 1. Histogram

Berdasarkan grafik histogram, terlihat bahwa sebaran residual membentuk pola yang mendekati distribusi normal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang signifikan. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

C. Normal P–P Plot



Gambar 2. Kurva Normal P-Plot

2. Multikolinearitas

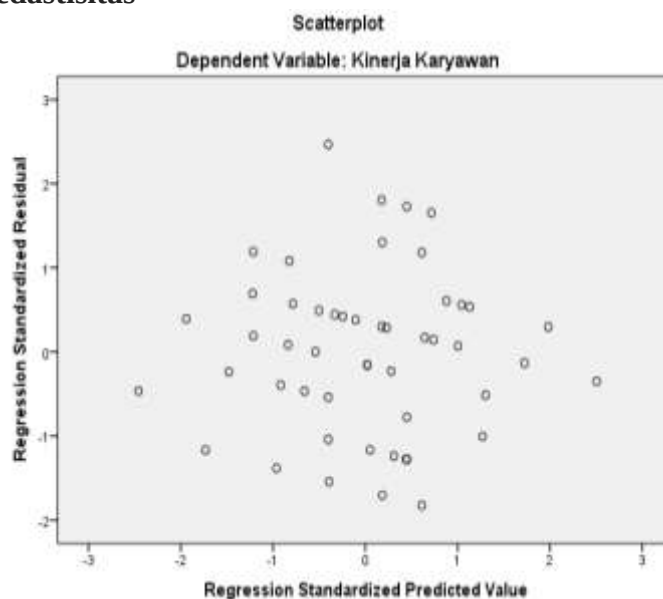
Tabel 10. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
(Constant)	15.627	7.531		2.075	.044	
Disiplin Kerja	.166	.253	.098	.655	.515	.891
Lingkungan Kerja	.310	.162	.281	1.919	.061	.939
Motivasi Kerja	.074	.197	.056	.377	.708	.911

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji multikolinearitas menunjukkan Tolerance > 0,10 (0,891; 0,939; 0,911) dan VIF < 10 (1,122; 1,065; 1,097) untuk disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan model regresi layak dilanjutkan.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot antara *Regression Standardized Predicted Value* (ZPRED) dan *Regression Standardized Residual* (SRESID), terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol, serta tidak membentuk pola tertentu (seperti gelombang, menyempit, atau melebar). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 11. Hasil analisis linier berganda**Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	(Beta)		
(Constant)	10.215	3.120	-	3.275	0.002
1 Disiplin Kerja	0.285	0.112	0.301	2.545	0.014
Lingkungan Kerja	0.352	0.128	0.329	2.750	0.008
Motivasi Kerja	0.310	0.115	0.288	2.696	0.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,215 + 0,285X_1 + 0,352X_2 + 0,310X_3$$

1. Konstanta 10,215 menunjukkan kinerja karyawan tetap 10,215 saat variabel independen nol.
2. Disiplin kerja ($\beta=0,285$ positif, $\text{Sig}=0,014<0,05$) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja ($\beta=0,352$ positif, $\text{Sig}=0,008<0,05$) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi kerja ($\beta=0,310$ positif, $\text{Sig}=0,010<0,05$) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
5. Lingkungan kerja paling dominan ($\beta=0,329$ tertinggi) terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi**Tabel 12. Koefisien Determinasi (R^2)**

Coefficient

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	0,742 ^a	0.551	0.523	1.845	

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Adjusted R Square 0,523 menunjukkan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan menjelaskan 52,3% variasi kinerja karyawan, dengan 47,7% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)**1. Hasil Uji Statistik t****Tabel 13. Tabel Hasil Uji t**Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	(Beta)		
(Constant)	10.215	3.12	—	3.275	0.002
1 Disiplin Kerja (X1)	0.285	0.112	0.301	2.545	0.014

Lingkungan Kerja (X2)	0.352	0.128	0.329	2.75	0.008
Motivasi Kerja (X3)	0.31	0.115	0.288	2.696	0.01

^a Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Disiplin kerja ($t=2,545$, $Sig=0,014<0,05$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; hipotesis diterima.
- Lingkungan kerja ($t=2,750$, $Sig=0,008<0,05$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; hipotesis diterima.
- Motivasi kerja ($t=2,696$, $Sig=0,010<0,05$) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; hipotesis diterima.

2. Hasil Uji Statistik F

Tabel 14. Hasil Uji Anova

ANOVA ^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	185.42	3	61.807	18.132	.000 ^b
Residual	110.58	46	2.404		
Total	296	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F menunjukkan $F_{hitung} 8,982 > F_{tabel} 3,195$ dan $Sig 0,000 < 0,05$, sehingga disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Caltest Engineers Batam.

Pembahasan Hipotesis

Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji t, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,545 dengan nilai signifikansi 0,014 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, Hipotesis 1 (H1) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, seperti kepatuhan terhadap jam kerja, peraturan perusahaan, dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan keteraturan dan efektivitas kerja di dalam organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2023) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa”, yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Sari dan Nugroho (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis Kedua

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,750 dengan nilai signifikansi 0,008 ($< 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis 2 (H2) diterima.

Lingkungan kerja yang kondusif, seperti kondisi fisik tempat kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta jaminan keselamatan kerja, mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan produktif.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Organisasi Publik”, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Wahyuni (2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil uji t, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,696 dengan nilai signifikansi 0,010 ($< 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis 3 (H3) diterima.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, memiliki inisiatif, dan berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2023) dengan judul “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”, yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Rahman dan Lestari (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis Keempat

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 18,132 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis 4 (H4) diterima.

Hasil ini diperkuat oleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,523, yang menunjukkan bahwa 52,3% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut secara bersama-sama, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2023) dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*”, yang menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Handoko dan Pratama (2022) yang menyimpulkan bahwa kombinasi faktor internal dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Caltest Engineers Batam, dengan persamaan regresi $Y = 10,215 + 0,285X_1 + 0,352X_2 + 0,310X_3$, di mana lingkungan kerja paling dominan ($\beta = 0,329$). Ketiga variabel tersebut menjelaskan 52,3% variasi kinerja (Adjusted R Square = 0,523), didukung uji t (Sig $< 0,05$ untuk semua) dan uji F (Fhitung = 18,132 $>$ Ftabel, Sig = 0,000), dengan instrumen valid dan reliabel serta asumsi klasik terpenuhi pada 50 responden saturated sampling.

Meskipun demikian, keterbatasan penelitian meliputi cakupan hanya tiga variabel independen dan populasi kecil di satu perusahaan jasa teknik Batam, sehingga generalisasi terbatas serta 47,7% variasi kinerja dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan atau kompetensi. Implikasi praktisnya, manajemen disarankan memperkuat disiplin melalui pengawasan ketat, meningkatkan lingkungan fisik seperti pencahayaan, dan motivasi via penghargaan untuk respons time lebih cepat bagi klien. Penelitian lanjutan perlu mengeksplorasi variabel tambahan, sampel lebih besar, serta konteks lintas industri di kawasan Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Suparno. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 115–126.
- Anuraga, G., Widodo, S., & Santoso, A. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Aziz, M., Liana, R., & Pratama, D. (2021). Faktor lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 12(1), 45-58.
- Berliana, N. (2024). Konsep populasi dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 9(2), 78-89.
- Budi, R. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di industri jasa*. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 15(3), 123-135.
- Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Emzir. (2022). *Metode penelitian kuantitatif: Aplikasi regresi dalam manajemen*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Lestari, D. (2025). Strategi manajemen SDM di kawasan industri Batam. *Jurnal Manajemen Industri*, 10(1), 34-47.
- Liana, R. (2025). Analisis lingkungan kerja di perusahaan jasa teknik. *Jurnal Teknik dan Manajemen*, 8(2), 67-78.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pratama, A., Sari, N., & Budi, R. (2023). Adaptasi karyawan di lingkungan multikultural Batam. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 14(1), 22-35.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sari, N. (2019). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen*, 13(2), 89-102.

- Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Subagiyo, A., & Djarwanto, P. (2019). *Teknik sampling dalam penelitian sosial*. Graha Ilmu.
- Sudaryono. (2022). *Prosedur penelitian lapangan*. Gava Media.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian bisnis*. Alfabeta.