



## Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor

Lely Kinanggi

Program studi manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Tribuana Kalabahi

### Abstract

Received: 23 Agustus 2023

Revised: 28 Agustus 2023

Accepted: 9 September 2023

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, workload and work environment on the performance of employees of PT Timor Otsuki Mutiara, Wolwal Barat Village, Alor Barat Daya District, Alor Regency. The samples taken in this study were using a saturated sampling technique with a total sample of 40 people. The collection techniques were observation, interviews, questionnaires and literature study. By using the T test and F test which answer the research problem. Partially Work Discipline affects the Performance of PT Timor Otsuki Mutiara Employees in Wolwal Barat Village, Alor Barat Daya District, Alor Regency, Workload affects PT Timor Otsuki Mutiara Employee Performance in Wolwal Barat Village, Alor Barat Daya District, Alor Regency, Work Environment influences Employee Performance PT Timor Otsuki Mutiara in West Wolwal Village, Alor Barat Daya District, Alor Regency. Work Discipline, Workload, and Work Environment Together on Employee Performance at PT Timor Otsuki Mutiara In West Wolwal Village, Alor Barat Daya District, Alor Regency, Great Influence of Work Discipline, Workload, and Work Environment Together on Employee Performance at PT Timor Otsuki Mutiara Di Wolwal Barat Village, Alor Barat Daya District, Alor Regency is 44.8% "

**Keywords:** Work Discipline, Workload Work Environment and Employee Performance

(\*) Corresponding Author: [lelykinanggi07@gmail.com](mailto:lelykinanggi07@gmail.com)

**How to Cite:** Kinanggi, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(17), 886-898. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8353800>

## PENDAHULUAN

Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan membutuhkan kinerja yang setiap individunya memiliki kemampuan dan skil yang baik. Kemampuan dan skil harus dilati dan dikembangkan kemampuannya untuk meningkatkan keterampilan sumber daya manusia dalam menciptakan perubahan positif bagi karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

Perusahaan PT Timor Otsuki Mutiara merupakan salah satu perusahaan swasta asing yang berada di Jakarta dan memiliki salah satu cabang Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor yang bergerak pada bidang pembibitan dan budidaya, kerang produknya berupa mutiara.

Keberhasilan perusahaan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor di tentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak positif bagi perusahaan itu sendiri dan sebaliknya. Pada perusahaan PT Timor Otsuki Mutiara apakah karyawannya sudah memenuhi tnggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya tepat waktu dan sesuai target perusahaan atau masih ada karyawan yang bermalasan atau kurang disiplin waktu dalam menyelesaikan Pekerjaan yang seharusnya hari ini terselesai

dapat di tertunda sampai besok. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran pada diri karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Dengan begitu kedisiplin pun aka ada pada diri orang tersebut. Tetapi disiplin ini berjalan sesuai jam kerja yang di tentukan perusahaan. Apakah masih ada karyawan yang masuk kerja terlambat tidak sesuai jam kerja yang telah di tentukan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh adanya karyawan yang belum terbiasa bangun pagi sehingga berdampak negatif pada perusahaan dan karyawan itu sendiri. Jam kerja perusahaan PT Timor Otsuki Mutiara bias dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 1.

Jadwan Kerja PT Timor Otsuki Mutiara

No	Bidang Kerja	Dimulai Dari Jam Kerja Sampai Dengan Selesai Jam Kerja
1	Budidaya	07.00 – 16.00 Wita
2	Penjagaan / Security	
	Sift Pagi	07.00 – 15.00 Wita
	Sift Siang	15.00 – 23.00 Wita
	Sift Malam	23.00 – 07.00 Wita

Selain disiplin kerja, beban kerja juga mempegaruhi kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Tetapi kenyataannya adanya karyawan yang santai dan asik mengobrol di jam kerja yang mana hal ini dapat berpengaruh terhadap hasil perusahaan yang tidak mencapai target normal. Dalam menyelesaikan tugas yang di embankan kepada tenaga kerja perlu keseriusan dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Sehingga memberikan pengaruh yang baik terhadap jenjang karir individu itu sendiri dan perusahaan.

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dari hasil pengamatan saya dilapangan masih banyak karyawan yang tidak merasa aman dan nyaman saat menjalankan tugasnya. Hal ini disebabkan oleh faktor cuaca. Cuaca yang tidak menentu sangat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan tenaga kerja saat bekerja. Lingkungan kerja seperti ini perusahaan perlu diperhatikan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik, aman, nyaman, dan kondusif dapat mendukung kinerja karyawan serta menimbulkan rasa puas bagi pekerja sehingga menjadi betah dan setia kepada perusahaan.

Permasalahan tersebut merupakan masalah yang cukup serius karena akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Untuk itu permasalahan tersebut perlu di tindak lanjuti dengan tujuan untuk menyelesaikan permasalahan dengan menambah gaji karyawan yang cukup efektif untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan*

*Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.*

## **LANDASAN TEORI**

Menurut Mangkunegara dalam Peny (2018) mendefinisikan kinerja sebagai “ hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya “. Kualitas yang dimaksudkan disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan..

Menurut Mas’ud dalam Peny (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator tertentu. Variabel kinerja karyawan diukur melalui tujuh indikator, yaitu : kualitas kerja, efisiensi, kemampuan karyawan, ketepatan waktu, pengetahuan karyawan, kreatifitas, dan pelaksanaan tugas sesuai prosedur.

Menurut Afandi (2018) terdapat indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas

Menurut Hasibuan dalam Gorang (2022) mengatakan Kedisiplinan diartikan karyawan senantiasa datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan seluruh pekerjaannya dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela dalam Gorang Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Fathoni dalam Hartarik (2018) terdapat 5 indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan Dan Kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sangsi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

Menurut Perry et al dalam Rizky (2018) beban kerja merupakan beban yang dimiliki oleh karyawan terkait dengan pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya.

Menurut Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Kondisi pekerjaan

2. Target yang harus dicapai
3. Penggunaan waktu.

Menurut Sedarmayanti dalam Maro dan Hermayanti (2022) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Moekijat dalam Gorang (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai tempat kerja yang mempengaruhi hasil kerja dan mutu kehidupan mereka lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai agar senang dalam bekerja dan meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas Kerja Pegawai.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Adha (2019) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan di lokasi kerja
2. Keamanan di lingkungan kerja
3. Suasana kerja
4. Perhatian dan dukungan pimpinan

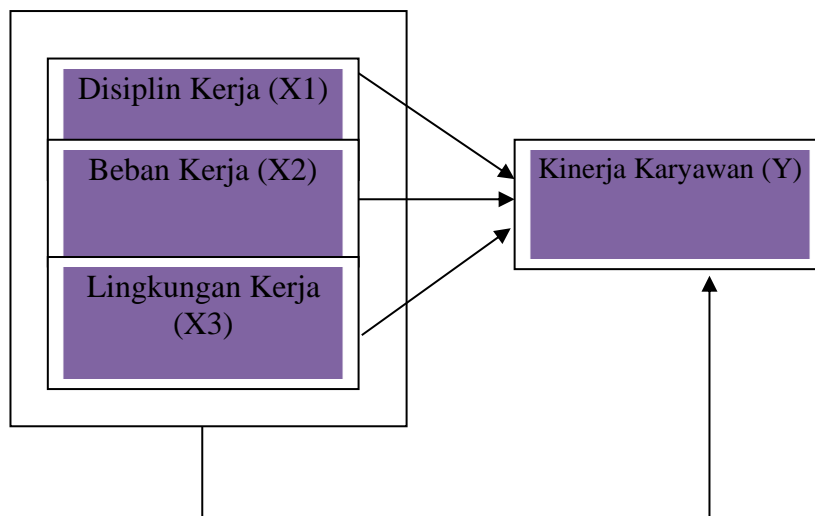
## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi dan sampel penelitian adalah karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. Teknik pengambilan sampel menggunakan Populasi menjadi sampel penelitian ( $N = n$ ) yaitu adalah 40 karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. Kabupaten Alor.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik analisis data menggunakan 2 tahapan analisis yaitu analisis pendahuluan dan analisis lanjutan. Analisis pendahuluan terdiri atas analisis deskriptif identitas dan jawaban responden, analisis uji kuesioner, dan analisis uji asumsi klasik. Analisis lanjutan terdiri atas analisis regresi linear berganda dan analisis uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hipotesis penelitian adalah : (1) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. (2) Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.

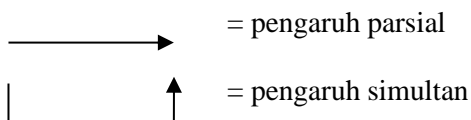
(3) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Kinerja karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. (4) Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. (5) Besar pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kinerja karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor. Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Alor sekitar 40% - 50%.

Kerangka dasar penelitian dapat di lihat pada gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Keterangan:



**HASIL PENELITIAN**

**Uji Instrumen Penelitian**

Hasil uji validitas dan reliabilitas untu kmasing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

**1. Hasil UjiValiditas Variabel**

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas kinerja karyawan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,370	0,3	Valid
P2	0,475	0,3	Valid
P3	0,560	0,3	Valid
P4	0,400	0,3	Valid
P5	0,646	0,3	Valid
P6	0,668	0,3	Valid
P7	0,541	,03	Valid
P8	0,662	0,3	Valid
P9	0,733	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel kinerja karyawan diketahui *hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3 yang variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

## 2. Hasil Uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	Keterangan
P1	0,629	0,3	Valid
P2	0,497	0,3	Valid
P3	0,676	0,3	Valid
P4	0,688	0,3	Valid
P5	0,526	0,3	Valid
P6	0,685	0,3	Valid
P7	0,464	,03	Valid
P8	0,412	0,3	Valid
P9	0,542	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel disiplin kerja diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3 yang berarti variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

## 3. Hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X2)

Hasil uji validitas beban kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,604	0,3	Valid
P2	0,624	0,3	Valid
P3	0,348	0,3	Valid
P4	0,392	0,3	Valid
P5	0,452	0,3	Valid
P6	0,702	0,3	Valid
P7	0,584	,03	Valid
P8	0,629	0,3	Valid
P9	0,466	0,3	Valid

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel beban kerja diketahui *r hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan lebih besar dari 0,3 yang variabel beban kerja dinyatakan valid.

#### 4. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Pearson correlation	Batas validitas	keterangan
P1	0,671	0,3	Valid
P2	0,751	0,3	Valid
P3	0,330	0,3	Valid
P4	0,330	0,3	Valid
P5	,0670	0,3	Valid
P6	0,457	0,3	Valid
P7	0,329	,03	Valid
P8	0,406	0,3	Valid
P9	0,629	0,3	

Sumber data penelitian olahan 2023

Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa uji validitas pada variabel lingkungan kerja diketahuir *hitung* atau pearson correlation untuk semua butir pernyataan  $\geq$  atau lebih besar dari 0,3. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui lebih jelas dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 6

Hasil uji reabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Syarat Reabilitas	keterangan
Kinerja Karyawan	0,733	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,736	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,724	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,727	0,6	reliabel

Sumber data penelitian olahan 22 2022

Tabel 6 tersebut di atas, diketahui bahwa nilaicronbach alpha setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0.6, maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini semua variabel memiliki nilai reliabel karena memiliki nilai di atas dari Cronbach alpha.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 7

Hasil Uji Normalitas

		Unstandarized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000

		Std. Deviation	2,25281176
Most Extreme Differences		Absolute Positive	,126087
		Negative	-,126087
Test Statistic			,126087
Asymp. Sig. (2-tailed)			,107 <sup>c</sup>

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Tabel 7 diatas menunjukkan bahwa variabel dependent dan independent dalam penelitian ini adalah dinyatakan terdistribusi normal. Ini dibuktikan dengan hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan diketahui nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,107. Lebih besar dari 0,05.

**Uji Heterokedastitas**

Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	-,841	4,025		,209
Disiplin	,003	,070	,008	,048
Beban	,032	,082	,067	,392
Lingkungan	,033	,072	,080	,467

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2023

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji glejser dapat diketahui nilai signifikan pada variabel motivasi kerja (x1)  $0,187 \geq 0,05$ , disiplin kerja (x2)  $0,251 \geq 0,05$ , kepemimpinan demokratis  $0,430 \geq 0,05$  dan lingkungan kerja  $0,928 \geq 0,05$  yang artinya tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

**Uji Multikolinearitas**

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 9

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Sig.	Collinearity Statistics			
	B	Std. Error			Tolerance	IF		
1	(Constant)	6,131	6,041		,015	317		
	disiplin	,328	,105	,389	,113	004	,988	,012
	beban	,252	,123	,265	,049	048	,925	,081

	lingkungan	,304	,107	,365	,833	008	,93	1	,074
--	------------	------	------	------	------	-----	-----	---	------

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Tabel 9 diatas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dengan nilai tolerance sebesar 0,998 dan nilai VIF sebesar 1,012, variabel beban kerja (X2) nilai tolerance 0,925 dan nilai VIF 1,081, variabel lingkungan kerja (X4) nilai tolerance ,931 dan nilai VIF 1,074 yang artinya variabel independen dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Linearitas

Uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel bebas dengan variabel terikat memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

variabel terikat memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan.

Tabel 10

Hasil Uji Linearitas

Combined (Deviation from Linearity)	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Kinerja * Disiplin Kerja</b>	90,526	12	7,544	,998	<b>,478</b>
<b>Kinerja * Beban Kerja</b>	39,757	11	3,614	376	<b>,955</b>
<b>Kinerja * Lingkungan</b>	<b>115,015</b>	<b>13</b>	<b>8,847</b>	<b>1,331</b>	<b>,260</b>

Sumber Data Penelitian Olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity dari tiap perkalian antara variabel terikat dengan variabel bebas mendapatkan nilai signifikansi dari uji F dengan nilai diatas dari nilai alfa ( 0,05 ) atau 5%. Dengan demikian maka variabel disiplin kerja, dbegan kerja, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang linear dengan kinerja karyawan.

### Analisis Lanjutan

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 11

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,131	6,041		1,015	,317
X1	,328	,105	,389	3,113	,004
X2	,252	,123	,265	2,049	,048

X3	,304	,107	,365	2,83 3	,008
----	------	------	------	-----------	------

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda di atas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,131 + 0,328 X1 + 0,252 X2 + 0,304 X3 + e$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstan sebesar 6,131 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni variabel disiplin kerja (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3 bernilai konstan nol maka nilai variable Y sudah ada sebesar 3,803.
2. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,328. Nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan kali maka akan mengakibatkan kerja karyawan mengalami peningkatan 32,8%.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,225. Nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan kerja pegawai mengalami peningkatan 22,5%,.
4. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,304. Nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan kerja pegawai mengalami peningkatan 30,4%

### Pengujian Hipotesis

#### Uji T (Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 12  
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,131	6,041		1,015	,317
X1	,328	,105	,389	3,113	,004
X2	,252	,123	,265	2,049	,048
X3	,304	,107	,365	2,833	,008

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Tabel 12 diatas diketahui nilai sig. pengaruh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan yakni pegawai sebesar  $0,000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

**Uji F (Simultan)**

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 13**  
**Hasil uji F (simultan)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	158,444	3	52,815	9,606	0,000
Residual	197,931	36	5,498		
Total	356,375	39			

sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Tabel 13 diatas diketahui nilai sig. pengaruh variabel Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan yakni pegawai sebesar  $0.000 < 0,05$  atau 5% hal ini berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

**3.2.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai koefisien determinasi dijelaskan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel 14**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,667 <sup>a</sup>	,445	,398	2,345

Sumber data penelitian olahan SPSS 22 2022

Tabel 14 diatas dipengaruhi nilai  $R^2$  sebesar 0,445 atau 44,5 %. Hal ini mengandung arti bahwa besarnya pengaruh variabel disiplin kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,445 atau 44,5 %.

**KESIMPULAN**

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.
2. Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.
4. Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor.
5. Besar pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama terhadap Kinerja Karyawan PT Timor Otsuki Mutiara Di Desa Wolwal Barat Kecamatan Alor Barat Daya Kabupaten Alor adalah sebesar 44,8%

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.

- Arda, F. (2020). Pencapaian Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pt. Dirgantara Indonesia Bandung) (Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Deniati, K., Rohrohmana, H., & Rumakway, F. A. (2020). Kejadian Pandemi Covid-19 Dengan Beban Kerja Perawat Di Puskesmas Pakisjaya Kabupaten Karawang 2020.
- Farchat, A. R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kelola Mina Laut (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Firdaus, F., Yufrinalis, M., Fil, S., Putri, R., Supriyanto, S. A. B., Peny, T. L., ... & Ardi Afrizal, S. E. (2021). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Gorang, A. F., Hermayanti, H., Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673-686.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383.
- Hermayanti, H., Peny, T. L. L., Gorang, A. F., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik di Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(23), 755-766.
- Maro, Y., & Hermayanti, H. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(7), 99-110.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Peny, T. (2022). Peran Sistem Informasi, Kompetensi Pegawai, Komitmen Organisasi: Investigasi Kualitas Pengelolaan Barang Milik Negara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2127-2142. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.812>
- Peny, T. L. (2018). ANALISIS PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. PERTAMINA (PERSERO) TERMINAL BBM TENAU KUPANG. *e-Journal Universitas Tribuana Kalabahi*, 1(1), 13-40.
- Peny, T. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah ( BPBD ) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626-640. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7989035>
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(8), 792-805.

- Peny, T. L. L., Aring, J. O., & Kafolamau, L. L. (2023). *PERAN KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN BUDAYAORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Peny, T. L. L., Lestari, S. I. P., Ratnaningtyas, E. M., Yusuf, M., Taufik, M. Z., & Shobri, M. (2022). The Correlation between Leadership Style, Work Motivation and Work Environment with Employee Performance at the Office of the Ministry of Religious Affairs in Alor District-East Nusa Tenggara Province. *INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS DIPLOMACY AND ECONOMY*, 1(5), 234-243.
- Peny, T. L., Gorang, A., & Hermayanti, H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(1), 710-721. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7639373>
- Purwanto, A., Ratnaningtyas, E. M. ., & Luisa Peny , T. L. . (2023). ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal Manajemen, Akuntansi, Ekonomi*, 2( 1), 58–75. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i1.267>
- Putri, F., & Purwanto, P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Natural Nusantara (Nasa) Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran-S1*, 7(1), 44-58.
- Putri, N., & Dwiyani, M. (2022).Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padangsambian Kaja (Doctoral Dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Sihombing, E. B. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pelabuhan Perikanan Samudera Belawan, Ditjen Perikanan Tangkap Kementerian Kelautan Dan Perikanan (Doctoral Dissertation, Universitas Dharmawangsa).
- Wiranata, I. (2022). Berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi Internal, Dan Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Phillips Seafoods Di Era Covid 19 Di Desa Sumberkima, Kecamatan Gerokgak, Kabupaten Buleleng, Provinsi Bali (Doctoral Dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Yusulfikar, B., Sudarsih, S., & Nurhayati, N. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugerah Tanjung Gumukmas Kabupaten Jember. *Value: Journal Of Business Studies*, 1(2), 254-269
- Zidni, M. I., & Martini, N. (2021).Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gs Battery.*Journal For Management Student (Jfms)*, 1(2), 8-12.