

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM TAHU KRES KWB
(Studi Kasus Karyawan UMKM Tahu Kres KWB)**

Siti Tutri Hanifah, Dadang Krisdianto, Ainul Chanafi

*Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang
Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
LPPM Universitas Islam Malang Jl. MT Haryono 193 Dinoyo, Malang, 65144, Indonesia
Email: hanifahmudianto23@gmail.com*

ABSTRAK

Riset ini bermaksud mendapati imbas motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berkenaan kinerja karyawan. Riset bermodel kuantitatif yang memanfaatkan kuesioner, wawancara, dokumentasi, juga observasi. Populasi riset terdiri oleh karyawan UMKM Tahu Kres KWB. Kemudian, sehubungan hasil riset menyiratkan bahwasanya variabel motivasi kerja (X1) berimbas selaku signifikan berkenaan kinerja karyawan (Y), didapati $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,453 > 1,703$) bersama signifikan $0,024 < 0,05$. Sementara pada variabel disiplin kerja (X2) berimbas selaku signifikan berkenaan kinerja karyawan (Y), didapati $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,373 > 1,703$) bersama signifikan $0,019 > 0,05$. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X3) berimbas selaku signifikan berkenaan kinerja karyawan (Y), didapati $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,211 > 1,703$) bersama signifikan $0,06 < 0,05$. Lebih lanjut hasil uji F menyiratkan bahwasanya variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berkenaan kinerja karyawan berimbas selaku simultan yang didapati $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,584 > 2,96$) bersama signifikan $0,027 < 0,05$. Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research aims to find the impact of work motivation, work discipline and work environment on employee performance. The research is a quantitative model that utilizes questionnaires, interviews, documentation, as well as observation. The research population consists of employees of KWB Kres Tofu UMKM. Then, in connection with the research results imply that the work motivation variable (X1) has a significant impact on employee performance (Y), found $t_{count} > t_{table}$ ($2.453 > 1.703$) with a significant $0.024 < 0.05$. While the work discipline variable (X2) has a significant impact on employee performance (Y), it is found that $t_{count} > t_{table}$ ($2.373 > 1.703$) with a significance of $0.019 > 0.05$. While the work environment variable (X3) has a significant impact on employee performance (Y), found $t_{count} > t_{table}$ ($2.211 > 1.703$) with a significant $0.06 < 0.05$. Furthermore, the results of the F test imply that the variables of work motivation, work discipline and work environment regarding employee performance have an impact as simultaneously found $F_{count} > F_{table}$ ($3.584 > 2.96$) with a significant $0.027 < 0.05$.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di kala integrasi internasional, sumber daya manusia mempergunakan kontribusi esensial bagi *company* berkompetisi. Kompetisi cermat akan keberlanjutan teknologi menghendaki tiap-tiap *company* guna berlaku *professional* mengampukan peran tata usaha.

Company mengharapakan sumber daya manusia bertindak selaku tenaga kerja guna mengantongi intensi yang didambakan. Sumber daya manusia berwujud ketangksan manusia demi ditunjangkan pada masyarakat guna menciptakan barang ataupun pelayanan (Sedamaryanti, 2017:3).

Sejalannya waktu, berpijak banyak bisnis yang berdampak atas perniagaan Indonesia ibarat usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). UMKM menyimpan andil tak terbatas bagi produk domestik bruto (PDB), juga berupaya menyurutkan keberadaan tunakarya di Indonesia.

Riset ini mengambil UMKM Tahu Kres KWB yang berlokasi di Junrejo kota Batu. Mengacu pada *production result* tahu kres KWB yang tak menjangkau misi di bulan juni 2022, menandakan diperoleh depresiasi performa karyawan. Andaikata kinerja karyawan bagus, mampu meraih misi produksi.

Kinerja *company* tak belaka didampaki sumber daya manusia, melainkan juga didampaki *fund, material, equipment, technology*, dan *work mechanism* dalam *company*. Komponen membawa kinerja berkurang diantaranya motivasi, disiplin, beserta lingkungan.

Bersumber dari *owner* tahu kres, Bapak Sadik mengungkapkan bahwasanya karyawan minim motivasi disebabkan karyawan berprofesi sekadar menambahi *income*.

Adapun tingkat kedisiplinan karyawan amat minim. Sebagaimana jam kerja menginjak pukul 10.00 – 18.00, sementara karyawan sampai terlambat mengakibatkan kinerja karyawan tak memadai.

Selanjutnya ditemukan lingkungan kurang proporsional, disebabkan kurangnya akomodasi meneladan keberlanjutan yang modern. Lingkungan kerja kurang baik mampu menjadikan kinerja karyawan tak optimal. Meneladani paparan di atas, pengkaji menggarap riset “**Pengaruh Motivasi Kerja Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Tahu Kres KWB**” (Studi Kasus Karyawan UMKM Tahu Kres KWB).

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah motivasi kerja berdampak signifikan akan kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB?
2. Apakah disiplin kerja berdampak signifikan akan kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB?
3. Apakah lingkungan kerja berdampak signifikan akan kinerja karyawan pada UMKM Tahu Kres KWB?
4. Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berdampak dengan simultan akan kinerja karyawan melalui UMKM Tahu Kres KWB?

TINJAUAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menuruti Sedamaryanti (2007) Sumber daya manusia berupa segala kepiawaian yang dikantongi manusia guna dialokasikan bagi masyarakat bermaksud mencetuskan barang ataupun layanan.

Motivasi Kerja

Menuruti Sedamaryanti (2017) Motivasi kerja berupa timbulnya suatu hal yang dapat memicu terjadinya kehendak maupun antusiasme kerja.

Disiplin Kerja

Menuruti Hasibuan (2017), Disiplin berupa kognisi beserta kesanggupan individu memegang teguh segala aturan bersama keberlangsungan norma di *company*.

Lingkungan Kinerja

Menuruti Sedamaryanti (2007) Lingkungan kerja berupa salah pemicu kejayaan sewaktu melangsungkan *activity*, kendatipun mampu memicu kemunduran keberlangsungan *activity*.

Kinerja Karyawan

Menuruti Sinambela (2019) Kinerja berupa perwujudan juga penuntasan *activity* sepadan akan responsibilitas guna menggapai impak yang dituju.

HIPOTESIS

1. H_1 : Motivasi Kerja (X_1)
 H_a = Diperolehi impak perihal Motivasi Kerja sehubungan Kinerja Karyawan.
 H_o = Tidak diperolehi impak perihal Motivasi Kerja sehubungan Kinerja Karyawan.
2. H_2 : Disiplin Kerja (X_2)
 H_a = Diperolehi impak perihal Disiplin Kerja sehubungan Kinerja Karyawan.
 H_o = Tidak diperolehi impak perihal Disiplin Kerja sehubungan Kinerja Karyawan.
3. H_3 : Lingkungan Kerja (X_3)
 H_a = Diperolehi impak perihal Lingkungan Kerja sehubungan Kinerja Karyawan.
 H_o = Tidak diperolehi impak perihal Lingkungan Kerja sehubungan Kinerja Karyawan.
4. H_4 : Kinerja Karyawan (Y)
 H_a = Diperolehi impak antara Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sehubungan Kinerja Karyawan.
 H_o = Tidak diperolehi impak perihal Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sehubungan Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Riset bermetode kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Riset berposisi di UMKM Tahu Kres KWB, Jl. Hasanudin No. 238A Dusun Jedding, Kec. Junrejo, Kota Batu.

Waktu Penelitian

Riset diadakan sedari Maret 2023 hingga Mei 2023.

Populasi

Populasi riset berupa 31 karyawan UMKM Tahu Kres KWB dengan responsibilitas beragam.

Sampel

Riset mempergunakan *non-probability sampling* bertipe *sampling jenuh*. Adapun sampel terdiri dari 31 karyawan UMKM Tahu Kres KWB.

Teknik Pengumpulan Data

Riset mendayagunakan kuisioner, wawancara, dokumentasi beserta observasi.

Instrumen Penelitian

Riset menerapkan skala *likert*.

Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Mengikuti Ghazali (2021) Uji validitas dipergunakan menimbang kevalidan kuesioner. Sebagaimana dilancarkan uji signifikan koefisien 0,05, bermakna anggapan valid akan item asalkan bertimbal balik signifikan berkenaan *total score* dikemukakan

$$r_{hitung} > r_{tabel}$$

b. Uji Reliabilitas

Mengikuti Ghazali (2021) Uji reliabilitas dipergunakan menimbang kuesioner selaku indeks variabel. Adapun riset mempergunakan *Alpha Cronbach* senilai melebihi 0,6 berarti reliabel. Berlainan bilamana senilai kurang 0,6 berarti tak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Mengikuti Ghazali (2021) Uji normalitas berguna dilangsungkan pemeriksaan model regresi akan variabel pengganggu berdistribusi normal. Riset memanfaatkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov bedasar penetapan andaikata sig melampaui 0,05, dikatakan data beralokasi normal. Sebaliknya andaikata sig tak sampai

0,05, dikatakan data beralokasi tak normal.

b. Uji Multikoloniearitas

Mengikuti Ghazali (2021) Uji multikoloniearitas berguna dilangsungkan pemeriksaan interelasi sesama *independent variable* atas model regresi Riset menetapkan nilai *tolerance* di bawah 0,10 bersama VIF di atas 10, mengatakan didapati multikoloniearitas. Sebaliknya andaikata nilai *tolerance* di atas 0,10 bersama VIF di bawah 10, mengatakan tak ada didapati multikoloniearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Mengikuti Ghazali (2021) Uji heteroskedastisitas berguna dilangsungkan pemeriksaan timbulnya ketidaksesuaian *variance* bersumber pada satu observasi ke observasi lain berkenaan residual atas model regresi. Riset memanfaatkan rumus Glejser Test berdasar penetapan andaikata sig di bawah 0,05 dikatakan didapati heteroskedastisitas. Sebaliknya andaikata sig di atas 0,05 dikatakan tak didapati heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Mengikuti Sugiyono (2019) Analisis regresi linier berganda bermakna pengkaji yang melangsungkan penjabaran guna memprediksi perihal perkembangan *dependent variable* ketika dua atau lebih *independent variable* selaku faktor terjadinya dugaan muslihat perkembangan nilainya. Penerapan persamaan rumus regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e$$

Keterangan :

α = konstanta

β = koefisien

Y = kinerja karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

e = eror

4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

Mengikuti Ghazali (2021) Uji t dipergunakan menimbang perihal *independent variable* secara parsial berimpak signifikan berkenaan *dependent variable*. Sebagaimana dasar

penetapan sig tak sampai 0,05 atau t_{hitung} melebihi t_{tabel} beserta nilai koefisien (β) yang memenuhi, bermakna diterimanya hipotesis. Berlainan bilamana sig melebihi 0,05 atau t_{hitung} kurang dari t_{tabel} beserta nilai koefisien (β) tak memenuhi, bermakna tak diterimanya hipotesis.

b. Uji Simultan (Uji F)

Mengikuti Ghazali (2021) Uji f mempertunjukkan perihal semua *independent variable* ditempatkan pada metode menyimpan dampak secara serentak berkenaan *dependent variable*. Sebagaimana dasar penetapan sig F tak sampai 0,05, bermakna diperolehnya hipotesis. Berlainan bilamana sig F melebihi 0,05, bermakna tak diperolehnya hipotesis.

5. Koefisien Determinasi

Mengikuti Ghazali (2021) Koefisien determinasi bermakna pengecekan ketika memeriksa sampai mana ketahanan model regresi pada pengaplikasian variasi *dependent variable*.

ANALISIS DATA

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,417	0,355	Valid
	X1.2	0,373	0,355	Valid
	X1.3	0,419	0,355	Valid
	X1.4	0,473	0,355	Valid
	X1.5	0,628	0,355	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,52	0,355	Valid
	X2.2	0,557	0,355	Valid
	X2.3	0,412	0,355	Valid
	X2.4	0,624	0,355	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,710	0,355	Valid
	X3.2	0,405	0,355	Valid
	X3.3	0,527	0,355	Valid
	X3.4	0,360	0,355	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,429	0,355	Valid
	Y2	0,428	0,355	Valid
	Y3	0,414	0,355	Valid
	Y4	0,433	0,355	Valid
	Y5	0,523	0,355	Valid

Diperlihatkan pada kriteria r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,355. Menandakan semua pembahasan untuk kuesioner berarti valid.

b. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	0,711	5	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X2)	0,699	4	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0,705	4	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,741	5	Reliabel

Diperlihatkan bahwa keseluruhan variabel memperoleh Cronbach alpha melampaui 0,6.

Demikian menandakan bahwasanya semua item pertanyaan tiap-tiap variabel adalah reliabel, sehingga instrumen penelitian dapat dipergunakan sebagai uji lebih lanjut dalam keberlangsungan riset.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	112.919355
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.102
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Mempertunjukkan pada uji *kolmogorov-smirnov* didapati nilai *asymp. Sig* (2-tailed) sebesar 0,200. Sebagai itu menerangkan bahwasanya data akan riset ini terdistribusi normal ($0,200 > 0,05$).

b. Uji Multikolonieritas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Kerja	.791	1.265
Disiplin Kerja	.967	1.034
Lingkungan Kerja	.789	1.267

Mempertunjukkan nilai VIF seluruh *independent variable* tak sampai 10 beserta nilai tolerance melebihi 0,10. Sebagai itu menerangkan bahwasanya seluruh variabel bebas tidak didapati multikolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.926	4.364		.321
	Motivasi Kerja	.076	.163	.100	.047
	Disiplin Kerja	.063	.145	.084	.043
	Lingkungan Kerja	.061	.152	.086	.033
					.169

a. Dependent Variable: ABSRES

Mempertunjukkan nilai signifikansi dari seluruh *independent variable* lebih dari 0.05. Sebagai itu

menerangkan bahwasanya seluruh variabel bebas tidak didapati heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1	(Constant)	3.872	7.041		.448	.885
	Motivasi kerja	.170	.263	.118	2.453	.024
	Disiplin Kerja	.449	.234	.286	2.373	.019
	Lingkungan kerja	.432	.246	.405	2.211	.036

Menampakkan keberadaan angka pada kolom B (koefisien) dapat ditata persamaan regresi linier berganda menjadi:

$$Y = 3,872 + 0,470X_1 + 0,449X_2 + 0,432X_3$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

No	Variabel	$t_{hitung} > t_{tabel}$		Nilai sig. < 0,05		Keputusan
		t_{hitung}	t_{tabel}	Nilai sig.	α	
1	Motivasi Kerja (X1)	2,453	1,703	0,024	0,05	Ha diterima (Berpengaruh Signifikan)
2	Disiplin Kerja (X2)	2,373	1,703	0,019	0,05	Ha diterima (Berpengaruh Signifikan)
3	Lingkungan Kerja (X3)	2,211	1,703	0,036	0,05	Ha diterima (Berpengaruh Signifikan)

Ditemukan nilai t_{hitung} keseluruhan *independent variable* berkenaan *dependent variable* Kinerja Karyawan (Y) melampaui t_{tabel} 1,703 dan nilai sig melampaui 0,05 mengartikan disetujuinya Ha.

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1	Regression	15.232	3	5.077	3.584 .027 ^b
	Residual	38.252	27	1.417	
	Total	53.484	30		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Ditemukan nilai F_{hitung} melampaui F_{tabel} (3,584 > 2,96) dan nilai sig melampaui 0,05. Sebagai itu diartikan variabel Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) juga Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berimpak akan Kinerja Karyawan (Y).

5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.653 ^a	.585	.502	1.219

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menampakkan variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) mampu diterangkan 50,2% oleh *independent variable* Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan

Kerja (X3). Sementara kurangnya 49,8% diterangkan variabel lain yang tidak dikaji dalam riset ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu akan perolehan kajian data yang dikerjakan dengan uji t menunjukkan motivasi kerja berimbaskan signifikan bagi kinerja karyawan, melalui pembuktian t_{hitung} 2,453 > t_{tabel} 1,703 beserta nilai signifikan 0,024 < 0,05 mengartikan ditolaknya Ho ditolak dan diterimanya Ha.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu akan perolehan kajian data yang dikerjakan dengan uji t menunjukkan disiplin kerja berimbaskan signifikan bagi kinerja karyawan, melalui pembuktian t_{hitung} 2,373 > t_{tabel} 1,703 beserta nilai signifikan 0,019 < 0,05 mengartikan ditolaknya Ho dan diterimanya Ha.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Mengacu akan perolehan kajian data yang dikerjakan dengan uji t menunjukkan lingkungan kerja berimbaskan signifikan bagi kinerja karyawan, melalui pembuktian t_{hitung} 2,211 > t_{tabel} 1,703 beserta nilai signifikan 0,06 < 0,05 mengartikan ditolaknya Ho ditolak dan diterimanya Ha.

4. Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Mengacu akan perolehan kajian data yang dikerjakan dengan uji F menunjukkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berimbaskan signifikan bagi kinerja karyawan dengan simultan. Sebagaimana adanya pembuktian F_{hitung} > F_{tabel} (3,584 > 2,96) beserta nilai Sig. F < 0,05 (0,027 < 0,05).

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dengan parsial, motivasi kerja memberi dampak penting atas kinerja karyawan melalui UMKM Tahu Kres KWB.
2. Dengan parsial, disiplin kerja memberi dampak penting atas kinerja karyawan melalui UMKM Tahu Kres KWB.
3. Dengan parsial, lingkungan kerja memberi dampak penting atas kinerja karyawan melalui UMKM Tahu Kres KWB.

Saran

1. Bagi UMKM Tahu Kres KWB

a. Motivasi Kerja

Hendaknya dilakukan pemberian motivasi bagi karyawan melalui pengadaan bonus agar para karyawan mampu mendayagunakan waktu kerja secara optimal dan mampu membangkitkan semangat karyawan.

b. Disiplin Kerja

Hendaknya dilakukan penyampaian peringatan bagi karyawan yang tak menaati aturan agar karyawan mendapati rasa jera.

c. Lingkungan kerja

Hendaknya dilakukan pencarian solusi guna menangani kelembaban udara di ruangan produksi dengan membuat ventilasi udara pada ruang produksi agar karyawan dapat bekerja secara nyaman dan mampu menaikkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pengkaji selanjutnya dapat memenuhi aspek yang mampu memberi dampak sehubungan kinerja karyawan melalui metode dan alat analisis data lainnya guna membuat riset menjadi lebih sempurna. Lebih lanjut, juga dapat lebih menelaah mengenai variabel yang diteliti dengan karakteristik tiap-tiap responden untuk mewujudkan hasil pengkajian lebih akurat, valid, dan juga variatif.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV.Afabeta.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sedamaryanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sedamaryanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2019). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.