

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sayap Mulia Sejahtera (Jank-Jank Wings)

Oleh:

Dewi Ayu Haryani^{*)}

Hadi Sunaryo^{)}**

Khoirul ABS^{*)}**

Email: dewiayuharyani@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to describe work motivation, work discipline, work environment conditions, employee performance and analyze the effect of work motivation, work discipline, work environment conditions on employee performance. This study uses a saturated sample, namely the employees of PT wing Mulia Prosperous, totaling 42 people. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale. The variable of work motivation is measured using five indicators, five indicators of work discipline, five indicators of working environment conditions, and five indicators of employee performance. The results of this study indicate that simultaneously work motivation, work discipline, working environment conditions have a positive and significant effect on employee performance. The results of this study also indicate that the work motivation variable has no effect on employee performance. The work discipline variable has no effect on employee performance. Variable working environment conditions have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Working Environment Conditions, And Employee Performance.

Pendahuluan

Ketika perusahaan salah memilih dan mengelola sumber daya nya maka akan menciptakan sumber daya manusia yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi dan buruk. Mencapai tujuan perusahaan diperlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Karyawan memegang salah satu peranan yang penting dalam menjalankan segala aktivitas inti perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan utama perusahaan serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan karyawannya. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang handal maka dibutuhkan pengelolaan yang baik agar kinerja karyawan lebih optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini harus dimulai melalui proses yang matang dan terstruktur.

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Kinerja dalam sebuah perusahaan atau organisasi merupakan salah satu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan inti perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Perusahaan yang dapat bertahan saat ini ialah perusahaan yang mampu menciptakan kinerja yang baik serta strategi yang berbeda dari para

kompetitornya. Menurut Riana (2013) Kinerja perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan yang merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang rendah dapat menimbulkan beberapa hambatan bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya. Variabel kinerja yang dapat dilihat adalah motivasi, kemampuan kerja, disiplin, kepemimpinan, efektivitas, produktivitas, komunikasi, lingkungan kerja, penghargaan, kerja sama, kejujuran dan *attitude*. Dari beberapa variabel tersebut yang paling mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja karena sangat diperlukan oleh setiap individu dalam suatu organisasi maupun perusahaan agar pekerjaan yang ditanggung akan terasa lebih menyenangkan. Potu (2013) mengatakan bahwa motivasi merupakan yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja serta motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Sikap dan perilaku yang dimiliki seseorang sangat erat kaitannya dengan motivasi. Motivasi merupakan hasrat di dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan (Riyadi, 2011).

Pada penelitian ini objek penelitian yang dituju adalah karyawan PT Sayap Mulia Sejahtera atau yang lebih sering dikenal dengan Jank-Jank Wings yang telah berdiri pada waktu yang tidak sebentar. Banyak hal yang dapat menjadi penyebab rendah atau tingginya kinerja seorang karyawan dari suatu perusahaan. Dari penelitian ini yang dilakukan dengan mewawancari kepala divisi HR PT Sayap Mulia Sejahtera, ditemukan beberapa faktor yang menjadi isu di dalam perusahaan yang besar kemungkinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat masalah mengenai disiplin kerja, ditemukan kecenderungan penurunan kedisiplinan karyawan, dapat ditandai dengan karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja karyawan juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dari perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja juga menjadi masalah yang ada di dalam perusahaan, di antaranya dengan adanya kelemahan dari karyawan terhadap kebersihan sekitar perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya di perusahaan, motivasi juga perlu diperhatikan. Motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Perusahaan perlu menyadari bahwa upaya optimalisasi sumber daya manusia berbeda dengan pemanfaatan tenaga manusia secara semena-mena, perusahaan perlu memikirkan usaha-usaha menciptakan situasi kerja yang menyenangkan dan memuaskan bagi para karyawan. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Mengenai kinerja karyawan yaitu kurang optimalnya kinerja karyawan, belum sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang maka rumusan masalah sebagai berikut: bagaimana deskripsi motivasi kerja, disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja dan kinerja karyawan, bagaimana motivasi kerja, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bagaimana kondisi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Manfaat penelitian ini yaitu sebagai sumbangan pemikiran, pengetahuan tambahan, informasi, wawasan dalam perkembangan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja karyawan. Selain itu, dapat dijadikan referensi/rujukan peneliti lain yang akan meneliti topik sama serta sebagai sumbangan pemikiran dalam menentukan langkah yang tepat untuk diterapkan dan diimplementasikan PT Sayap Mulia Sejahtera ke depan terkait dengan usaha peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan variabel penunjang yang dalam hal ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Tinjauan Teori

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Torang (2014:74) Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2015:607). Menurut Wilson (2012:312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah berbagai usaha yang dilakukan individu karyawan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya agar tercapainya tujuan perusahaan. Sumber penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu: Nuri (2019) dan Kusumayanti dkk (2020).

Disiplin karyawan merupakan perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89). Menurut Handoko (2014:208) disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seorang di dalam organisasi dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Sumber penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu: Wahyu (2019) dan Hustia (2020).

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sofyan (2013:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Jadi dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi menjalankan tugas para pekerja di dalam perusahaan tersebut. Sumber penelitian terdahulu dalam penelitian ini yaitu: Dewi dan Trihudiyatmanto (2020), Hustia (2020).

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini berdasarkan tujuan penelitiannya termasuk penelitian verifikatif. Jenis penelitian ini berdasarkan pengendalian variabel termasuk penelitian eksperimental. Penelitian ini juga termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 karyawan PT Sayap Mulia Sejahtera.

Variabel *dependent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kinerja karyawan (Y) dengan indikator:

- 1) Kualitas (mutu)
- 2) Kuantitas (jumlah)
- 3) Waktu (jangka waktu)
- 4) Kerja sama antar karyawan
- 5) Pengawasan

Variabel *independent* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

Motivasi kerja (X1) dengan indikator:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Rekan kerja yang dipilih
- 5) Tingkat cita-cita yang tinggi

Disiplin Kerja (X2) dengan indikator:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat

Kondisi Lingkungan Kerja (X3) dengan indikator:

- 1) Struktur kerja
- 2) Tanggung jawab kerja
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin
- 4) Kerjasama antar kelompok
- 5) Kelancaran komunikasi

Berdasarkan sumbernya, data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan kuisioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Sebelum dilakukannya pengambilan data, terlebih dahulu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas terhadap instrumen yang akan digunakan. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis

statistik inferensial. Alat bantu analisis statistik program komputer yang digunakan dalam penelitian ini yakni IBM SPSS 25. Adapun analisis data dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t), dan koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini lolos uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas), uji normalitas, uji asumsi klasik (uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), dan analisis regresi linier berganda.

a. Hasil uji F

Tabel 1 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.241	3	87.747	22.003	.000 ^b
	Residual	151.545	38	3.988		
	Total	414.786	41			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KONDISI LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan table diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 22,003 > F tabel sebesar 2,845 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa variabel *independent* yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Apabila hasil uji F lolos maka model dalam penelitian ini layak digunakan artinya variabel *independent* yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja layak digunakan untuk menduga variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.

b. Hasil uji t

Tabel 2 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.141	2.382		.899	.374
	MOTIVASI KERJA	.236	.124	.259	1.913	.063
	DISIPLIN KERJA	.283	.143	.252	1.984	.055
	KONDISI LINGKUNGAN KERJA	.409	.145	.408	2.821	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer diolah 2022

Berdasarkan tabel 2, hasil analisis uji t yaitu sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 1,913 < t tabel yaitu 2,024 dengan taraf signifikansi 0,063 > 0,05 maka Ho diterima dan H2 ditolak yang berarti bahwa variabel *independent* yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan.
- 2) Nilai t hitung variabel disiplin kerja sebesar 1,984 < t tabel yaitu 2,024 dengan taraf signifikansi 0,055 > 0,05 maka Ho diterima dan H3 ditolak yang berarti

bahwa variabel independent yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan.

- 3) Nilai t hitung variabel kondisi lingkungan kerja sebesar $2,821 > t$ tabel yaitu $2,024$ dengan taraf signifikansi $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima yang berarti bahwa variabel independent yaitu kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

1. Deskripsi motivasi kerja, disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.
 - a. Motivasi kerja diukur dengan indikator kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih, dan tingkat cita-cita yang tinggi. Variabel motivasi kerja dengan indikator tingkat cita-cita yang tinggi sebagai karyawan merupakan pernyataan tertinggi dan indikator usaha untuk maju sebagai karyawan merupakan pernyataan terendah.
 - b. Disiplin kerja diukur dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan waskat. Variabel disiplin kerja dengan indikator waskat merupakan pernyataan yang tertinggi dan indikator keadilan merupakan pernyataan terendah.
 - c. Kondisi lingkungan kerja diukur dengan indikator struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi. Variabel kondisi lingkungan kerja dengan indikator kelancaran komunikasi merupakan pernyataan tertinggi dan indikator perhatian dan indikator dukungan pemimpin merupakan pernyataan terendah.
 - d. Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama antar karyawan, dan pengawasan. Variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas dan waktu merupakan pernyataan tertinggi dan indikator kerjasama antar karyawan merupakan pernyataan terendah.

2. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa secara simultan variabel *independent* yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja, berpengaruh terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan PT sayap mulia sejahtera.

PT. Sayap mulia sejahtera selalu menganggap bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dihilangkan. Pemberian motivasi kerja juga menjadikan karyawan bersikap positif terhadap apa yang menjadi tujuan perusahaan, disiplin kerja yang diberikan agar menciptakan kinerja karyawan yang baik agar menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan, dan kondisi lingkungan kerja yang diberikan perusahaan sebagai alat atau bahan kinerja karyawan agar karyawan dapat memenuhi tujuan perusahaan yang akhirnya akan cenderung menciptakan rasa semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data variabel motivasi kerja tidak memberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Nuri (2019), wahyudi (2019) dan Hustia (2020) yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut disebabkan motivasi kerja yang dilakukan belum konsisten/sesuai dan karyawan kurangnya pendorong semangat kerja sehingga karyawan sulit untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya agar tercapainya tujuan perusahaan karena kurangnya motivasi diri sendiri yang di dapat. Menurut Wilson Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan. Menurut sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Jadi dapat dikatakan bahwa cara yang digunakan selama ini dari sisi pengukuran indikator yang digunakan belum dapat mendorong para pekerja bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan sesuai yang dibutuhkan perusahaan. menurut Uhing (2019 :363) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

4. Disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis data variabel disiplin kerja tidak memberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi (2019), Hustia (2020), Dewi dan Trihudiyatmanto (2020). Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuri (2019). Hal tersebut disebabkan kurangnya kesadaran dan kerelaan karyawan dalam menaati peraturan perusahaan yang sudah ada. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Jadi, ketentuan saat ini dirasakan oleh karyawan dengan indikator pengukuran disiplin kerja masih belum dapat memenuhi pembentukan disiplin karyawan yang sesuai diharapkan oleh perusahaan. Disiplin karyawan merupakan perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2016:89). Perusahaan perlu menegaskan kembali peraturan-peraturan disiplin karyawan baik tertulis maupun tidak tertulis agar disiplin kerja sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

5. Kondisi lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data variabel kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa bahwa semakin nyaman kondisi lingkungan kerja maka karyawan semakin mudah menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Trihudiyatmanto (2020) dan Hustia (2020) bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuri (2019),

Kusumayanti, dkk (2020) bahwa kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sofyan (2013:20), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Menurut Siagin (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jadi, bahwa semua karyawan belum tentu menjaga kondisi lingkungan di dalam perusahaan karena kurangnya kesadaran karyawan. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. kondisi lingkungan sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas perusahaan peraturan dalam menjaga kondisi lingkungan karyawan lebih ditegaskan agar bisa menciptakan hasil pekerjaan yang diinginkan perusahaan dengan kondisi yang nyaman dan aman.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai motivasi kerja, disiplin kerja, kondisi lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Sayap Mulia Sejahtera maka dapat ditarik simpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Kinerja karyawan diukur dengan indikator kualitas, kuantitas, waktu, kerja sama antar karyawan, dan pengawasan. Variabel kinerja karyawan dengan indikator kualitas dan waktu dengan pernyataan yaitu kualitas kinerja karyawan dapat memenuhi pekerjaan yang sudah ditentukan perusahaan, dan pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan perusahaan.
2. Variabel Motivasi kerja diukur dengan indikator kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih, dan tingkat cita-cita yang tinggi. Variabel motivasi kerja dengan indikator tingkat cita-cita yang tinggi sebagai karyawan dengan pernyataan yaitu karyawan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.
3. Variabel Disiplin kerja diukur dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan waskat. Variabel disiplin kerja dengan indikator waskat dengan pernyataan yaitu karyawan dituntut untuk melakukan pengawasan pada dirinya sendiri.
4. Variabel Kondisi lingkungan kerja diukur dengan indikator struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi. Variabel kondisi lingkungan kerja dengan indikator kelancaran komunikasi dengan pernyataan yaitu anggota organisasi tidak memiliki hambatan dalam kelancaran berkomunikasi.
5. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Motivasi kerja yang terdiri dari indikator kerja keras, orientasi masa depan, usaha untuk maju, rekan kerja yang dipilih, dan tingkat cita-cita yang tinggi dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Disiplin kerja yang terdiri dari indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan dan waskat dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8. Kondisi lingkungan kerja yang terdiri dari indikator indikator struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Saran untuk peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik sama sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel lain yang dapat memengaruhi variabel kinerja karyawan maupun kinerja karyawan dari subjek lain untuk sebuah perusahaan.

2. Saran untuk perusahaan

- a) Perihal motivasi kerja, disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan perihal semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan, karena pada item pernyataan karyawan berusaha mengembangkan diri untuk memperoleh tujuan perusahaan mendapatkan nilai terendah. Agar karyawan tetap memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seperti keinginan karyawan untuk mendapatkan penghargaan, pengakuan dan kuasa serta keinginan untuk hidup dan memiliki, kondisi lingkungan kerja, keamanan kerja, pengawasan yang baik dan status serta tanggung jawab, agar karyawan memperoleh tujuan perusahaan sesuai yang diinginkan.

- b) Perihal disiplin kerja, saran untuk perusahaan adalah perlu adanya penegasan sikap keadilan kepada karyawan dalam aturan kerja dan perbaikan secara keseluruhan sehingga antara satu anggota kerja dan anggota kerja yang lain saling mendukung sehingga terciptanya kekompakan dalam kedisiplinan kerja karyawan karena kekompakan dalam kedisiplinan sangat diperlukan dalam mengerjakan suatu pekerjaan. karena pada item pernyataan organisasi memiliki sikap keadilan kepada karyawan mendapatkan nilai terendah. Maka perusahaan perlu meningkatkan arahan dan pengawasan terkait disiplin kerja karyawan sehingga dapat meminimalisir kesalahan, penyelewengan, maupun pelanggaran yang berpotensi merugikan perusahaan.

- c) Perihal kondisi lingkungan kerja, saran untuk perusahaan adalah pimpinan agar sering memberikan pengarahan serta perhatian kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja dari keseluruhan alat berkakas dan bahan yang dihadapi agar mempengaruhi antar karyawan dalam menjalankan tugasnya didalam perusahaan, karena pada item pernyataan pimpinan sering memberikan pengarahan serta perhatian kepada karyawan mendapatkan nilai terendah, sehingga pimpinan perusahaan dapat memberikan pengarahan serta perhatian kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja agar hasil suatu pekerjaan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P.(2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau : Zanafa Publising.
- Anwar, Sanusi. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana (2013). Pengaruh kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, S. A., & Trihudiatmanto, M. (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- El Badawy T.A dan Bassiouny Manal. 2014. *Employee Engagement As a Mediator Between Transformational Leadership&Intention To Quit*, *Internatinoal Journal of Contemporary Management*, Vol 13, No. 2,
- Fahmi Irham, *Manajemen (Teori, Kasus, dan Solusi)*, Cetakan kedua, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), hal. 205-206
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 96.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hani, T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herman Sofyandi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-2, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Indriantoro dan Supomo. (2014). *Metode Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. Hal 115.

- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Edisi Ke3, PT Raja Grafindo Persada, Dep.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*, 7(2), 178-192.
- Malayu SP. Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV
- Munandar. 2014. *Psikologi Kepribadian*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Mobley, Willam H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa Nurul Iman, PPM dan Bisnis 2030, Jakarta.
- Nata Liyas, J. Primadi, R. (2017) 'Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat', *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 2(1).
- Nuraini T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Nuri, N., Djaelani, A. K., & Slamet, A. R. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. (Studi Kasus Pada karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(01).
- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 4*.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS Handbook: Analisis Data, Olah Data & Penyelesaian Kasus-Kasus Statistik. Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: Mediakom.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Volume 13 No 1 Maret 2011:40-45.
- Robbins, Stephen P and Coulter Mary. 2016 *Management, Global Edition*, Pearson Education Limited.
- Robbins, Stephen P and Judge, Timothy A. 2018. *Essentials of Organizational Behavior*, Edition 14, Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1: 44 - 53*.
- Sondang P. Siagian. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.



- Sutrisno Edy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Edisi Ke-5, CV. Alfabeta, Bandung.
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwara, Jakarta
- T. Hani Handoko. 2014. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Torang, Dr. Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: ALFABETA.
- Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.

Dewi Ayu Haryani*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma
Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Khoirul ABS***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma