

ANALISIS MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Oleh :

Eva Dewi Oktaviani*)

Agus Widarko)**

Mohammad Rizal*)**

Email: evadewi9595@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan; menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel 42 responden yang diambil menggunakan teknik proportional random sampling. Analisis data menggunakan uji normalitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Pertumbuhan dunia usaha khususnya berkaitan dengan perekonomian di Indonesia mengalami perkembangan sangat pesat, sehingga mendorongnya menuju arah pembangunan yang lebih maju serta berdampak pada kemampuan untuk bersaing. Persaingan tersebut menyebabkan banyaknya perusahaan-perusahaan mengalami kerugian atau bahkan perusahaan terpaksa tutup, terlebih lagi persaingan semakin terasa dengan diberlakukannya pasar bebas dan perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat melakukan segala upaya untuk melakukan perbaikan-perbaikan untuk menyongsong persaingan sehingga perusahaan tersebut dapat bersaing.

Faktor utama untuk menyongsong persaingan ialah perbaikan pada aspek SDM (Sumber Daya Manusia) dalam setiap kegiatan operasional perusahaan. SDM memiliki peran sangat penting bagi tercapainya kinerja karyawan, karena SDM berkaitan erat dengan keberhasilan serta kegagalan perusahaan ataupun individu yang terdapat pada suatu organisasi didalam melaksanakan setiap tugas serta fungsinya pada suatu organisasi tersebut. Kinerja karyawan memiliki potensi

yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, hal tersebut dikarenakan karyawan pada perusahaan ataupun organisasi umumnya selalu berusaha meningkatkan kinerjanya demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan yang diharapkannya dengan berprioritas pada kualitas maupun kuantitas karyawan didalam menjalankan setiap tugas- tugasnya yang diamanatkan oleh perusahaan kepadanya, sehingga karyawan dituntut untuk meningkatkan serta memiliki kinerja yang baik demi keberlangsungan perusahaan secara menyeluruh.

Upaya-upaya dalam peningkatan kinerja karyawan salah satunya adalah faktor motivasi kerja. Motivasi ialah subjek sangat penting bagi seorang manajer dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi merupakan kegiatan melibatkan, menyalurkan serta memelihara perilaku manusia dalam bekerja. Motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan apabila motivasinya tinggi maka akan berdampak pula pada meningkatkannya kinerja. Pramadita & Surya (2015) menyatakan, “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, artinya jika motivasi terus dilakukan dan disalurkan dalam bentuk seminar ataupun dengan cara kontak langsung dengan pelaku kerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan perusahaan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga memengaruhi kinerja. Disiplin kerja melibatkan kesediaan sikap karyawan yang secara sadar untuk taat terhadap segala peraturan-peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Karyawan yang mempunyai disiplin kerja baik diharapkan memiliki kemampuan untuk melaksanakan serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien serta waktu yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin terhadap pekerjaannya maka karyawan tersebut akan mentaati serta melaksanakan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Peraturan tersebut bertujuan agar karyawan menjalankan setiap apa yang menjadi tugasnya dapat diselesaikan dengan baik dan lancar, termasuk didalamnya adalah karyawan agar menahan diri supaya tidak melakukan suatu perbuatan melanggar peraturan. Karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan baik pada umumnya akan bekerja sesuai peraturan serta kewajiban yang telah dibebankan kepada dirinya.

Darson dkk (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan “disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja”, artinya disiplin kerja ialah unsur terpenting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang disiplin terhadap pekerjaannya maka secara tidak langsung karyawan tersebut telah melaksanakan fungsi serta perannya dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi terhadap pekerjaannya dan taat peraturan maka perusahaan telah menciptakan SDM dengan baik serta berkualitas.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan. Lingkungan kerja ialah lingkungan disekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta kegiatannya sehari-hari diperusahaan. Lingkungan kerja menitikberatkan pada karyawan untuk memperoleh rasa aman, nyaman, tenang serta puas dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan harus menyediakan serta menciptakan lingkungan kerja

yang baik dari segi fisik maupun non fisik, karena dengan lingkungan kerja yang baik maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Beno & Irawan (2019) menjelaskan dalam penelitiannya, “lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”, artinya jika lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan adanya ketersediaan fasilitas dan alat bantu kerja yang cukup maka seorang karyawan akan merasa lebih nyaman saat bekerja., dan dengan budaya kerja yang harmonis dilingkungan kerja maka akan terjalin hubungan yang baik serta akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja perusahaan juga harus memperbaiki dari segi disiplin kerja dilihat dari output yang dihasilkan hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu kurangnya persiapan kerja, bahan pembantu dan ketepatan waktu produksi yang kurang efektif akan berdampak pada target perusahaan. Untuk memenuhi permintaan konsumen agar target perusahaan dapat tercapai maka pengecekan kebutuhan bahan baku, bahan pembantu dan ketersediaan tenaga kerja lebih ditingkatkan. Hal ini dilakukan agar persiapan produksi dapat berjalan dengan baik saat proses produksi berjalan dan kualitas produk yang dihasilkan sesuai spesifikasi dengan *reject* yang minimal serta ketepatan waktu produksi dapat diminimalisir.

Kemudian dalam peningkatan kinerja karyawan lingkungan kerja juga perlu diperhatikan karena lingkungan yang kurang kondusif juga berpengaruh pada semangat kerja karyawan yang nantinya akan berdampak pada output yang dihasilkan. Dalam hal ini upaya-upaya yang dilakukan meliputi menjaga kebersihan area kerja, perbaikan sirkulasi udara, fasilitas kerja karyawan tersedia di perusahaan. Untuk itu penurunan output bisa saja terjadi jika lingkungan kerja kurang baik dan resiko bahaya saat bekerja kurang dimaksimalkan oleh karena itu perusahaan perlu memperketat tingkat keamanan kerja sebelum melaksanakan proses produksi sehingga karyawan siap bekerja.

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

Mangkunegara (2017:9) mendefinisikan, “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kaswan (2016:6) menyatakan, “kinerja merupakan tingkat kontribusi yang diberikan karyawan terhadap tujuan pekerjaannya atau unit kerja dan perusahaan atau organisasi sebagai hasil perilakunya dan aplikasi dari keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya”. Rivai dan Sagala (2013:548-549) berpendapat, “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Bangun (2012:231) menjelaskan, “kinerja ialah hasil kerja yang telah dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Siagian (2009:12) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi adalah balas jasa yang diterima oleh karyawan serta bermanfaat bagi dirinya.
2. Lingkungan kerja adalah sarana serta prasarana yang secara keseluruhan berada disekitar karyawan.
3. Budaya organisasi adalah nilai-nilai, ideologi dan norma-norma yang dimiliki oleh karyawan dan bersifat mengikat yang berdampak pada keberlangsungan kerja perusahaan.
4. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan.
5. Motivasi, yaitu faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.
6. Disiplin kerja adalah tingkah laku, sikap dan perbuatan karyawan dalam mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.
7. Kepuasan kerja, yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari pendapat Mathis dan Jackson (2012:378) yang mengemukakan indikator yang menjadi ukuran kinerja adalah: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama.

Sunyoto (2016:11) mendefinisikan, “motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi”. Wibowo (2016:322) menyatakan, “motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga perilaku manusia menuju pada pencapaian”. Siagian (2015:286) mengemukakan, “motivasi adalah suatu keadaan kejiwaan yang dapat mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang dapat mengarahkan dan menyalurkan perilaku seseorang, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan pada pencapaian tujuan”. Hasibuan (2013:143) menjelaskan, “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Kadarisman (2012:275) berpendapat, “motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa”.

Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari pendapat George dan Jones (2012:175) yang mengemukakan indikator untuk mengukur motivasi kerja terdiri dari: arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan.

Hutagalung dan Triastuti (2019:126) berpendapat, “disiplin adalah kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-

peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku”. Sutrisno (2013:86) mendefinisikan, “disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan”. Drucker (2015:53) menyatakan, “disiplin kerja adalah sebuah prosedur yang memperbaiki atau menghukum seseorang bahwa karena telah melanggar aturan”. Simamora (2012:610) mengemukakan, “disiplin kerja adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur”. Siswanto (2012:291) mendefinisikan, “disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya...”. Sinungan (2014:135) mengemukakan, “disiplin kerja sebagai sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan”.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari pendapat Hasibuan (2010:194), yaitu: taat pada aturan, taat pada jam kerja, Tanggung jawab dalam pekerjaan, mengutamakan presentase kehadiran.

Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan, “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” Siagian (2015:56) menjelaskan, “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Sementara itu, Widodo (2015:95) menyatakan, “lingkungan kerja ialah lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas sehari-harinya dengan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut”. Sunyoto (2013:43) berpendapat, “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Kadarisman (2012:300) menyatakan, “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Mardiana (2015:67) berpendapat, “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”.

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini, peneliti mengadaptasi dari pendapat Sedarmayanti (2014:46), yaitu: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan, dan hubungan kerja.

Pramadita dan Surya (2015) menyimpulkan, “disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan”. Nisa dkk (2017) mengemukakan, “motivasi dan lingkungan kerja memiliki keterkaitan secara parsial terhadap kinerja karyawan”. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja secara parsial (Juhana dan Haryati, 2013). Nitisemito (2011:183) mengemukakan, “lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan”. Pramadita dan Surya (2015:2307)

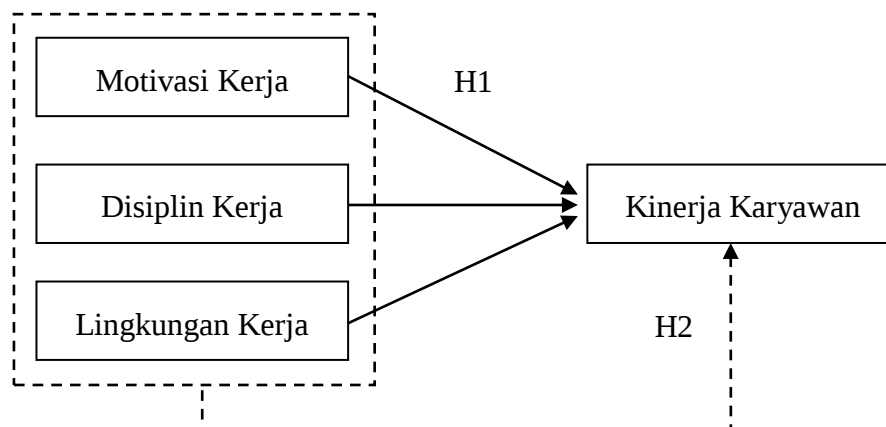
berpendapat, “kinerja karyawan akan tercipta apabila lingkungan kerja suatu perusahaan terjaga dengan baik”.

H1 = Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu membuktikan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja (Darson dkk, 2018; Syardiansah dan Utami, 2019). Salah satunya Beno dan Irawan (2019) mengatakan, “motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagian dari yang mempengaruhi kinerja”. Nisa dkk (2017) menjelaskan, “disiplin dan lingkungan kerja merupakan hal yang mendukung para pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penelitian Pramadita dan Surya (2015) menyimpulkan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang paling dominan untuk meningkatkan kinerja karyawan”.

H2 = Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan teori, maka dapat digambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dipakai ialah kuantitatif dengan jenis penelitian ialah *explanatory research*. Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan bagian produksi di PT X yang berjumlah 73 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan berdasarkan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = *error sampling* (10%)

$$n = \frac{73}{1 + 73(0,1)^2} = 42 \text{ responden}$$

Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, adalah pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria yang telah ditentukan, yaitu:

1. Karyawan tetap
2. Karyawan yang telah bekerja lebih dari 1 tahun
Variabel terikat penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) dengan indikator:
 - a. Kuantitas yang dibutuhkan perusahaan
 - b. Kualitas, mengerjakan tugas dengan penuh tanggungjawab sesuai target perusahaan.
 - c. Ketepatan waktu, mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai batas waktu yang diberikan
 - d. Kehadiran, keaktifan karyawan dalam kegiatan perusahaan
 - e. Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja

Sedangkan variabel bebas terdiri dari:

1. Motivasi Kerja (X1) dengan indikator
 - a. Arah perilaku, berperilaku kearah tercapainya tujuan
 - b. Tingkat usaha, berusaha melaksanakan tugas dengan baik untuk mencapai target perusahaan
 - c. Tingkat kegigihan, melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh
2. Disiplin Kerja (X2) dengan indikator:
 - a. Mematuhi semua aturan perusahaan
 - b. Mentaati prosedur jam kerja perusahaan
 - c. Tanggung jawab dalam pekerjaan
 - d. Mengutamakan presentase kehadiran yang ditetapkan
3. Lingkungan Kerja (X3) dengan indikator:
 - a. Penerangan ditempat kerja sangat baik
 - b. Suhu udara ditempat kerja sangat nyaman
 - c. Suara bising dapat mengganggu konsentrasi pada saat bekerja
 - d. Penggunaan warna pada tempat kerja baik dipandang
 - e. Ruang gerak yang diperlukan, pihak organisasi perusahaan memberikan rasa nyaman saat bekerja
 - f. Keamanan kerja, pengawasan atasan terhadap karyawan cukup ketat
 - g. Hubungan karyawan, karyawan perusahaan saling menghargai antar satu sama yang lain

Sumber data yang digunakan ialah primer, dengan menggunakan kuesioner atau angket. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Sedangkan analisis data yang digunakan meliputi: uji instrumen (validitas dan reliabilitas) uji normalitas, uji asumsi klasik (multikolinearitas dan heteroskedastisitas) analisis regresi berganda, dan uji hipotesis (parsial dan simultan).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Item	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Kesimpulan
y1.1	0,798	0,304	Valid
y1.2	0,809		
y1.3	0,622		
y1.4	0,739		
y1.5	0,688		
x1.1	0,797		
x1.1	0,796		
x1.1	0,815		
x2.1	0,861		
x2.2	0,673		
x2.3	0,838		
x2.4	0, 676		
x3.1	0,808		
x3.2	0,914		
x3.3	0,883		
x3.4	0,857		
x3.5	0,775		
x3.6	0,861		
x3.7	0,643		

Berdasarkan tabel diatas, dari empat variabel penelitian dengan jumlah pertanyaan sebanyak 19 item yang diajukan, menunjukkan semua pernyataan valid karena mempunyai nilai r_{hitung} diatas 0,304 sehingga instrumen penelitian atau pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach	Kreteria Reliabilitas	Kesimpulan
Kinerja	0,763	0,70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,719		
Disiplin Kerja	0, 760		
Lingkungan Kerja	0, 920		

Dari diatas menunjukkan semua item varibel yang digunakan adalah *reliable*, karena nilai *cronbach's alpha* diatas 0,70.

2. Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Jumlah Responden	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
42	0,847	Normal

Dari diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,847 lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengartikan semua data terdistribusi dengan normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

3. Uji Asumsi Klasik

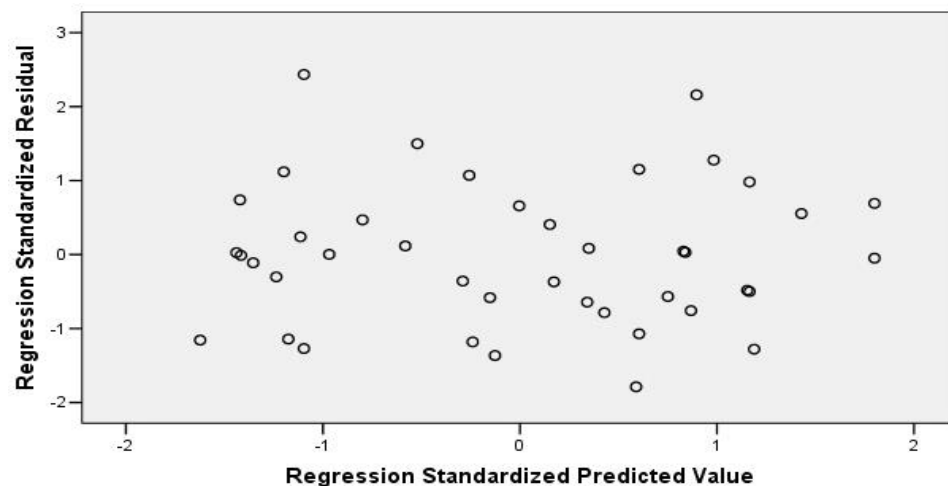
Tabel 3 Hasil Uji multikolinearitas

	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	,352	2,842
Disiplin Kerja	,484	2,066
Lingkungan Kerja	,578	1,731

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas diketahui semua variabel memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada dibawah 10. Hasil ini menggambarkan variabel bebas (motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja) yang digunakan pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2 Uji heteroskedastisitas

Dari diatas memperlihatkan pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, artinya model regresi yang digunakan pada penelitian ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas.

4. Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Regresi Linier

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,150	1,469		2,145	,038
Motivasi Kerja	,577	,197	,408	2,926	,006
Disiplin Kerja	,320	,117	,327	2,747	,009
Lingkungan Kerja	,135	,057	,255	2,348	,024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 3,150 + 0,577(X_1) + 0,320(X_2) + 0,135(X_3)$$

- b_0 = 3,150 merupakan nilai konstanta yang menunjukkan apabila variabel bebas diabaikan, maka variabel terikat nilainya adalah 3,150 yang tidak dipengaruhi oleh variabel apapun.
- b_1 = 0,577 merupakan nilai koefisien variabel motivasi kerja, artinya apabila motivasi kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lain dalam model dianggap konstan.
- b_2 = 0,320 merupakan nilai koefisien variabel disiplin kerja, artinya apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lain dalam model dianggap konstan.
- b_3 = 0,135 merupakan nilai koefisien variabel lingkungan kerja, artinya apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dengan asumsi variabel independen lain dalam model dianggap konstan.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial

Berdasarkan tabel 1 diatas maka dapat dijelaskan:

Motivasi kerja memiliki nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Disiplin kerja memiliki nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi $0,024 < 0,05$ maka hipotesis (H1) diterima, yaitu “motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan”.

b. Uji Simultan

Tabel 5 Hasil Uji Simultan

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3	65,736	36,099	,000 ^a
Residual	38	1,821		
Total	41			

Dari tabel diatas diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka hipotesis (H2) diterima, yaitu “motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan”.

IMPLIKASI HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila motivasi kerja karyawan semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan karyawan yang mempunyai motivasi kerja baik maka mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Darmanto (2015:16) mengemukakan, “dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya sehingga akan tercapai tujuan dari tugas”.

Handoko (2008:93) dalam teorinya mengemukakan, “motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan”. Sedangkan Rivai dalam Yanthi dkk (2019:96) menyatakan, “semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi”, artinya apabila motivasi kerja setiap karyawan meningkat maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan didalam melaksanakan setiap pekerjaannya. Hasibuan (2013:143) mengemukakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan”.

Penelitian ini memperkuat penelitian Juhana & Haryati (2013); Pramadita dan Surya (2015), menyimpulkan, “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat dan kinerja karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Disiplin sangatlah penting, karena disiplin dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Beno dan Irawan (2019:65) berpendapat, “disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Hasibuan (2013:193) menjelaskan, “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sitorus dan Bachri (2014:63) mengemukakan “disiplin juga tidak kalah pentingnya dengan prinsip-prinsip lainnya artinya disiplin setiap pegawai selalu mempengaruhi hasil prestasi kerja, oleh karena itu setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin karyawannya dan melalui disiplin yang tinggi maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan”.

Penelitian ini memperkuat penelitian Pramadita dan Surya (2015); Nisa dkk (2017); Darson dkk (2018); menyimpulkan, “disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Mardiana (2015:78) mengemukakan, “lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Selain itu, Daft (2006:41) menyatakan, “lingkungan tempat kerja terasa nyaman dan menyenangkan maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan dapat bertambah, namun jika dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung maka akan berpengaruh negatif juga terhadap kinerja karyawan tersebut”.

Ameliawati & Nugraheni (2015:3) menjelaskan, “lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena dengan lingkungan kerja yang memadai maka akan membuat karyawan lebih bersemangat bekerja dan menimbulkan kegairahan karyawan dalam bekerja”, sedangkan Nitisemito (2011:183) mengemukakan, “lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan”.

Penelitian ini memperkuat penelitian Juhana & Haryati (2013); Pramadita dan Surya (2015); Nisa dkk (2017); Darson dkk (2018); Beno dan Irawan (2019) menyimpulkan, “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

4. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diperoleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan yang mempunyai tingkat motivasi kerja tinggi maka akan memengaruhi kinerja karyawan, dan apabila disiplin serta lingkungan kerja yang baik serta mendukung maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi disertai dengan disiplin kerja yang baik serta lingkungan kerja yang mendukung maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Setiawan (2013:1247) menjelaskan, “motivasi memiliki sifat penggerak atau pendorong keinginan seseorang untuk melakukan tindakan tertentu dalam hal pencapaian hasil kerja serta dengan adanya sifat disiplin kerja maka karyawan akan merasa ia sedang diawasi dan bila melanggar suatu peraturan akan mendapat sanksi dan oleh karena itu kedua variabel tersebut memiliki dampak yang untuk akan terciptanya kinerja yang baik”. Disisi lain, Nisa dkk (2017:23) berpendapat, “disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, dimana kondisi disiplin kerja berpengaruh terhadap ketaatan peraturan perusahaan yang mana masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam kerja di tentukan”. Beno dan dan Irawan (2019:72) mengemukakan, “lingkungan kerja yang baik tentunya merupakan harapan bagi setiap karyawan

karena engan lingkungan kerja yang baik tentunya para karyawan akan dapat melaksanakan tugas-tugasnya”.

Penelitian ini memperkuat penelitian Juhana & Haryati (2013); Pramadita dan Surya (2015); Nisa dkk (2017); Darson dkk (2018); Beno dan Irawan (2019); Hutagalung dan Triastuti (2019); Syardiansah dan Utami (2019) menyimpulkan, “motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Mengacu terhadap analisa dan pembahasan yang telah dilaksanakan, maka disimpulkan:

- a. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Saran

a. Bagi PT. X

- 1) Pimpinan perusahaan sebaiknya menerapkan serta dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk membangkitkan kinerja karyawannya, seperti memberikan penghargaan atau insentif kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan lainnya akan memotivasi laryawan lainnya,
- 2) Manajemen PT X ada baiknya memperhatikan kedisiplinan yang telah diterapkan serta disepakati disepakati oleh seluruh karyawan, seperti karyawan diharuskan memakai seragam dalam bekerja sehingga terlihat kompak serta mampu mempertahankan kinerja yang unggul.
- 3) Pihak manajemen diharapkan menjaga lingkungan kerja yang sudah kondusif serta dapat menyediakan sarana maupun prasarana dalam mendukung karyawannya dalam bekerja, sehingga dengan lingkungan kerja yang baik tersebut mampu membuat karyawan untuk dapat menjalankan kewajibannya didalam bekerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya tidak hanya meneliti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja akan tetapi bisa dikembangkan ataupun menambah variabel lain, seperti kepuasan kerja sehingga mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ameliawati, R., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu). *Diponegoro Journal of Management*, 4(2): 1-14
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Beno, J., & Irawan, D.N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Penindo II Teluk Bayur Padang. *Jurnal Saintek Maritim*, 20(1): 61-74
- Darmanto. (2015). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1): 1-20
- Daft, R.L. (2006). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Darson, Y., Djaelani, Abd.Kodir., & ABS, M. Khoirul. (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima). *e-Jurnal Riset Manajemen*, 7(8): 75-85
- Drucker, P. (2015). *Manajemen: Tugas, Tanggungjawab, Praktek*. Jakarta: Mandar Maju
- George, J.M., & Jones, G.R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall
- Handoko, T.H. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Universitas Gajah Mada
- Hasibuan, M.S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutagalung, M., & Triastuti, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugerah Abadi Bersama. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2): 123-134
- Juhana, D., & Haryati. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 7(1): 84-94
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Kaswan., 2016, *Peak Performance*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mardiana. (2015). *Manajemen Produksi*. Jakarta: Badan Penerbit IPWI
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Nisa, A., Makmuri, M.K., & Hasmawaty, AR. (2017). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Pertamina Marketing Operation Region II Palembang). *Jurnal Ilmiah TEKNO*, 14(1): 11-25

- Nitisemito, A.S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Pramadita, AA Gde Oka., & Surya, I.B.K. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8): 2301-2317
- Rivai, V., & Sagala, J.E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2017). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 23. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, M. (2011). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4): 1245-1253
- Siswanto, B. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta Bumi: Aksara
- Sitorus, R.B., & Bachri, A.A. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Katingan. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 2(1): 57-79
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sunyoto, D. (2016). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wibowo., 2016, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada