

## **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Agil Darmawan**

**Universitas Muhammadiyah Metro**

agil.darmawan96@gmail.com

### **Abstrak**

Faktor penentu terwujudnya tujuan organisasi, namun sumber daya manusia tidak dengan sendirinya dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan karena banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. Beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai antara lain motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan, Lampung Timur. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan objek penelitian motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 33 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan analisis kualitas data dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan konsumen. Melihat signifikansi yang diperoleh maka variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel disiplin kerja.

**Kata kunci:** motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawanAbstract

### **Abstract**

*Employees have the main role because employees become planners, actors, and determinants of the realization of organizational goals, but human resources do not in themselves can provide good performance for the company because of the many factors that affect the performance. Some factors related to employee performance include motivation, work discipline and work environment. The purpose of this study was to determine the effect of motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan, East Lampung.*

*The method used in this research is the explanatory survey method. This type of research is quantitative research with the object of research is motivation, work discipline, work environment and employee performance. The study population is employees in PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan East Lampung with 33 samples taken. Data collection techniques using questionnaires. The analytical tool used is to use data quality analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results showed that motivation, work discipline and work environment influence both partially and simultaneously on the performance of consumer employees. Seeing the significance obtained, the most influential variable on employee performance is the work discipline variable.*

**Keywords:** motivation, work discipline, work environment, employee performance



This is an open access article under the [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

## PENDAHULUAN

Keberadaan karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka yang memprakarsai terbentuknya suatu usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat tercapai berkat adanya peran aktif dari karyawan sebagai salah satu komponen penggerak organisasi. Karyawan mempunyai peran utama karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, namun sumber daya manusia tidak dengan sendirinya dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan karena banyaknya faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tersebut.

Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, manakala mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, artinya dapat mencapai sasaran menurut standar yang ditentukan perusahaan. Karyawan adalah ujung tombak organisasi, jika mereka tidak bisa bekerja dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka pimpinan akan merasakan beban yang tinggi dalam me-manage organisasi. Pimpinan akan disibukan dengan pekerjaan yang bersifat rutinitas yang semestinya tidak harus diatur atau dikerjakan oleh pimpinan. Waktu pimpinan akan habis disita yang semestinya tidak perlu dikerjakan lagi oleh seorang pimpinan dan seorang pimpinan semestinya hanya mengerjakan hal-hal yang bersifat managerial saja.

Kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual diantaranya yaitu motivasi, kedisiplin kerja, adapun faktor situasional diantaranya yaitu lingkungan kerja yang mendukung. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah proses pemberian rangsangan atau dorongan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Ardana, 2011: 154). Dengan adanya motivasi yang tinggi dari karyawan akan mendorong suatu kekuatan dari dalam diri karyawan untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Namun motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap karyawan berbeda. Hal ini berbeda karena setiap anggota suatu organisasi adalah unit secara biologis maupun psikologis dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula sehingga tingkat motivasi mereka berbeda-beda pula.

Selain itu faktor yang dapat meningkatkan kinerja adalah sikap disiplin dalam bekerja. Disiplin mendorong produktivitas atau disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai produktivitas. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi kinerja karyawan jika lingkungan kerja dirasa kurang nyaman dan membuat karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan kegiatan atau

pekerjaan. Oleh karena itu menciptakan sarana dan prasarana kantor yang nyaman dapat menunjang aktivitas kerja dari karyawan (Hasibuan, 2012: 53).

PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang consumer goods trading and distribution yang dalam operasional perusahaannya membutuhkan kinerja karyawan yang baik dalam memasarkan produknya. Namun dalam kenyataannya dalam setiap perusahaan terkadang mengalami kendala dalam kemunduran dari kinerja karyawannya yang disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah faktor kepemimpinan dan motivasi karyawan yang juga menurun.

Permasalahan yang terjadi di lokasi penelitian adalah adanya kondisi yang kurang baik dimana pencapaian kinerja karyawan yang belum mencapai target sesuai dengan penilaian yang dilakukan oleh manager Human Resource Development (HRD) di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan. Berdasarkan data yang diberikan tersebut tergambar bahwa kinerja karyawan masih kurang dibandingkan yang ditargetkan oleh perusahaan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian adalah penelitian analisis kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian analitik kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Penelitian dilaksanakan di PT. Indomarco Adi Prima Stock Point Pekalongan Lampung Timur. Pada penelitian ini variabel yang diteliti yaitu motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dengan bentuk hubungan ketiga variabel tersebut adalah sebab akibat (kausal). Anggota populasi yang diambil sebagai sampel sebanyak 33 orang sebagai responden penelitian. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan tehnik *random sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *explanatory survey* yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis dalam bentuk hubungan antar variabel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS.

## **PEMBAHASAN**

### **1. Regresi Linier Berganda**

$$Y = 20,565 + 0.250X_1 + 0.629X_2 + 0.381X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat diperoleh nilai konstanta yang positif bernilai 20,565 yang menunjukkan bahwa jika nilai dari variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  sama dengan 0 maka nilai  $Y$  adalah 6,580 satuan.

- 1) Koefisien regresi variabel motivasi adalah 0,250 yang menunjukkan jika ada peningkatan variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,250 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

- 2) Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,629 yang menunjukkan jika ada peningkatan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,629 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- 3) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah 0,381 yang menunjukkan jika ada peningkatan variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja karyawan sebesar 0,381 satuan dengan asumsi variabel lainnya konstan

## 2. Uji Hipotesis Statistik

### Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan  $\beta$ : 0,250 dan nilai thitung 2,382. Berdasarkan nilai thitung > ttabel maka koefisien  $\beta$  signifikan atau dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $\beta$ : 0,629 dan nilai thitung 6,033. Berdasarkan nilai thitung > ttabel maka koefisien  $\beta$  signifikan atau dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan  $\beta$ : 0,381 dan nilai thitung 3,610. Berdasarkan nilai thitung > ttabel maka koefisien  $\beta$  signifikan atau dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 3. Uji F

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 2750.724       | 3  | 916.908     | 85.556 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 278.643        | 26 | 10.717      |        |                   |
|                    | Total      | 3029.367       | 29 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan koefisien variabel motivasi, disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 85,556. Berdasarkan nilai Fhitung > Ftabel maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti motivasi ( $X_1$ ) disiplin kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 4. R<sup>2</sup> Determinasi

Koefisien determinasi (*R square*) 0,908. Hal ini berarti 91% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari  $k(X_1, X_2, X_3)$ . Sedangkan sisanya ( $100\% - 91\% = 8\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel-variabel yang diteliti.

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh maka,

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif motivasi dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti jika motivasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana motivasi merupakan dorongan dan keinginan, sehingga ia melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan dengan memberikan yang terbaik demi tercapainya tujuan yang diinginkan. beberapa indikator yang dapat mendorong timbulnya diantaranya gaji, tunjangan, keselamatan kerja, penghargaan dan pujian, sistem pengkarian, hubungan dengan rekan kerja dan pengembangan diri.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Pramadita (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali dengan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, Koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan melihat signifikansi variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika disiplin kerja baik, maka kinerja karyawannya juga akan meningkat.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati peraturan perusahaan yang mengikat setiap karyawan yang meliputi datang tepat waktu, tertib, teratur, berpakaian rapi, mampu memanfaatkan perlengkapan secara baik, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja sesuai dengan perusahaan, memiliki tanggung jawab tinggi yang harus dijalankan dengan kesadaran sendiri.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Nelizulpa (2018), dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi yang dihasilkan bertanda positif yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Dengan melihat signifikansi variabel lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan karyawan juga akan baik.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi perlengkapan kerja, ruang kerja, kondisi kerja, keamanan dan hubungan antar karyawan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Darson (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dengan hasil lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan konsumen.

**KESIMPULAN**

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana motivasi adalah dorongan dan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan sehingga kinerjanya akan meningkat.

2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati peraturan perusahaan yang mengikat setiap karyawan, setiap peraturan yang dibuat perusahaan pasti berkenaan dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang mendukung dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan ketiga kondisi dari motivasi, disiplin dan lingkungan kerja yang mendukung akan semakin meningkatkan kinerja dari karyawan.

Berdasarkan angka coefisiensi maka dapat diketahui bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar: Graha Ilmu.
- Darson, (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri (Studi Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kab. Bima). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. ejrm Vol. 7 No. 9 Agustus 2018
- Handoko, T. Hani, (2008). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Haryati, (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Cimahi. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 7, No. 2, Oktober 2013
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mathis dan Jackson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi. Pertama Jakarta: Salemba Empat.
- Nelizulpa, (2018). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karanganyar). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nitisemito, (2010). Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Bogor, Penerbit: Ghalia Indonesia.
- Pramadita, (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 8, 2015 : 2301-2317
- Prawirosentono, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan. Kinerja Karyawan. Yogyakarta:BPFE.
- Rivai, (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.

Sedarmayati, (2011). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, CV Mandar Maju, Bandung

Schuller & Jackson, (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia, (Menghadapi Abad Ke-21), Jakarta:PT. Gelora Aksara Pratama

Sugiyono, (2010), Statistik Untuk Peneltiian. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, (2016), Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.

Yuniar, (2016). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAO di Kota Semarang). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro.