

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD RAHAYU INDAH KEDIRI

Ratna Mitasari¹, Tjetjep Yusuf Affandi², Efa Wahyu Prastyaningtyas³
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ratnamitasari30@gmail.com
tjetjep@unpkdr.ac.id
efawahyu@unpkdr.ac.id

Informasi artikel :

Tanggal Masuk : 10-09-2024

Tanggal Revisi : 14-09-2024

Tanggal diterima: 16-09-2024

Abstract

This research is motivated by a lack of understanding of the importance of work motivation, in addition to the low level of work discipline and inadequate facilities in the work environment so that it affects the quality of UD Rahayu Indah employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation, work discipline, and work environment on the performance of UD Rahayu Indah Kediri employees. The sample used in this study is employees who have worked for at least 2 years at UD Rahayu Indah Kediri. While the method in sampling using simple random sampling method using the slovin formula obtained a sample of 171 people. The research approach uses a quantitative approach, while for research techniques the causality method used in this study. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis. The results of the calculation using the SPSS version 25 program show that: 1) work motivation partially has an influence on employee performance 2) work discipline partially has an influence on employee performance 3) work environment partially has an influence on employee performance 4) work motivation (X₁) work discipline (X₂) and work environment (X₃) simultaneously affect employee performance. Based on this research it can be concluded that companies should maintain work motivation, work discipline and work environment.

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

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kurangnya pemahaman akan pentingnya sebuah motivasi kerja, selain itu terkait tingkat disiplin kerja yang masih rendah dan kurang memadainya fasilitas di lingkungan kerja sehingga berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan UD Rahayu Indah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja minimal 2 tahun di UD Rahayu Indah Kediri. Sedangkan metode dalam pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dengan memakai rumus slovin diperoleh sampel sebesar 171 orang. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, sedangkan untuk teknik penelitian metode kausalitas yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari perhitungan menggunakan program SPSS versi 25 menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 2) disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 3) lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan 4) motivasi kerja (X₁) disiplin kerja (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa perusahaan seharusnya mempertahankan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja karena hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Semakin berkembangnya zaman, persaingan di dunia perindustrian semakin ketat. Hal ini terbukti dari pertumbuhan perusahaan serta berbagai bidang usaha di Indonesia menunjukkan semakin banyak didirikan perusahaan baru dan lebih bervariasi hasil produksinya. Sumber Daya Manusia (SDM) dijadikan tumpuan penting

perusahaan untuk bertahan di era perkembangan zaman yang persaingan semakin ketat. Dibanding dengan unsur lain yang menjadi fokus utama dalam sebuah perusahaan atau instansi, sumber daya manusia menjadi unsur paling penting diantara unsur lainnya (Apriliyanti, 2022). Maka sumber daya manusia dapat dikatakan faktor utama sebagai penentu perusahaan dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai, karena jika sumber daya manusia tidak ada maka sumber daya lainnya tidak dapat berfungsi. Memberikan alokasi arahan kepada setiap sumber daya manusia menjadi salah satu upaya meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Faktor penting sebagai penentu dan mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah dilimpahkan. Motivasi kerja merupakan suatu daya bersifat sebagai pendorong yang dimiliki oleh setiap orang dalam menyelesaikan kegiatan dengan segenap kemampuan dan potensi yang dimiliki sesuai tujuan agar terwujud (Apriliyanti, 2022). Karyawan yang paham akan tanggungjawab atas pekerjaan yang dilimpahkan kepadanya tentu memiliki motivasi kerja cenderung kuat.

Beberapa karyawan dengan tingkat motivasinya masing-masing dalam penyelesaian pekerjaan, tentu harus didukung faktor lainnya yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja di lingkungan perusahaan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, karena disiplin kerja membantu karyawan mengikuti berbagai aturan dan standart guna mencegah kesalahan akan terjadi (Apriliyanti, 2022). Jika kedisiplinan yang dimiliki seorang karyawan tinggi maka semakin tinggi pula produktivitas kerja dan hasil dari kinerja karyawan tersebut dan juga bisa sebaliknya, semakin kurang disiplin seorang karyawan semakin kurang juga produktivitas kerja dan hasil dari kinerja karyawan di perusahaan tidak maksimal.

Selain motivasi kerja dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Karena jika lingkungan kerja memadai akan dapat menunjang keberhasilan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas serta tanggungjawabnya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan perusahaan yang dapat mempengaruhi cara penyelesaian karyawan dalam bekerja (Julita, 2019). Tentu dalam proses menyelesaikan tugasnya sebagai karyawan, lingkungan kerja yang memadai dapat menjadi faktor penentu terselesainya sesuai tepat sasaran.

Pemberian pengarahan dan bimbingan pada karyawan akan lebih baik dilakukan secara terus menerus, agar dapat terlihat hasil dari kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil perbuatan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di tempatnya bekerja, kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai prestasi dalam indikator keberhasilan terselenggaranya sistem manajemen sebuah perusahaan (Apriliyanti et al., 2022). Sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai gambaran hasil kerja karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang bertujuan memunculkan kepuasan kerja.

Pentingnya faktor kinerja karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semua perusahaan menggunakan faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor penting dalam mengembangkan kemajuan perusahaannya. Salah satunya Perusahaan yang perlu menggunakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah mobilitas perindustrian beras, industri beras menjadi salah satu industri yang memiliki dampak besar dalam pemenuhan kebutuhan pangan di Indonesia.

UD Rahayu Indah adalah salah satu contoh unit bidang usaha yang bergerak di bidang penggilingan padi menjadi beras. Unit usaha ini menerima pasokan gabah dan beras setengah jadi dari pemasok. Namun berdasarkan observasi awal dari peneliti, terdapat permasalahan karyawan mengenai motivasi kerja. Kurangnya motivasi dapat terjadi saat lelah karena tuntutan serta peraturan dan ketentuan-ketentuan perusahaan merasa ingin menyerah. Selain itu banyak karyawan yang absen bekerja bahkan tanpa konfirmasi kepada pimpinan atau biasa di sebut tanpa keterangan, ada juga dari sebagian karyawan yang datang terlambat tidak tepat waktu hal ini berkaitan dengan disiplin kerja karyawan, dan keadaan lingkungan area produksi yang kurang nyaman serta tidak terpenuhinya hak karyawan saat proses produksi maupun saat berada di lingkungan perusahaan. Hal ini ada hubungannya dengan pengaruh faktor lingkungan kerja. Dimana faktor tersebut berpengaruh terhadap menurunnya target penggilingan beras sehingga produktivitas perusahaan menurun yang bisa saja menghambat permintaan pasar.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka akan dilakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Dengan tujuan mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri. Oleh karena itu dibuat penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan UD Rahayu Indah Kediri” yang beralamatkan di Dsn. Cabak RT 02 RW 02 Ds. Kerep Kec. Tarokan Kab. Kediri.

METODE

Pendekatan kuantitatif adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Pendekatan kuantitatif yaitu metode pendekatan yang menggunakan data berbentuk angka-angka dengan menggunakan analisis statistik, tujuannya untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kausal komperatif atau fungsi sebab akibat, dengan menggunakan analisis kausal komperatif untuk mencari data menentukan tentang ada tidaknya pengaruh antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Pengambilan sampel sejumlah 171 orang dari populasi yang berjumlah 300 karyawan UD Rahayu Indah Kediri. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik *simple random sampling* dan skala Likert sebagai alat bantu penghitungan skor.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

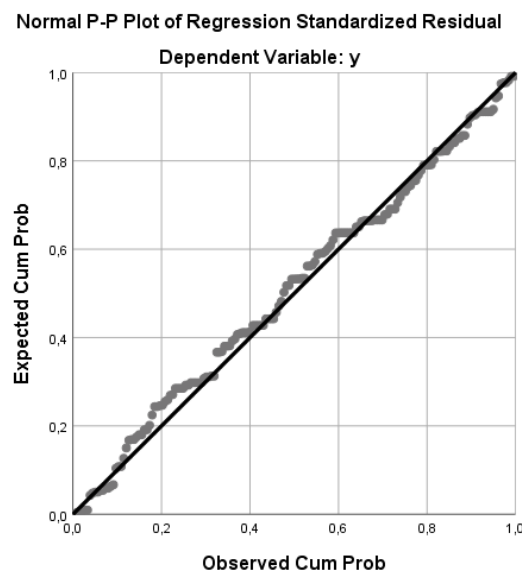
Asumsi klasik adalah sebuah persyaratan statistik yang harus terpenuhi. Dalam penelitian ini asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai penyebaran data pada variabel apakah data yang diamati memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik dan P-P Plot sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal.
- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.
- Jika titik-titik pada plot sesuai atau mendekati garis diagonal, dapat disimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal.

Namun, jika titik-titik tersebar dan mengalami deviasi dari garis diagonal, dapat dianggap bahwa data tidak memiliki distribusi normal. Berikut hasil uji normalitas diperoleh berdasarkan grafik P-P plot :



Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Gambar 1. Normal P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan grafik P-P Plot bahwa data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normal. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terbentuk adanya korelasi tinggi atau sempurna antar variabel bebas (*independent*). Uji multikolinearitas menggunakan uji regresi berdasarkan VIF (*variance inflation factor*). Adapun batas VIF adalah 10 yang berguna untuk untuk menentukan apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, dan batas tolerance mendekati angka 1 atau sekitar angka 1. Maka dapat diketahui tidak terdapat masalah pada uji multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan apabila nilai toleransi > 10% dan VIF 10 maka terjadi multikolinearitas antara variabel bebas. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas:

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.425	2.420			-1.828	.069		
Motivasi Kerja	.194	.039	.245	5.009	.000	.251	3.979	
Disiplin Kerja	.939	.131	.459	7.183	.000	.148	6.779	
Lingkungan Kerja	.558	.116	.286	4.791	.000	.169	5.902	

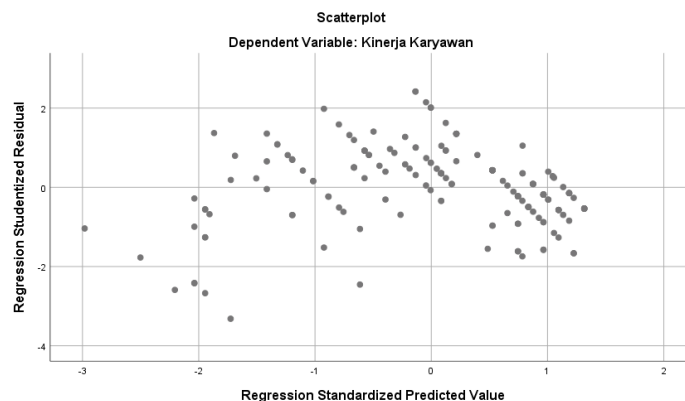
1) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan data di atas, diperoleh nilai *tolerance* yaitu motivasi kerja 0,251, disiplin kerja 0,148, dan lingkungan kerja 0,169 dimana nilai *tolerance* > 0,10. Atau dengan nilai VIF yaitu motivasi kerja 3,979, disiplin kerja 6,779, dan lingkungan kerja 5,902 < 10. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja atau dapat disimpulkan bahwa tidak menunjukkan terjadinya masalah pada multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas ialah untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan signifikan dalam varian dari residu yang diamati dalam suatu analisis regresi. Untuk melakukan uji heteroskedastisitas dapat dilakukan uji sebaran pada scatterplot untuk melihat apakah pola titik-titiknya tersebar luas atau tidak. Berikut tabel hasil uji heteroskedastisitas:



Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat dari grafik scatterplot bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tersebar baik atas maupun bawah angka nol pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Analisis Linear Berganda

Dibawah ini merupakan output analisis regresi berganda dari penelitian, dihasilkan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 :

Tabel 2. Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.425	2.420		-1.828	.069
Motivasi Kerja	.194	.039	.245	5.009	.000
Disiplin Kerja	.939	.131	.459	7.183	.000
Lingkungan Kerja	.558	.116	.286	4.791	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Persamaan menggunakan regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = (-4.425) + 0,194 X_1 + 0,939 X_2 + 0,558$$

maka persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

- 1) Konstanta = -4.425
Nilai konstanta -4.425 yang merupakan keadaan saat variabel kinerja karyawan oleh variabel lain yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Apabila tidak ada variabel bebas, maka variabel kinerja karyawan tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh satu arah antara variabel bebas yang meliputi motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
- 2) Koefisien $X_1 = 0,194$
Jika variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1) mengalami sebuah kenaikan 1 poin, sementara disiplin kerja dan lingkungan kerja tetap. Maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,194.
- 3) Koefisien $X_2 = 0,939$
Jika variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_2) mengalami sebuah kenaikan 1 poin, sementara motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap. Maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,939.
- 4) Koefisien $X_3 = 0,558$
Jika variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_3) mengalami sebuah kenaikan 1 poin, sementara motivasi kerja dan disiplin kerja tetap. Maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,558.

Analisis Koefisien Determinasi

Dibawah ini output analisis koefisien determinasi dari penelitian, dihasilkan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25:

Tabel 3. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.897	1.44716

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
 Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan analisis nilai R square=0,899=89,9% dengan tingkat kategori hubungan sangat kuat maka dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan dapat bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan 89,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 10,1% dijelaskan pada variabel lain dan tidak dikaji di dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t yang dilakukan agar dapat mengetahui pada hipotesis apakah diterima atau tidak. Pada pengambilan keputusan yang dilakukan dengan sebuah perbandingan dari t hitung dan t tabel pada taraf signifikan 5% atau sig 0,05. Jika t hitung > t tabel atau (sig ≤ 0,05), maka akan dinyatakan H₀ ditolak yang artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan sebaliknya, jika t hitung < t tabel atau (sig ≥ 0,05), maka H₀ diterima artinya tidak berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut hasil uji secara parsial variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan :

Tabel 4. Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-4.425	2.420		-1.828	.069		
Motivasi Kerja	.194	.039	.245	5.009	.000	.251	3.979
Disiplin Kerja	.939	.131	.459	7.183	.000	.148	6.779
Lingkungan Kerja	.558	.116	.286	4.791	.000	.169	5.902

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Dari data yang tercantum dalam tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Signifikansi statistik dari variabel motivasi kerja (X₁) yaitu sebesar 0,000. Jika 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja (X₁) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- Signifikansi statistik dari variabel disiplin kerja (X₂) adalah 0,000. Dengan membandingkan nilai ini dengan tingkat signifikansi umum 0,05 maka H₀ dapat ditolak. Kesimpulannya adalah disiplin kerja (X₂) memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- c. Nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 0,000. Jika $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Berikut hasil uji secara simultan variabel independen motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan :

Tabel 5. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3123.426	3	1041.142	497.137	.000 ^b
Residual	349.744	167	2.094		
Total	3473.170	170			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer yang diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.27 maka dapat diketahui nilai dari $F_{hitung} = 497.137$ dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti variabel X_1 (Motivasi Kerja), X_2 (Disiplin Kerja), dan X_3 (lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan). Maka H_0 ditolak menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari analisis pengujian data penelitian yaitu uji t (parsial) diperoleh nilai signifikan variabel $X_1 < 0,05$ yaitu sebesar 0,000 maka H_0 akan ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti X_1 (motivasi kerja) memiliki pengaruh terhadap Y (kinerja karyawan). Sehingga motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.

Indikator dalam motivasi kerja adalah kerja keras, orientasi masa depan, tingkat cita-cita yang tinggi, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja yang dipilih, dan pemanfaatan waktu memiliki peran yang saling berkaitan dalam motivasi kerja yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Kerja keras berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan, dalam penyelesaian tugasnya karyawan dapat mengeluarkan segala kemampuannya sebagai wujud mengimplementasikan kerja keras. Lalu orientasi masa depan seorang karyawan sangat berpengaruh sebagai alat ukur kedepannya yang harus dilakukan. Selanjutnya tingkat cita-cita yang tinggi seorang karyawan dapat diukur dalam ambisinya untuk menjadi lebih baik. Orientasi tugas/sasaran berkaitan dengan hasil pekerjaan yang diselesaikan harus berkualitas. Usaha untuk maju yang dimiliki karyawan sangat diperlukan guna melakukan kegiatan selanjutnya yang saling keterkaitan. Ketekunan menjadi poin penting dalam motivasi kerja seorang karyawan, dalam ketekunan terdapat keinginan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selanjutnya rekan kerja disini berhubungan dengan menemukan *partner* sebagai rekan dalam mencapai sebuah tujuan. Terakhir terkait pemanfaatan waktu dalam segala indikator motivasi kerja, pemanfaatan waktu menjadi tolak ukur penggunaan waktu yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Indikator yang terdapat motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena kualitas kinerja karyawan akan lebih baik jika menerapkan beberapa indikator dalam motivasi kerja. Hal ini diperkuat dalam penelitian (Hanafi & Zulkifli, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh nilai signifikan variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 0,000. Jika $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah Kediri.

Beberapa indikator penunjang disiplin kerja adalah dimensi taat terhadap aturan waktu, dimensi taat aturan perilaku dalam pekerjaan, dan dimensi taat terhadap aturan lainnya. Terdapat dimensi taat terhadap aturan waktu terkait pengelolaan waktu jam tiba di tempat kerja, jam masuk atau mulai bekerja, jam yang digunakan dalam beristirahat, serta jam kepulangan setelah menyelesaikan pekerjaan. Lalu dimensi taat aturan perilaku dalam pekerjaan, dapat dinilai dari tingkah laku serta tanggungjawab dalam kesesuaian menyelesaikan pekerjaan yang telah dilimpahkan pada karyawan. Selanjutnya dimensi taat terhadap aturan lainnya meliputi peraturan serta norma yang berlaku di sekitar tempat bekerja, hal tersebut berkaitan dengan kedisiplinan menjaga apa yang perlu dijaga.

Ketiga indikator dalam variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan UD Rahayu Indah. Didukung dalam penelitian (Fauziah et al., 2020) yang menunjukkan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t yang memperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X_3) yaitu sebesar 0,000. Jika $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD Rahayu Indah.

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi udara, pencahayaan, warna, dan suara. Keempat indikator tersebut sangat mempengaruhi variabel lingkungan kerja. Hal ini didukung dalam penelitian (Novi et al., 2019) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} memiliki nilai sebesar 497.137 dengan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_4 diterima yang menyatakan adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R square sebesar 0,899 atau 89,9% menandakan adanya hubungan yang sangat kuat. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara kolektif menyumbang 89,9% terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini. Sisanya sebesar 10,1% disebabkan oleh variabel tambahan yang tidak dieksplorasi dalam penelitian ini.

Didukung dalam penelitian (Paryanti, 2021) yang menunjukkan hasil analisisnya bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 73,9%. Sedangkan sebesar 26,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap UD Rahayu Indah Kediri. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa: Berdasarkan analisis dari uji parsial menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil nilai signifikansi motivasi kerja yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi harga $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 tidak diterima. Hal ini berarti motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dari uji parsial menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil nilai signifikansi disiplin kerja yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi harga $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 tidak diterima. Hal ini berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis dari uji parsial menggunakan

SPSS versi 25 diperoleh hasil nilai signifikansi lingkungan kerja yaitu sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi harga $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 tidak diterima. Hal ini berarti disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) maka dapat diketahui nilai dari $F_{hitung} = 497.137$ dengan nilai signifikan 0,000 yang berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka H_0 ditolak dan menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan tambahan referensi untuk hasil penelitian yang berkaitan dengan penerapan ilmu serta teori manajemen SDM, hasil penelitian ini akan digunakan untuk teori penelitian selanjutnya. Tentu juga memberikan tambahan untuk bahan referensi terkait motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yang dapat dijadikan teori referensi untuk penelitian selanjutnya bagi peneliti berikutnya.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Apriliyanti K, Sang A, Marpaung NN. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Mustika Jaya. *Al-Misbah* 2022;3:177–184. <http://jurnal.umika.ac.id/index.php/almisbah/article/view/234>
- [2] Fauzia FA, Dongoran J, Sundari O. Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 2020;4:511–537.
- [3] Hanafi A, Zulkifli Z. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi* 2018;7:406–422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- [4] Ulita, Arianty N. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero), Tbk Cabang Belmera Medan. *Repository UNA Medan* 2019:195–205. <http://repository.una.ac.id/50/2/Julita.pdf>
- [5] Novi C, Friandi SZ, William G. Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja. Faktor Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kontribusi Kinerja Karyawan Pada Pt. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta 2019;5:44–63.
- [6] Paryanti. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2021;2: 9–19.
- [7] Pranatawijaya VH, Widiatry W, Priskila R, Putra PBAA. Penerapan Skala Likert dan Skala Dikotomi Pada Kuesioner Online. *Jurnal Sains Dan Informatika* 2019;5:128–137. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- [8] Pranitasari D, Khotimah K. Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 2021;18:22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>.