

## DAMPAK DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. CANDI LOKA NGAWI

Zainal Arifin<sup>1</sup>, Edy Djoko S<sup>2</sup>, Rino Sardanto<sup>3</sup>

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Achmad Dahlan 76 Kediri Jawa Timur

[zain.arifin620@gmail.com](mailto:zain.arifin620@gmail.com)

### Abstract

*The purpose of this research is to find out: (1) the impact of work discipline on employee performance at PT. CANDI LOKA Ngawi (2) the impact of motivation on employee performance at PT. CANDI LOKA Ngawi (3) the impact of the work environment on the performance of employees at PT. CANDI LOKA Ngawi (4) the impact of work discipline, motivation and work environment on employee performance at PT. CANDI LOKA Ngawi. The sample is 66 people who are determined by the quota sample method. The instrument is a Likert scale questionnaire with five alternative answers. Validity test using Person Correlation, reliability test with Cronbach's Alpha. The test analysis consisted of normality test, multicollinearity, heteroscedasticity, and then the hypothesis test using T and F tests. The results showed that there was no significant impact of work discipline on employee performance at PT. CANDI LOKA Ngawi. There is no significant impact of motivation on employee performance at PT. CANDI LOKA Ngawi. There is a significant impact of the work environment on the performance of employees at PT. CANDI LOKA Ngawi. And there is a simultaneous impact between work discipline, motivation, and work environment on employee performance at PT. CANDI LOKA Ngawi.*

**Keywords:** *Work Discipline, Motivation, Work Environment, Employee Performance, and PT. CANDI LOKA Ngawi*

### Abstrak

Maksud dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui : (1) dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA Ngawi (2) dampak motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA Ngawi (3) dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA Ngawi (4) dampak disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA Ngawi. Sampel berjumlah 66 orang yang ditetapkan dengan metode sampel kuota. Instrument berupa angket berskala likert dengan lima alternatif jawaban. Uji validitas menggunakan *Person Correlation*, uji reabilitas dengan *Cronbach's Alpha*. Analisis pengujian terdiri dari uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan selanjutnya uji hipotesis menggunakan uji T dan F. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa tidak ada dampak yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA Ngawi. Tidak ada dampak yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA Ngawi. Ada dampak yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA Ngawi. Serta ada dampak secara simultan antara disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA Ngawi.

**Kata Kunci :** *Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, dan PT. CANDI LOKA Ngawi.*

## PENDAHULUAN

Perusahaan dan karyawan saling terkait antara satu dengan yang lainnya. Keduanya saling membutuhkan karena jika karyawan mengalami keberhasilan, maka akan membuat perusahaan mengalami kemajuan dan perolehan keuntungan akan dapat dirasakan keduanya. Bagi seorang karyawan keberhasilan adalah suatu aktualisasi dari potensi yang dimiliki sekaligus menjadi sebuah peluang dalam pemenuhan kebutuhan dalam hidupnya. Disisi lain, perusahaan mengartikan keberhasilan tersebut sebagai perantara dalam tumbuh kembang (Septiadi et al., 2020). Hasil dari pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi sering disebut dengan kinerja. Bangun (2012) memberikan arti kinerja karyawan merupakan apa yang diperolehnya dari pekerjaan yang dilakukan berdasar pada standar kerja.

Untuk mencapai kinerja karyawan sesuai dengan keinginan tentunya dipengaruhi oleh berbagai macam faktor diantaranya adalah disiplin kerja. Sutrisno (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu disiplin individu serta lingkungan. Hasibuan (2013) memberikan definisi disiplin kerja sebagai rasa sadar dan kesediaan seseorang untuk patuh dan taat pada peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan serta norma sosial yang ditetapkan, dimana seorang pekerja harus selalu tepat waktu pada saat datang maupun pulang dan menyelesaikan semua pekerjaan atau tanggungjawabnya dengan baik.

Adanya suatu dorongan atau suatu tujuan akan membuat motivasi muncul dari dalam diri manusia. Tujuan tersebut berkaitan dengan kebutuhan manusia, atau dengan kata lain motivasi tidak akan muncul jika tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan (Atmojo dan Pradana, 2020). Menurut Bangun (2012) motivasi merupakan sesuatu tindakan yang dapat mempengaruhi seseorang untuk berperilaku secara teratur.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai apa saja yang dapat ditemui di dekat pekerja dimana sesuatu tersebut bisa mengganggu pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan, meski lingkungan kerja tidak melakukan pekerjaan tetapi berdampak langsung pada para karyawan yang bekerja (Nitisemito, 2000; Malau, 2018). Andriani dan Widyanti (2020) memberikan kesimpulan yaitu lingkungan kerja secara individu berdampak pada kinerja karyawan.

PT. CANDI LOKA merupakan suatu perusahaan yang memproduksi teh yang diperoleh dari perkebunan teh jamus. PT. CANDI LOKA berlokasi di Girikerto, Sine, Kabupaten Ngawi Jawa Timur. Berdasarkan hasil observasi di PT. CANDI LOKA NGAWI ada temuan berupa kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja, saat tidak diawasi karyawan sering beristirahat duduk dan mengobrol terutama disaat jam siang. Rendahnya motivasi karena beban kerja terlalu berat sehingga membuat karyawan enggan dalam mengerjakan pekerjaannya. Beratnya beban kerja tersebut mempengaruhi perasaan karyawan sehingga motivasi untuk bekerja tidak muncul dari dalam diri. Lingkungan kerja dengan layout yang kurang sesuai dan kurang nyaman sehingga muncul rasa tidak aman dari dalam diri karyawan. Selain itu kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA perlu dilakukan pengkajian sehingga diperoleh hasil yang maksimal. Untuk mengetahui seberapa besar dampak yang memiliki pengaruh pada kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait dampak dari faktor disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari paparan tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dampak disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. CANDI LOKA Ngawi.

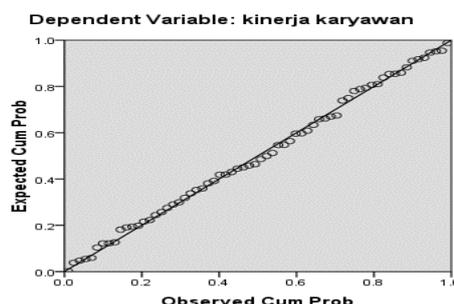
## METODE

Pendekatan yang dipakai adalah kuantitatif dengan teknik deskriptif. Penelitian dilaksanakan kepada karyawan PT. CANDI LOKA Ngawi. Sampel dalam penelitian ini 66 orang. Teknik sampling menggunakan *sampling kuota*. Analisis menggunakan uji persyarat, analisis regresi linier berganda.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dari uji normalitas menggunakan *software SPSS 17* dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1. P-P Plot Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1 menunjukkan titik yang dihasilkan tersebar mengikuti diagonal dan berada disekitarnya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa residual tersebut memiliki distribusi normal.

Hasil dari uji multikolinieritas dengan bantuan *software SPSS 17* tersaji pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

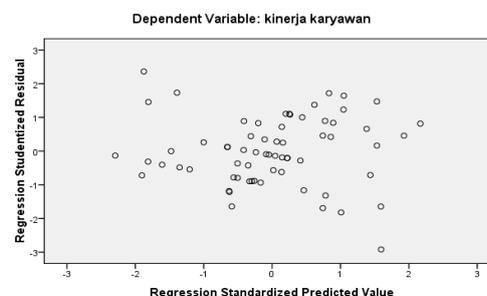
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.192	4.699		
Disiplin kerja	-.077	.145	.759	1.318
Motivasi	.131	.171	.820	1.219
Lingkungan kerja	.344	.149	.687	1.457

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1, terlihat bahwa standar error kurang dari 1, yaitu 0,145 pada variabel disiplin kerja, 0,171 pada variabel motivasi dan 0,344 pada variabel lingkungan kerja . Nilai koefisien beta juga kurang dari 1, maka dapat diartikan nilai standar error rendah dan tidak terdeteksi multikolinieritas. Sedangkan nilai VIF untuk ketiga variabel < 10. *Tolerance* ketiga variable > 0,1 berarti tidak ada gejala multikolinieritas.

Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan *software SPSS 17* dapat dilihat pada Gambar 2.

Gambar 2. Satterplot Uji heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa titik yang dihasilkan tersebar dan tidak terbentuk pola tertentu. Ini berarti bahwa masalah heteroskedastisitas tidak terjadi.

Hasil uji analisis regresi linier berganda menggunakan *software SPSS 17* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients			
	B	Std. Error	T	Sig.
1 (Constant)	27.192	4.699	5.787	.000
Disiplin kerja	-.077	.145	.532	.596
Motivasi	.131	.171	.769	.445
Lingkungan kerja	.344	.149	2.306	.024

Sumber : Data primer diolah, 2021

**a) Persamaan Regresi Linier Berganda**

Merujuk pada hasil pengujian di tabel 1. maka diperoleh persamaan berikut ini :  $Y = 27,192 + 0,077X_1 + 0,131X_2 + 0,344X_3 + e$ . Dari persamaan tersebut, dapat dirinci sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 27,192  
berarti jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  bernilai 0, maka nilai dari  $Y$  adalah 27,192.
- 2) Koefisien  $X_1 = 0,077$

Koefisien regresi disiplin kerja ( $b_1$ ) bernilai 0,077 satuan. Berarti jika variabel  $X_1$  (disiplin kerja) meningkat 1 satuan, maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan 0,077 satuan dengan dugaan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja tetap (konstan).

3) Koefisien  $X_2 = 0,131$ .

Koefisien regresi motivasi ( $b_2$ ) bernilai 0,131 satuan. Berarti jika variabel  $X_2$  (motivasi) meningkat 1 satuan, maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan 0,131 dengan dugaan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja konstan.

4) Koefisien  $X_3 = 0,344$ .

Koefisien regresi lingkungan kerja ( $b_3$ ) bernilai 0,344 satuan. Berarti jika variabel  $X_3$  (lingkungan kerja) meningkat 1 satuan, maka  $Y$  (kinerja karyawan) akan mengalami kenaikan 0,344 satuan dengan dugaan bahwa disiplin kerja dan motivasi tetap (konstan).

## b) Pengujian Hipotesis

### 1) Uji t

Hasil perhitungan uji statistik t tersaji pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Hasil Uji-t (Parsial)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	5.787	.000
	Disiplin kerja	.532	.596
	Motivasi	.769	.445
	Lingkungan kerja	2.306	.024

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Berikut merupakan penjelasan dari hasil pengujian uji-t yang terdapat pada tabel 3 :

- Variabel disiplin kerja memperoleh nilai sig 0,596 > 0,05, sehingga  $H_1$  ditolak, artinya dari hasil pengujian tersebut disimpulkan bahwa secara individu disiplin kerja tidak berdampak signifikan terhadap variable kinerja karyawan.
- Pada variabel motivasi, nilai signifikan menunjukkan angka sebesar 0,445 nilai tersebut > 0,05, maka  $H_1$  ditolak, itu berarti bahwa berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan motivasi secara parsial tidak berdampak signifikan terhadap variable kinerja karyawan.
- Sedangkan lingkungan kerja memperoleh nilai sebesar 0,024 yaitu < 0,05, maka  $H_1$  diterima, artinya berdasarkan hasil uji lingkungan kerja secara parsial berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2) Uji F

Tabel 4. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49.144	3	16.381	2.949	.040 <sup>a</sup>
	Residual	344.386	62	5.555		
	Total	393.530	65			

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan nilai sig 0,040 < 0,05, menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  diterima, sehingga kesimpulannya adalah disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan (simultan) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

### c) Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Change Statistics						
	R	R Square	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.353 <sup>a</sup>	.125	.125	2.949	3	62	.040

Sumber : Data primer diolah, 2021.

Dari hasil uji pada tabel 5 menunjukkan nilai *adjusted R<sup>2</sup>* yaitu 0,125. Ini berarti bahwa disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja menjelaskan kinerja karyawan sebesar 12,5% maka 87,5% lainnya dijelaskan oleh variabel yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kesimpulannya adalah secara individu disiplin kerja dan motivasi tidak berdampak signifikan (penting) terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja secara individu berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan (bersamaan) variabel disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Andriani, W., & Widyanti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin) Winda. *Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65–83. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>.
- [2] Atmojo, K., & Pradana, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Ketenagakerjaan Cabang Sudirman Jakarta. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(1), 101–111. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v14i1.39>.
- [3] Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (T. Perti 1 (Ed.)). Jakarta: Erlangga.
- [4] Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [5] Malau, W. C. J. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Sumatera Utara Cabang Cemara*.
- [6] Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>.
- [7] Sugiyono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian* (28th ed.). Bandung: ALFABETA, CV.