

ANALISIS MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD DORANGKU PARE KEDIRI

Roesa Zolanda Fransisca¹, Dhiyan Septa Wihara², Rony Kurniawan³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

roesazolandafransisca@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to analyze and determine the effect of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at UD Dorangku, Kediri Regency. The approach used is a quantitative causality approach. The number of respondents in this study were 40 employees. The method used is multiple linear regression analysis processed with the help of the SPSS version 23 application. The results of this study indicate a positive influence on the variables of work motivation, work environment and work discipline partially and simultaneously on the performance of employees of UD Dorangku, Kediri Regency. It is hoped that UD Dorangku, Kediri Regency, will pay more attention to recruitment, training and motivation in order to improve the performance of its employees.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Dorangku Kabupaten Kediri. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif kausalitas. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 karyawan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri. Diharapkan selanjutnya untuk UD Dorangku Kabupaten Kediri lebih memperhatikan mengenai rekrutmen, pelatihan dan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

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

PENDAHULUAN

Pada era perdagangan bebas sekarang ini, semakin ketatnya persaingan antar perusahaan dari tahun ke tahun membuat perusahaan harus mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan adalah meningkatkan sumber daya yang ada pada perusahaan tersebut, karena factor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah manusia. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia orang-orang yang menyediakan tenaga, kreativitas, bakat, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peran penting dalam fungsi operasional perusahaan [1].

Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi di dalam perusahaan. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat, untuk mencapai hal tersebut perusahaan perlu memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan memberikan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan kepada karyawan perusahaan akan menambah tingkat kinerja.

Kinerja karyawan dapat dibentuk dengan kondisi berbagai factor seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja karyawan [2]. Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat lingkungan yang nyaman, kondusif, dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut. Pimpinan juga harus melakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga diharapkan dapat menciptakan situasi dan kondisi kerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja [3]. Tingginya motivasi kerja karyawan juga berpengaruh terhadap meningkatnya disiplin kerja

dan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, sehingga kinerja karyawan akan meningkat dengan pesat dan tujuan akhir sebuah organisasi dapat tercapai.

Permasalahan motivasi kerja yang ada pada UD Dorangku adalah motivasi kerja yang diterima oleh karyawan tidak cukup mampu untuk meningkatkan kinerja, karena setiap karyawan memiliki gaji yang berbeda sesuai dengan jabatan masing-masing. Demikian juga para karyawan yang bermasalah yaitu kurangnya inisiatif karyawan untuk memperbaiki jika ada permasalahan dalam bekerja, masih banyak pegawai yang bermalas-malasan atau bersantai dalam bekerja.

Selain itu upaya yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja yang ditempati oleh karyawan. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi misi perusahaan[3]. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung pada kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja sesuai, dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat meningkatkan ketidaknyamanan bagi karyawan dan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Sedangkan pada UD Dorangku lingkungan dikarenakan ia beroperasi dalam bidang pembuatan kandang ayam dari kawat jadi tidak terlepas dari mesin mesin yang bersuara bising dan ruang atau tempat kerja yang sudah dimodifikasi dibuat se nyaman mungkin, seperti menambahkan kipas angin dan musik penunjang saat bekerja.

Tidak kalah penting dari kedua hal itu yaitu disiplin kerja, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya[2]. Dalam penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [4].

Hal ini dapat dilihat pada karyawan UD Dorangku yang sering hadir tidak tepat waktu hal ini menunjukkan bahwa kurangnya disiplin kerja yang tercipta sehingga UD Dorangku harus melakukan upaya-upaya guna meningkatnya kinerja karyawan karena disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-perturan yang berlaku.

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi variabel terikat dan variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan dan variabel bebas adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Pendekatan penelitian ini menggunakan Pendekatan kuantitatif. Dalam melaksanakan penelitian ini, teknik penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah desain kausal (sebab akibat). Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah UD Dorangku yang berlokasi Jl Ternate Dsn Kapasan No. 47 Gadungan Puncu Kabupaten Kediri. Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei sampai bulan Juni 2023.

Hasil jawaban responden selanjutnya di uji dengan bantuan salah satu aplikasi pengolah data yaitu IBM SPSS versi 23, yang di dalamnya terdiri dari uji validitas dan reliabilitas yang berguna untuk memastikan bahwa data hasil kuesioner benar-benar valid dan layak untuk digunakan dengan kriteria pengujian adalah jika nilai *alpha cronbach's* lebih dari 0,60 ($\alpha > 0,60$), maka menunjukkan bahwasanya ukuran yang dipakai sudah reliabel. Sedangkan untuk teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kuantitatif seperti uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	No. Soal	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0,762	0,312	Valid
	X1.2	0,622	0,312	Valid
	X1.3	0,494	0,312	Valid
	X1.4	0,435	0,312	Valid
	X1.5	0,747	0,312	Valid
	X1.6	0,759	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,616	0,312	Valid
	X2.2	0,732	0,312	Valid
	X2.3	0,603	0,312	Valid
	X2.4	0,689	0,312	Valid
	X2.5	0,587	0,312	Valid
	X2.6	0,706	0,312	Valid
	X2.7	0,739	0,312	Valid
	X2.8	0,506	0,312	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,536	0,312	Valid
	X3.2	0,555	0,312	Valid
	X3.3	0,495	0,312	Valid
	X3.4	0,832	0,312	Valid
	X3.5	0,690	0,312	Valid
	X3.6	0,619	0,312	Valid
	X3.7	0,407	0,312	Valid
	X3.8	0,644	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,663	0,312	Valid
	Y1.2	0,713	0,312	Valid
	Y1.3	0,663	0,312	Valid
	Y1.4	0,694	0,312	Valid
	Y1.5	0,743	0,312	Valid
	Y1.6	0,664	0,312	Valid
	Y1.7	0,789	0,312	Valid
	Y1.8	0,684	0,312	Valid
	Y1.9	0,684	0,312	Valid
	Y1.10	0,650	0,312	Valid

Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25*, (2023)

Dari hasil uji validitas instrumen, diketahui bahwa nilai r hitung lebih besar dari r tabel sehingga instrumen tersebut dinyatakan sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Motivasi Kerja (X ₁)	0,879	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,718	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja(X ₃)	0,735	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,879	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25*, (2023)

Dari hasil uji reliabilitas instrumen diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* lebih dari 0.60 sehingga instrumen tersebut sudah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 3. Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase(%)
Perempuan	0	0%
Laki-laki	40	100%
Total	40	100%

Sumber : data primer, diolah 2023

Dari tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 orang atau dapat diartikan semua responden 100% berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan bagian produksi lebih berat sehingga membutuhkan karyawan laki-laki.

Tabel 4. Usia

Umur	Jumlah	Presentase(%)
18-20 Tahun	3	7,5%
21-30 Tahun	26	65%
>30 Tahun	11	27,5%

Sumber : data primer, diolah 2023

Deskripsi Data

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1A	21	52.5	16	40.0	1	2.5	2	5.0	0	0	4.40
Y.1B	21	52.5	16	40.0	3	7.5	0	0	0	0	4.45
Y.2A	25	62.5	14	35.0	1	2.5	0	0	0	0	4.60
Y.2B	25	62.5	13	32.5	2	5.0	0	0	0	0	4.57
Y.3A	23	57.5	13	32.5	4	10.0	0	0	0	0	4.47
Y.3B	27	67.5	12	30.0	1	2.5	0	0	0	0	4.62
Y.4A	26	65.0	11	27.5	2	5.0	1	2.5	0	0	4.55
Y.4B	27	67.5	10	25.0	3	7.5	0	0	0	0	4.60
Y.5A	26	65.0	13	32.5	1	2.5	0	0	0	0	4.62
Y.5B	31	77.5	8	20.0	1	2.5	0	0	0	0	4.75
Rata – Rata Total Skor											4.56

Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25*, (2023)

Berdasarkan pada tabel 5 di atas, dapat diketahui dari tanggapan 40 responden terhadap variabel kinerja karyawan dari seluruh total item dari setiap variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,56 dan dapat dikatakan memiliki nilai yang sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UD Dorongku Kabupaten Kediri memiliki kinerja yang cukup baik. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja kurang atau belum optimal.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1A	29	72.5	9	22.5	1	2.5	1	2.5	0	0	4.65
X1.1B	32	80.0	7	17.5	1	2.5	0	0	0	0	4.77
X1.2A	32	80.0	7	17.5	1	2.5	0	0	0	0	4.77
X1.2B	27	67.5	13	32.5	0	0	0	0	0	0	4.67
X1.3A	33	82.5	5	5.0	3	2.0	0	0	0	0	4.77
X1.3B	31	77.5	8	20.0	1	2.5	0	0	0	0	4.72
Rata – Rata Total Skor											4.72

Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25*, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui tanggapan dari 40 responden terhadap motivasi kerja (X1) memiliki seluruh total nilai rata-rata sebesar 4,72 dan dapat dikatakan sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri memiliki motivasi yang cukup baik. Namun ada beberapa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kurang optimal.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1A	27	67.5	12	30.0	1	2.5	0	0	0	0	4.65
X2.1B	31	77.5	8	20.0	1	2.5	0	0	0	0	4.72
X2.2A	30	75.0	9	22.5	1	2.5	0	0	0	0	4.72
X2.2B	30	75.0	8	20.0	2	5.0	0	0	0	0	4.70
X2.3A	29	72.5	10	25.0	1	2.5	0	0	0	0	4.70
X2.3B	31	77.5	9	22.5	0	0	0	0	0	0	4.77
X2.4A	31	77.5	7	17.5	2	5.0	0	0	0	0	4.72
X2.4B	34	85.0	5	12.5	1	2.5	0	0	0	0	4.82
Rata – Rata Total Skor											4.72

Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25*, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui tanggapan dari 40 responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh nilai rata-rata 4,72 dan dapat dikatakan sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa UD Dorangku Kabupaten Kediri memiliki lingkungan kerja yang cukup baik.

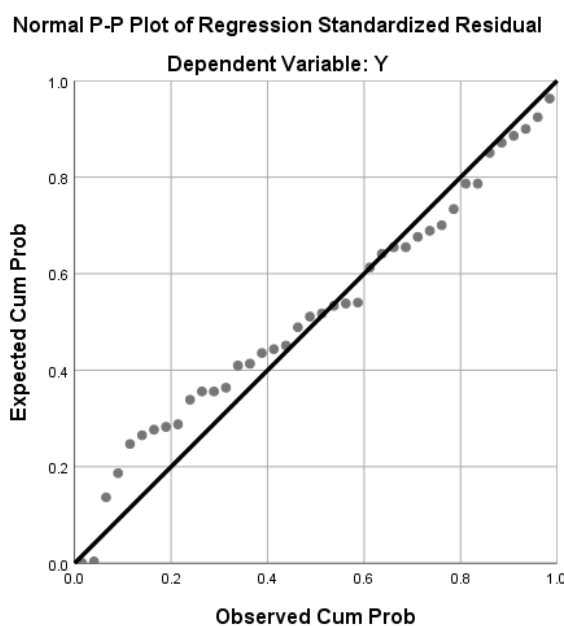
Tabel 8. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Item	Skor Jawaban										Nilai Rata-Rata
	5		4		3		2		1		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1A	30	75.0	9	22.5	1	2.5	0	0	0	0	4.72
X3.1B	30	75.0	10	25.0	0	0	0	0	0	0	4.75
X1.2A	32	80.0	7	17.5	1	2.5	0	0	0	0	4.77
X1.2B	29	72.5	9	22.5	2	5.0	0	0	0	0	4.67
X1.3A	25	62.5	15	37.5	0	0	0	0	0	0	4.62
X1.3B	25	62.5	14	35.0	1	2.5	0	0	0	0	4.57
X1.4A	32	80.0	8	20.0	0	0	0	0	0	0	4.80
X1.4B	26	65.0	14	35.0	0	0	0	0	0	0	4.65
Rata – Rata Total Skor											4.68

Sumber : Hasil olah data SPSS Statistics 25 (2023)

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui dari 40 tanggapan responden terhadap variabel disiplin kerja (X3) diperoleh nilai rata-rata 4,68 dan dapat dikatakan sangat tinggi, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri memiliki disiplin kerja yang cukup baik. Namun masih ada beberapa karyawan yang memiliki disiplin kerja yang kurang optimal.

Uji Asumsi Klasik



Sumber: Hasil olah data SPSS Statistics 25, (2023)

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

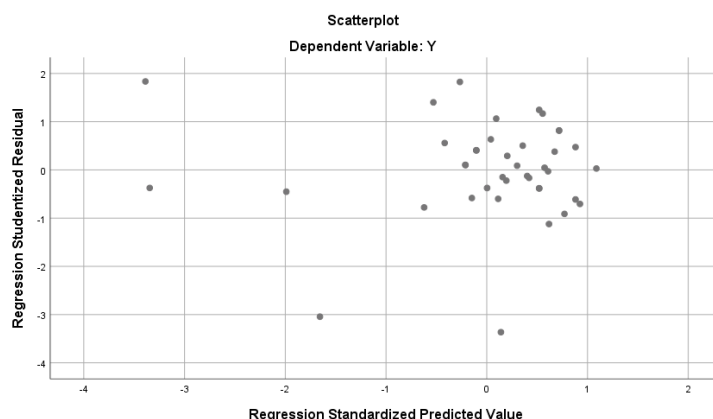
Berdasarkan gambar 1, diketahui bahwa pada gambar *Normal Probability Plot* menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
^(Constant)		
Motivasi Kerja	.534	1.873
Lingkungan Kerja	.486	2.056
Disiplin Kerja	.879	1.137

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25*, (2023)

Berdasarkan hasil tersebut, dapat diketahui pada tabel 9 bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja yang ditunjukkan dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.



Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25*, (2023)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS versi 25, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
^(Constant)	-26.370	5.942			-4.438	.000
Motivasi Kerja	.644	.199	.310		3.233	.003
Lingkungan Kerja	.818	.162	.507		5.043	.000
Disiplin Kerja	.607	.136	.334		4.464	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25*, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -26.370 + 0,644 X_1 + 0,818 X_2 + 0,607 X_3$$

Artinya:

1. $a = -26.370$: Apabila variabel Motivasi Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$), maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar -26.370
2. $b_1 = 0,644$: Apabila Motivasi Kerja (X_1) naik 1 (satu) satuan sedangkan Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar $0,644$ satuan.
3. $B_2 = 0,818$: Apabila Lingkungan Kerja (X_2) naik 1 (satu) satuan sedangkan Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar $0,818$ satuan.
4. $B_3 = 0,607$: Apabila Disiplin Kerja (X_3) naik 1 (satu) satuan sedangkan Motivasi Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) tetap maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar $0,607$ satuan.
5. Berdasarkan keterangan di atas, nilai terendah diperoleh dari variabel disiplin kerja yaitu sebesar $0,607$, kemudian diikuti variabel lingkungan kerja yaitu sebesar $0,818$ dan nilai tertinggi diperoleh dari variabel motivasi kerja yaitu sebesar $0,644$.

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.823	.808	1.90603

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25, 2023*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* yang didapat adalah $0,808$. Hal ini berarti $80,8\%$ dengan demikian motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar $19,2\%$ yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	-26.370	5.942		-4.438	.000
Motivasi Kerja	.644	.199	.310	3.233	.003
Lingkungan Kerja	.818	.162	.507	5.043	.000
Disiplin Kerja	.607	.136	.334	4.464	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olah data SPSS *Statistics 25, (2023)*

Berdasarkan tabel 12 di atas, maka untuk uji parsial dapat dijabarkan sebagai berikut : variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri (H1 diterima). variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri (H2 diterima). variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri (H3 diterima).

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.313	3	202.771	55.814	,000 ^b
	Residual	130.787	36	3.633		
	Total	739.100	39			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber : Data primer diolah SPSS *Statistics* 25, (2023)

Berdasarkan tabel di atas, pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. H₀ ditolak, H_a diterima, hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

Hipotesis satu menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dorangku. Dari hasil uji t pada tabel 12 didapat nilai probabilitas Motivasi Kerja lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,003 < 0,05. dengan demikian H_a diterima dan H₀ ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja mempunyai peran yang sangat berpengaruh dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan akan membaik jika motivasi kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang telah dikeluarkan untuk perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang menyatakan kinerja adalah sebuah proses manajemen secara keseluruhan hasil kerja seseorang, dimana hasil kerja tersebut harus dibuktikan dan dapat diukur secara konkrit. Penelitian ini mendukung penelitian dari Wijaya dan Andreani yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Abadi jaya Bersama [7].

Hipotesis dua menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dorangku. Dari hasil uji t pada tabel 12 didapat nilai probabilitas lingkungan kerja lebih kecil dari taraf signifikansi yaitu 0,000 < 0,05. dengan demikian H_a diterima dan H₀ ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berperan erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang yang dapat dikembangkan diri sendiri atau dikembangkan dengan sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar pada imbalan non moneter, dan imbalan moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja positif atau negatif[8]. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hustia yang menyatakan bahwa penelitian motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan pada Perusahaan WFO Masa Pandemi [9].

Hipotesis tiga menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD Dorangku Kabupaten Kediri. Hasil uji t pada tabel 12 didapat nilai probabilitas Disiplin Kerja lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,000 < 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H₀ ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja mempunyai peran yang sangat erat dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal itu menyangkut tanggung jawab moral karyawan pada kewajibannya. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Natalia Susanto dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Penjualan PT Rembaka, yang menyatakan berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa disilin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka [10].

Hasil dari pengujian hipotesis empat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel 13 diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,808 yang berarti bahwa 80,8% Kinerja Karyawan pada UD Dorangku Kabupaten Kediri dapat dijelaskan pengaruhnya oleh variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 19,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel independen tersebut, variabel yang dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Lingkungan Kerja (X_2) karena mempunyai nilai tertinggi pada *Standardized Coefficients* Beta yaitu sebesar 0,507 yang dapat dilihat pada tabel 11.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Dorangku Kabupaten Kediri. Dari rumusan masalah yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan melalui uji t pada program SPSS *Statitics* 25 dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan melalui uji t pada program SPSS *Statitics* 25 dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan melalui uji t pada program SPSS *Statitics* 25 dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Secara simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD Dorangku Kabupaten Kediri. Hal ini dibuktikan melalui uji f pada program SPSS *Statitics* 25 dengan memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Fitriana, Siagian M. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. *J Ilm Kohesi* 2020;4:210–7.
- [2] AA APM. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya; 2013.
- [3] Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama; 2018.
- [4] Hasibuan M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara; 2018.
- [5] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabeta; 2019.
- [6] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
- [7] Wijaya T, Andreani F. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora* 2015;3:37–45.
- [8] Winardi. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta; 2018.
- [9] Hustia A. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *J Ilmu Manaj* 2020;10:81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>.
- [10] Susanto N. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora* 2019;7:6–12.