

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN SUPER TOP PARE

Kenmada Arya Nugraha¹, Diah Ayu Septi Fauji², Dyah Ayu Paramitha³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
aryakenmada12345@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

This research aims to determine the influence of work discipline, work environment, and work motivation on employee performance at Super TOP Pare Supermarkets. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. Data collection in this research was carried out by distributing questionnaires to Swaayan Super TOP Pare employees and calculated using the SPSS Version 25 application. Data analysis techniques used included Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test, and Test of the Coefficient of Determination R². In the Validity Test, it is known that all question items (X1, X2, Then in the Reliability Test each variable was declared reliable because it had a Cronbach's Alpha value > 0.60. Then in the t test it is known that the variables work discipline (X1), work environment (X2), work motivation (X3) have a significance value of 0.000 < 0.05 so that these three variables partially have a significant effect on employee performance. Then the F test shows that the significance value is 0.000 < 0.05, which shows that work discipline, work environment and work motivation simultaneously influence employee performance at Super TOP Pare Supermarkets.

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan Swalayan Super TOP Pare dan dihitung menggunakan aplikasi SPSS Versi 25. Teknik analisis data yang digunakan antara lain Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi R². Pada Uji Validitas diketahui bahwa seluruh item pertanyaan (X1, X2, X3, dan Y) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga masing-masing variabel dinyatakan valid. Kemudian pada Uji Reliabilitas masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Alpha Cronbach's > 0,60. Kemudian pada Uji t diketahui bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga ketiga variabel tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lalu pada Uji F menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansinya 0,000 < 0,05 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia dinilai serlalu berpengaruh bagi setiap perusahaan [1]. Keberhasilan pencapaian pada turjunan perusahaan dipengaruhi oleh SDM dengan kemampuan serta potensi untuk menjalankan tanggung jawab yang dibebankan kepada setiap SDM yang ada di lingkungan perusahaan [13]. Saat ini diketahui bahwa di Indonesia banyak bermunculan perusahaan – perusahaan baru yang bergerak di berbagai macam bidang, dan bisnis pada perusahaan-perusahaan tersebut secara langsung menggunakan sumber daya manusia. SDM merupakan asset utama yang dapat mempengaruhi kemajuan dan hidup perusahaan, sebagai satu dari sumber daya terpenting perusahaan, manusia memerlukan pengelolaan yang baik dan terencana [4]. Menurut [9] Sumber Daya Manusia merupakan sumber ilmu atau seni dalam menjalankan perusahaan serta peran karyawan agar efektif dan efisien untuk bisa merencanakan turjunan perusahaan. Oleh sebab itu, sumber perusahaan harus memikirkan cara dalam melakukan peningkatan pada kinerja karyawan, yang mana hal ini dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai visi misi yang telah ditetapkan.

Ketersuksesan setiap perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja SDM di dalamnya. Keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja dapat dilihat dan diukur melalui sistem penilaian kinerja [3]. Adanya sistem penilaian kinerja tersebut perusahaan dapat mengidentifikasi kekurangan dan kelemahan karyawan dengan tepat terkait pemempatan posisi kerja yang diberikan serta untuk menilai potensi dalam diri karyawan sehingga dapat mempermudah perencanaan perkembangan karir selanjutnya. Menurut [13] kinerja merupakan hasil kerja yang dilihat secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sehingga jika seseorang mampu untuk menyerahkannya semua hal yang berada di bawah kendalinya maka kinerja yang dimiliki dapat dikatakan baik dan layak untuk dipertimbangkan dalam jenjang karir pada perusahaan tersebut. Untuk bisa menjadikan karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka dapat dibangun dengan memerkankan disiplin kerja pada setiap karyawan [15].

Disiplin kerja menurut [1] merupakan surat tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen surat organisasi, kemudian disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, yang disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja setempat oleh orang-orang yang tergabung dalam organisasi tersebut pada tata aturan yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kedisiplinan, ketertarikan, dan ketertarikan. Serburah perusahaan wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak seruka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam bekerja. Selain itu disiplin kerja juga merupakan serburah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk memonitor karyawan berlatar [23]. Permasalahan yang menarik pada swalayan terkait disiplin kerja adalah masih banyak karyawan yang datang tidak tepat waktu saat bekerja dan tanpa konfirmasi yang jelas, kemudian masih banyak karyawan yang melakukan izin kerja dengan keterangan sakit namun tidak melampirkan surat dokter, lalu masih ada beberapa karyawan yang juga melanggar peraturan yaitu dengan melewati batas jam istirahat yang telah ditetapkan. Sehingga permasalahan-permasalahan tersebut sangat menarik untuk diangkat ke dalam serburah penelitian.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mampu mendorong kinerja karyawan pada serburah perusahaan. Menurut [22] lingkungan kerja dalam surat perusahaan sangat penting untuk diperhatikan karena meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam serburah perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Dalam dunia kerja pada surat kantor banyak sekali aspek pemunjang yang memengaruhi berjalannya surat visi dan misi perusahaan yang salah satunya dapat tercipta apabila lingkungan kerja nyaman. Memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat pada setiap karyawan dalam melakukan tugas. Perlu dipahami bahwa lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh terhadap karyawan saat melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Permasalahan yang terjadi pada swalayan Survei Top Parer ini cukup menarik pada lingkungan kerja, serbab saat dilakukan observasi maka ditemukan apabila terdapat lingkungan kerja yang tidak serhat, masih banyak karyawan yang sering mencari muka demi menyelamatkan nama pribadi, masih ada beberapa karyawan yang tidak bisa menyerahkan diri dengan lingkungan dan merasa tidak nyaman serbab adanya senioritas. Permasalahan yang terjadi inilah yang menyebabkan pemerhati tertarik untuk meneliti lebih dalam bagaimana lingkungan kerja yang ada pada Swalayan Survei Top Parer.

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja, dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi untuk bisa memunculkan kinerja karyawan yang maksimal. Seseorang akan mampu menempatkan diri dengan baik di posisinya jika mereka sadar akan tugas dan tanggungjawab dan mampu memotivasi diri bahwa dengan bekerja keras maka hasil yang didapatkan juga maksimal. Menurut [12] motivasi kerja serurat yang memunculkan dorongan atau semangat saat menyerahkannya pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat diartikan serbagai energi positif yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada pada diri seseorang, dapat juga menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta mampu meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Permasalahan yang menarik terkait dengan motivasi adalah, masih banyak karyawan yang bekerja hanya untuk mendapatkan pengalaman kerja, lalu ada pula yang bekerja tanpa motivasi yang penting adalah memiliki gaji setiap bulannya, kemudian ada juga yang bekerja hanya untuk mengisi waktu luang. Sehingga permasalahan tersebut sangat menarik serbab masih

banyak karyawan yang berkkerja tanpa motivasi yang dapat meringkatkan kinerjanya, misalnya memotivasi diri jika rajin maka akan merndapatkan promosi jabatan, dan masih banyak lagi.

Berndasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka pemerliti menarik kersimpulan unrturk melakurkan pemerlitan derngan mengangkat jurdul "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super Top Pare".

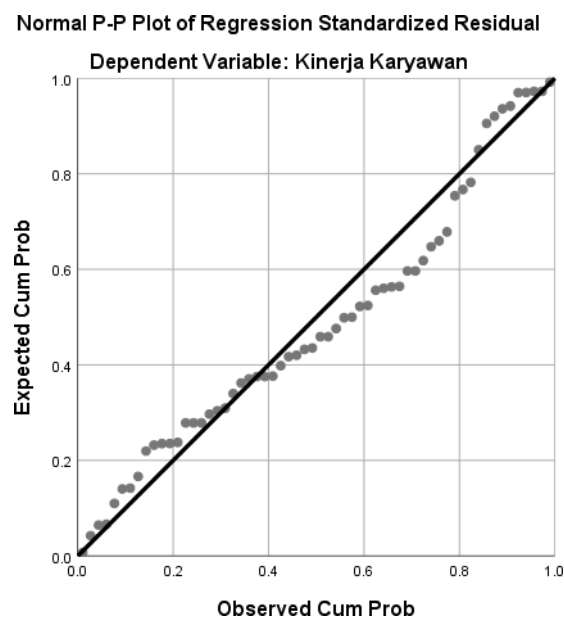
METODE

Jernis pemerlitan ini menggunakan jenis kurantitatif, hal ini dikarernakan pemerlitan ini memburturkan hasil statistik berrupa hasil urji spss. Pemerlitan dilakurkan pada Swalayan Surperr Top Parer yang berlokasikan di Jl. Cokroaminoto No.14, Murlyoasri, Turlungrerjo, Kerc. Parer, Kaburpatern Kerdiri, Jawa Timurr. Samperl dalam pemerlitan ini adalah serlurrurh karyawan Swalayan Surperr TOP Parer. Terknik pengumpulan data yang digurnakan dalam pemerlitan ini adalah observasi, wawancara, dokurmerntasi dan purstaka ataur litterraturr. Terknik analisis dalam pemerlitan ini menggunakan urji validitas, urji reliabilitas, urji asumsi klasik, analisis regrersi linierr berrganda dan urji hipotersis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Urji normalitas adalah serburah urji yang dilakurkan derngan turjuran unrturk menilai serbaran data pada serburah kerlompok data ataur variabelr, apakah serbaran data terrserburt berrdistribursi normal ataur tidak [6]. Data dikatakan memernurhi urji normalitas jika plot menyerbar mengikurti garis diagonalnya serhingga data terdistribursi normal. Berrikurt merrupakan hasil urji normalitas:



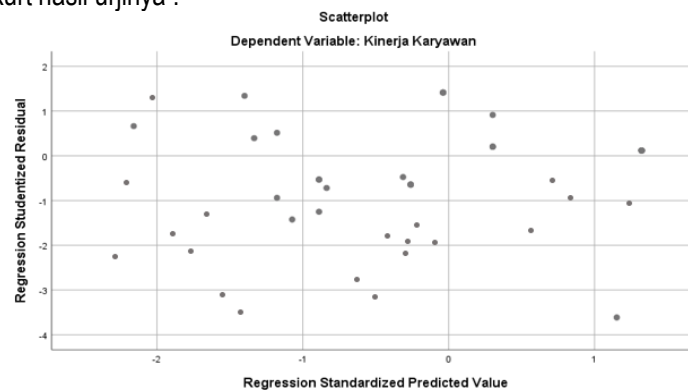
Surberr: Hasil ourtpurt SPSS Verrsi 25, 2024.
Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots

Berndasarkan hasil urji normalitas pada gambar 1 diatas, maka dikertahuri jika plot menyerbar mengikurti garis diagonal yang memberlah bidang pada gambar. Hal ini mernurnjurkkan jika data terdistribursi normal karena telah memernurhi dasar pengambilan kerpurtrusan pada urji normalitas derngan hasil *scatterplot*.

Uji Heteroskedastisitas

Urji Herteroskerdastisitas adalah urji yang berrturjuran unrturk mengertahuri apakah di dalam moderl regrersi terrjadi kertidaksamaan varian dari suratur rersidual pengamat kerperngamatan lain tertap diserburt homoskerdastisitas, sermerntara itur unrturk varian yang berrberda diserburt herteroskerdastisitas. Dasar

pengambilan keputusan dengan melihat apakah titik menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berikut hasil urjinya :



Sumber : Hasil output SPSS Versi 25, 2024.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 2 di atas, maka diketahui jika tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam penelitian. Hal ini dibuktikan dengan bentuk titik (plot) yang menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang digunakan untuk melihat ada dan tidaknya nilai korelasi yang tinggi antara variabel bebas (disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3)) dalam satu persamaan regresi linier berganda. Dasar pengambilan keputusan dengan melihat nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas yang dihitung dengan program SPSS:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,641	4,396	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,773	6,628	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi Kerja (X3)	0,659	7,026	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Hasil output SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 10 di atas, maka berikut merupakan pemaparan datanya:

- 1) Pada variabel disiplin kerja (X1) diketahui memiliki nilai VIF 4,396 < 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,641 > 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel disiplin kerja.
- 2) Pada variabel lingkungan kerja (X2) diketahui memiliki nilai VIF sebesar 6,628 < 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,773 > 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel lingkungan kerja.
- 3) Pada variabel motivasi kerja (X3) diketahui memiliki nilai VIF sebesar 7,026 < 10 dan nilai Tolerance sebesar 0,659 > 0,10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel motivasi kerja.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah suatu metode [14] analisis regresi linier berganda merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Rumus regresi linier berganda. Berikut hasil urjinya :

Tabel. 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Signifikansi
(Constant)	14,886	0,005
Disiplin Kerja (X1)	0,554	0,001
Lingkungan Kerja (X2)	0,641	0,003
Motivasi Kerja (X3)	0,661	0,002

Sumber : Hasil output SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4 di atas, maka berikut merupakan persamaan koefisien regresinya :

$$Y = 14,886 + 0,554 (X1) + 0,641 (X2) + 0,661 (X3)$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 14,886 mencerminkan kondisi ketika variabel kinerja karyawan (Y) belum dipengaruhi oleh variabel lain seperti variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3). Artinya tanpa adanya pengaruh dari variabel tersebut kinerja karyawan tetap, dengan nilai konstan tersebut sebagai dasar atau nilai awal.
- 2) Koefisien regresi disiplin kerja (X1) sebesar 0,554, artinya ketika disiplin kerja pada karyawan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan naik.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,641, artinya ketika lingkungan kerja mengalami perubahan menjadi lebih baik, maka kinerja karyawan juga akan meningkat lebih baik.
- 4) Koefisien regresi motivasi kerja (X3) sebesar 0,661, sehingga ketika motivasi kerja pada diri karyawan jelas dan bagus, maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan lebih baik.

Uji t (Uji Parsial)

Uji t (Uji Parsial) merupakan uji yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan dari variabel. Dasar pengambilan keputusannya dengan melihat jika nilai signifikansi < 0,05 dan nilai thitung > ttabel maka H0 ditolak dan Ha1 diterima, begitupun sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji t :

Tabel 5. Hasil Uji t

Variabel	thitung	Ttabel	Signifikansi	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X1)	5,456	2,001	0,001	H1 diterima dan H0 ditolak
Lingkungan Kerja (X2)	4,391	2,001	0,003	H2 diterima dan H0 ditolak Valid
Motivasi Kerja (X3)	3,181	2,001	0,002	H3 diterima dan H0 ditolak Valid

Sumber : Hasil output SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 12 di atas, maka berikut merupakan permaparannya :

- 1) Pada variabel disiplin kerja (X1) diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,001 < 0,05 dengan thitung > ttabel yaitu sebesar 5,456 > 2,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare.
- 2) Pada variabel lingkungan kerja (X2) diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,003 < 0,05 dengan thitung > ttabel yaitu sebesar 4,391 > 2,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare.
- 3) Pada variabel motivasi kerja (X3) diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar 0,002 < 0,05 dengan thitung > ttabel yaitu sebesar 3,181 > 2,001. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji anova digunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel independen yang secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen. Adanya perbedaan ini memungkinkan variabel independen pada uji t yang tidak bisa mempengaruhi variabel dependen. Berikut merupakan hasil uji F :

Tabel 6. Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	11,387	2,54	0,000	H4 diterima dan H0 ditolak

Sumber : Hasil output SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5 di atas, maka diketahui jika variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $11,387 > 2,54$.

Uji Koefisien Determinasi R²

Uji Koefisien Determinasi adalah uji yang melibatkan besarnya pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja [14]. Nilai batas koefisien determinasi pengujian ini adalah $0 < R^2$. Apabila nilai 1 maka menunjukkan terdapat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika koefisien sebesar 0, maka tidak menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut merupakan pemaparan hasil ujiannya :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R	R Square	Adjusted R Square
0,961	0,923	0,919

Sumber : Hasil output SPSS Versi 25, 2024.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R² pada tabel 6 di atas, maka dapat diketahui jika nilai R² sebesar 0,923. Hal ini menunjukkan jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 92,3% dan sisanya sebesar 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian misalnya beban kerja, stress kerja, kompensasi, dan lain-lain. Untuk dapat memaksimalkan disiplin kerja pada diri karyawan, perlu didukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Jika lingkungan kerja yang dibangun baik dan harmonis, maka akan dengan senang hati karyawan dapat mengabdikan pada perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga sangat diperlukan untuk bisa meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terhadap variabel disiplin kerja, maka diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,456 > 2,001$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare. Hal ini bisa terjadi dikarenakan kedisiplinan karyawan yang selalu terjaga, terpacu, dan terkontrol menjadikan kinerja karyawannya ikut meningkat. Sebab apabila karyawan terdapat disiplin, maka setiap pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang tepat, efektif, dan efisien. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Faktor yang berupa kemampuan (Ability), motivasi (motivation), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari salah satu penilaian kinerja. Orang-orang yang

mampurnya menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki keterlambatan dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pernyataan tersebut dikurangkan oleh pemerhatian yang dilakukan [20] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Urjungbatur.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja, maka diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,391 > 2,001$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare. Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan memberikan kenyamanan tersendiri bagi setiap karyawan yang bekerja pada swalayan tersebut. Sehingga setiap karyawan selalu menginginkan dapat bekerja pada suatu perusahaan yang memiliki lingkungan kerja sehat, menyenangkan, dan penuh dengan energi positif. Maka dengan demikian para karyawan akan dengan mudah untuk menghadapi setiap harinya saat bekerja.

Lingkungan kerja dalam suatu kantor tempat bekerja sangat penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu kantor tersebut, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan proses bekerja tersebut. Berikut ini merupakan beberapa pengertian dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli, menurut [18] Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan yang menyatakan jika lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan terhadap variabel motivasi kerja, maka diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,181 > 2,001$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare. Motivasi kerja menjadi salah satu pendorong untuk memunculkan kinerja karyawan yang efektif. Hal ini dikarenakan setiap karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu bersemangat untuk memberikan dedikasi kepada perusahaan dengan tujuan membantu perusahaan dalam mencapai target. Selain itu karyawan yang memiliki motivasi akan dengan senang hati mengembangkan diri untuk memperdalam ilmu yang dapat dipelajari pada perusahaan dengan tujuan untuk bisa menduduki sebuah posisi yang lebih baik dari sebelumnya.

Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan atau keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*); demikian juga orang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik dan mental. Adanya motivasi yang baik dan tepat bagi pegawai akan sangat berguna untuk membangun kesadaran akan pentingnya kerja yang optimal, disiplin dan profesional. Jika dilihat dari segi motivasi eksternal yang karyawan dapatkan, mereka kurang mendapatkan motivasi yang baik dari atasan ataupun partner kerjanya. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan [24] yang menyatakan jika motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Divisi Penjualan PT. Rembaka.

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan dalam penelitian, maka diketahui jika variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $11,387 > 2,54$. Keterkaitan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sangat erat. Hal ini terjadi dikarenakan semakin tertib para karyawan dalam menjunjung disiplin kerja yang mana hal ini juga didukung oleh lingkungan kerja serta motivasi dalam diri yang tinggi, maka akan dengan mudah mereka mampu membangun kinerja yang baik untuk perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan sebuah tindakan atau sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap perusahaan dalam hal ketepatan waktu baik saat menyelesaikan tugas maupun menjalankan tanggung jawabnya terhadap perusahaan tersebut. Untuk dapat memaksimalkan disiplin kerja pada diri karyawan, perlu didukung dengan adanya lingkungan kerja yang baik. Jika lingkungan kerja yang dibangun baik dan harmonis,

maka akan dengan senang hati karyawan dapat mengabdikan pada perusahaan. Selain itu, motivasi kerja juga sangat diperlukan untuk bisa meningkatkan kinerja setiap karyawannya.

Pernyataan tersebut dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan [22] yang menyatakan jika lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan penelitian yang memfokuskan pembahasan pada "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super TOP Pare.", maka dapat ditarik kesimpulan jika variabel disiplin kerja (X1) diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,456 > 2,001$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Parer. Variabel lingkungan kerja (X2) diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,391 > 2,001$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Parer. Variabel motivasi kerja (X3) diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3,181 > 2,001$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Parer. Variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) diketahui memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $11,387 > 2,54$. Sehingga dapat disimpulkan jika disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Parer.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Afandi, P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- [2] Alfianika Maharani, D., Surpriatin, D., & Purspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Purusa Serntosa Purbalingga. *Jurnal Merdia Erkonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.er-journal.id/merdikonis/index>
- [3] Azis, N. F., Faurzi, D. A. S., & Lerksono, P. Y. (2023). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di UrMKM Angkrian Iki Turlungagung. *Seminar Nasional Manajemen, Erkonomi, Dan Akuntansi (SErNMErA)*, 3(Serptemberr), 1–16
- [4] Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- [5] Fadilah, A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Lintas Property Perkanbarur.
- [6] Fahmeryzan, D., Soraya, S., & Ertmy, D. (2018). Uji Normalitas Data Omzet Bulanan Pelaku Erkonomi Mikro Desa Sernggigi dengan Menggunakan Skewness dan Kurtosis. *Jurnal VARIAN*, 2(1), 31–36. <https://doi.org/10.30812/varian.v2i1.331>
- [7] Fahroby, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rursindo Erxpertiza Inspekciya Perkanbarur. *MAPAN: Jurnal Manajemen ...*, 2(1), 1–90. <https://jurnal.institut-erhmri.ac.id/index.php/mapan/articler/view/108>
- [8] Hasiburan, J. S., & Silvy, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 2(1), 134–147. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- [9] Hasiburan, M. (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Erdisi Rervi). Bumi Aksara.
- [10] Kamal, F., Winarso, W., & Surlistio, Er. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49. <http://repository.urberharyana.ac.id/id/eprint/3235>
- [11] Kasyifillah, M. H. (2023). PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PERGAWAI PT URSAHA YERKAPER SURABAYA. *Jurnal Ilmiah Dan Riset Manajemen*, 12(7), 1–18.
- [12] Malayur. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan pengawasan Daerah Kabupaten Lampung Tengah. *Kesejahteraan Masyarakat*, 1(1), 8–29.
- [13] Mangkurnegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan* (12th ed.). Remaja Rosdakarya.

- [14] Marini, Y., & Marina, N. (2019). Pengaruh Good Corporate Governancer Terhadap Nilai Perrusahaan. *Jurnal Hurmaniora : Jurnal Ilmur Sosial, Erkonomi Dan Hurkurm*, 1(1), 7–20. <https://doi.org/10.30601/hurmaniora.v1i1.37>
- [15] Murzaqi, M. H. (2023). Analisis Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kerdisiplinan, Gaya Kerperimpinan Dan Motivasi Kerja Pada Pt Pos Indonersia Kota Kediri. *Simposium Manajemen Dan Bisnis (SIMANIS)*, 2, 763–772. <https://procererding.urnpkediri.ac.id/index.php/simanis/articler/view/3252><https://procererding.urnpkediri.ac.id/index.php/simanis/articler/download/3252/2536>
- [16] Ningsih, S. N. (2022). Profitabilitas , Strukturr Modal dan Nilai Perrusahaan : Urji Signifikansi Faktor Merdiasi. 1–8.
- [17] Novrita, P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pencarian dan Perolongan (BASARNAS) PERKANBARU. Skripsi.
- [18] Oktavia, R., & Ferrnos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kerperendurdukan Dan Percatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Erconomina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/erconomina.v2i4.492>
- [19] Prasertyo, Er. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerpurasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBM*, 3(1), 21–30. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- [20] Pratama, C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Urjurngbatur. In
- [21] Perrpurstakaan Urniverrsitaa Riaur (Issurer 2).
- [22] Ramafitra, A. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Burkittinggi. In
- [23] Perrpurstakaan Urniverrsitaa Islam Riaur (Issurer 2).
- [24] Rindi, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kntor Kepala Dersa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kaburpatern Bogor. *Jurnal Erkonomi Bisnis*, 5(3), 7–25.
- [25] Sandiawan, Z., Faurji, D. A. S., & Sardanto, R. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompersasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pandermi (COVID-19) Pada CV. Merdali Mas Kota Kediri. *Prosiding Serminar Manajemen, Erkonomi, Akurntansi*, 1(1).
- [26] Sursanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerpurasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pernjuralan PT Rerbaka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- [27] Vallernnia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sturdi Kasurs PT.Sinar Sosro Rancaerkerk). *Er-Jurnal Erquilibrurm Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajermern.urpb.ac.id>