

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (STUDY AT PT. AQWAM JEMBATAN ILMU IN KARTASURA)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. AQWAM JEMBATAN ILMU DI KARTASURA)

Assadikul Fikri¹, Kusdiyanto²

Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}

assadikulfikri@gmail.com¹

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of work environment, work motivation and work discipline on employee performance. This research design uses associative research methods with quantitative descriptive approaches, this research sample was taken at the company PT Aqwam Jembatan Ilmu Sukoharjo obtained from 30 respondents. The results of this study indicate that the work environment (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) and work motivation (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) and work discipline (X3) has a positive and significant effect on employee performance (Y).

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

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif, sampel penelitian ini diambil di perusahaan PT Aqwam Jembatan Ilmu Sukoharjo diperoleh dari 30 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan disiplin kerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

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

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia merupakan dasar dari tumbuh kembangnya suatu badan organisasi atau usaha. Tenaga kerja yang berkualitas akan menentukan hasil yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai bermacam kebutuhan yang harus dipenuhinya. Kebutuhan para karyawan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan banyak hal termasuk melakukan bekerja disuatu perusahaan.

Bakat dan prestasi merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik secara individu maupun sebagai seorang anggota organisasi. Prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan. Kedisiplinan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas atau amanat yang diberikan kepada karyawan.

Semakin berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menjadi alasan sering terjadinya perubahan sistem serta semakin banyak pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga

perlu pendisiplinan dari perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Apabila hal ini dapat teratasi dengan baik maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Menurut Abdul & Awan dalam (Rosanti et al., 2021) lingkungan secara harfiah berarti mengelilingi dan semua hal yang berdampak pada manusia selama hidup secara kolektif dikenal sebagai lingkungan. Lingkungan kerja sebagai tempat dimana orang bekerja bersama-sama yang berguna untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas-tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang melakukan berbuat sesuatu.

Menurut Priyono (2016), "Disiplin yang baik adalah disiplin diri. Banyak orang menyadari bahwa ada kemungkinan bahwa di balik disiplin diri adalah peningkatan kemalasan. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan atau badan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat". Menurut Hasibuan (2017), berpendapat bahwa indikator-indikator dari disiplin kerja yaitu: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar para karyawan dapat memenuhi aturan -

aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplinan tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Dalam perkembangan era globalisasi yang sangat kompetitif, perusahaan tentunya membutuhkan karyawan yang berprestasi (Pawirosumarto, et al, 2017). Faktor kedisiplinan memegang peranan sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana pegawai yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat pada perintah atasan, serta bekerja dengan mengikuti aturan-aturan kerja yang telah ditentukan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri (Hidayat, 2017).

Kinerja yang baik merupakan suatu tindakan untuk tercapainya tujuan dari organisasi sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih oleh seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang diberikan kepadanya. Disisilain Wibowo (2011), kinerja adalah suatu tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Kinerja pada sumbernya merupakan hasil kerja secara menyeluruh tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu Di Kartasura).**

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017), asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol satu gejala. Pendekatan kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui, Kasiram (2008) Populasi dan Sampel penelitian ini di ambil di PT Aqwam Jembatan Ilmu Sukoharjo, dengan 30 orang responden laki-laki. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dengan cara memberi selembaran kertas yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

Penelitian ini menggunakan teknik Analisis Regresi Linier Berganda yang berfungsi untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriteria), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (dua) (Sugiyono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHAAN PENELITIAN

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,534	3,271	4,138	.000
	Lingkungan Kerja	.206	.060	.345	.3,426 .002
	Motivasi Kerja	.221	.067	.397	3,273 .003
	Disiplin Kerja	.218	.061	.423	3,579 .001

a. Dependent Variable: Y TOTAL

Sumber: data diolah di SPSS 24.00

Berdasarkan hasil dari perhitungan maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- $$Y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3$$
- $$= 13,534 + 0,206 + 0,221 + 0,218$$
- Koefisien konstan sebesar 13,534 memiliki arah yang positif dipengaruhi variabel lingkungan kerja (X1) motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) sehingga kinerja karyawan menjadi 15,534.
 - Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,206 memiliki arah yang positif menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,206.
 - Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,221 memiliki arah yang positif menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,221.
 - Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,218 memiliki arah yang positif menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,218.

Uji T Parsial

Perhitungan untuk menguji variabel independen lingkungan Kerja (X1), motivasi kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu secara individu.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	13,534	3,271	4,138	.000
	Lingkungan Kerja	.206	.060	.345	.3,426 .002
	Motivasi Kerja	.221	.067	.397	3,273 .003
	Disiplin Kerja	.218	.061	.423	3,579 .001

a. Dependent Variable: YTOTAL

Sumber: data diolah di SPSS 24.00

1. Perhitungan variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh t hitung $3,426 > 1.705$ t tabel maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja kaaryawan (Y) pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu secara individu.
2. Perhitungan variabel motivasi kerja (X2) memperoleh t hitung $3,273 > 1.705$ t tabel maka H_0 ditolak sehingga ada pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja kaaryawan (Y) pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu secara individu.
3. Perhitungan variabel disiplin kerja (X3) memperoleh t hitung $3,579 > 1.705$ t tabel maka H_0 ditolak sehingga variabel disiplin kerja ada pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja kaaryawan (Y) pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu secara individu.

Uji F Simultan

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, hasil analisis uji F dapat dilihat pada table diabawah ini:

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares		Mean Square		F	Sig.
	Regression	Residual	df			
1	133.233	43.633	3	44.411	26.463	.000 ^b
	Total		26	1.678		
			29	176.867		

a. Dependent Variable: YTOTAL

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

Sumber: data diolah di SPSS 24.00

Pengujian ini telah dirumukkan hipotesis sebagai berikut:

$H_0: b_1 = b_2 = b_3$ berarti secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_a: b_1 = b_2 = b_3$ berarti secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil perhitungan yang diperoleh nilai F hitung sebesar $26,463 > 2,975$ F tabel sehingga dengan hasil angka tersebut ketiga independen yaitu variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan positif signifikan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu maka dapat dikatakan model tersebut baik. Berikut penampakan hasil dari uji koefisien determinasi:

Model Summary			
	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.725

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

Sumber: data diolah di SPSS 24.00

Hasil perhitungan nilai koefisien determinasi sebesar 0,753 berarti variabel independen (lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja) menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu sebesar 75,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas lingkungan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, agar lebih memperjelas rincian hasil analisis dan pengujian dapat di jelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap

kinerja karyawan di PT. Aqwam Jembatan Ilmu. Hasil yang didapat pada uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung $3,426 > 1.705$ t tabel. Hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani, S., & Daulay, R. (2021). membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu. Hasil yang didapat dari uji hipotesis nilai t hitung $3,273 > 1.705$ t tabel. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Nurmin Arianto dan Ria Septiani (2021) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS Dari uji t statistik variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT AJS Muncul.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Berdasarkan dari hasil analisis terhadap variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu, hasil yang didapat dari hasil uji hipotesis t hitung $3,579 > 1,705$ t tabel. Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan Ichsan, R. N. dkk. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajandan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) Bukitbarisan Medan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka diperoleh hasil dimana hipotesis yang diajukan diawal penelitian ini yang menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Ajendam I/BB" hasil pengujian menunjukkan disiplin kerja

berpengaruh terhadap kinerja PNS di Lingkungan Ajendam I/BB Diterima.

Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh dari F hitung sebesar $26,463 > 2,975$ F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ini menyatakan bahwa "Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu". Penelitian ini juga diperkuat oleh Oleh Muhamad Riziq Shihab dkk, (2022) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. So Good Food Manufacturing.

PENUTUP **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian terjadi analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Aqwam Jembatan Ilmu di Kartasura maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan perolehan t hitung $0,706 > 0,381$ t tabel Ha: lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan memperoleh t hitung $0,575 > 0,381$ t tabel Ha: motivasi kerja secara partial

- berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kinerja karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dengan t hitung $2,298 > 0,381$ t tabel.
Ha: disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Selama proses penelitian ini berlangsung peneliti menemui beberapa keterbatasan yang menyebabkan penelitian ini memiliki kekurangan, Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan menjadi referensi dan menambah variabel yang diteliti karena masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga menyempurnakan kekurangan dan kelemahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan menambah variabel-variabel baru. Bagi perusahaan, diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi sehingga kinerja karyawan semakin meningkat dan dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Gabriella, P., & Tannady, H. (2019, August). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 2, No. 1).
- Gofur, A. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 37-44.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021, June). Analisis pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187-210.
- Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, 5(1), 9-16.
- Panuluh, T. B. D., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asuransi Ramayana Bandung. *eProceedings of Management*, 6(3).
- Shihab, M. R., Prahiawan, W., & Maria,

- V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5481-5496.
- Supriyanto, H., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1).