

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TARUNA SURABAYA

*by Wahyu Cindy Sabrina*

---

**Submission date:** 10-Aug-2022 09:23AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1880841102

**File name:** Ekonomi\_dan\_Bisnis\_1211800270\_Wahyu\_Cindy\_Sabrina.pdf (247.13K)

**Word count:** 4252

**Character count:** 26688

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TARUNA SURABAYA**

**Wahyu Cindy Sabrina<sup>(1)</sup> dan Sumiati<sup>(2)</sup>**

<sup>(1)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

<sup>(2)</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : [cindysabrina28@gmail.com](mailto:cindysabrina28@gmail.com) dan [sumiatife@untag-sby.ac.id](mailto:sumiatife@untag-sby.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation, work discipline, and work environment on employee performance. This study uses an exploratory type of research that explains the causal relationship (clause). The population in this study was 51 people using a saturated sampling technique, namely all 51 employees. The data collection carried out by this study was the distribution of questionnaires with a total sample of 51 respondents. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, and coefficient of determination. The hypothesis test used is multiple linear regression in the form of F test and t test. This research was conducted in the city of Surabaya with a research sample of the Surabaya Taruna Islamic Education Foundation. The method of data analysis in this study is multiple linear regression analysis processed with SPSS version 26. From the multiple linear regression model used in this study, the regression equation  $Y = 7.181 + 0.941 X_1 + 0.173 X_2 + 0.559 X_3 = e$ . The results of the study prove that motivation has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive and significant effect on employee performance, and the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) in this study is 0.839, which is greater than 0.05. For motivation, work discipline, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords :** motivation, work discipline, work environment, and employee performance.

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia sangat penting, sekalipun adanya teknologi yang semakin canggih, sumber daya manusia tetap sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi, perusahaan, instansi, dan lembaga pendidikan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai pemeran utama dalam pelaksanaan organisasi. Menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang akan dicapai organisasi tersebut. Seluruh kegiatan organisasi harus dikelola dengan baik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Keberhasilan dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja individu disetiap karyawannya. Keberhasilan dalam suatu organisasi merupakan harapan dari organisasi, perusahaan, instansi, dan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat kerja yang timbul disetiap individu. Motivasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jadi, apabila suatu organisasi, perusahaan, instansi, dan lembaga pendidikan menginginkan kinerja yang optimal,

maka organisasi tersebut harus memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat bekerja dengan maksimal dan optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Peran motivasi juga sebagai pendorong semangat kerja para karyawan untuk bekerja keras dan memberikan semua kemampuan dan keterampilan demi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam penelitian ini peneliti memilih Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya sebagai objek penelitian. Karena yayasan tersebut termasuk salah satu organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dan kesejahteraan sosial, dimana yayasan tersebut telah memberikan peran besar bagi perkembangan dan kemajuan masyarakat di wilayah rungkut dalam bidang pendidikan keagamaan, sosial, dan menyediakan sarana dan prasarana bagi kebutuhan masyarakat. Pendidikan merupakan faktor penting bagi kehidupan masyarakat yang memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi diri dan mencerdaskan agar setiap individu dapat memiliki kreativitas, perilaku yang baik dan bertanggung jawab, serta memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas. Yayasan Pendidikan Islam Taruna bertempat di Jl. Mejoyo Kalirungkut 1/2 Surabaya, Jawa Timur. Yayasan ini terdapat beberapa pendidikan yaitu mulai dari Sekolah Dasar sampai Sekolah Menengah Atas.

**Tabel. 1.1 Data Kinerja Karyawan**

Bobot	Predikat	2019		2020		2021	
		Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
< 20	Buruk	2	3,9	6	11,8	9	17,6
21 - 40	Kurang	3	5,9	7	13,7	11	21,6
41 - 60	Cukup	11	21,6	10	19,6	5	9,8
61 - 80	Baik	13	25,5	11	21,6	15	29,4
81 - 100	Sangat Baik	22	43,1	17	33,3	11	21,6
Total		51	100	51	100	51	100

*Sumber : Data primer yang diolah 2022*

Pada tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya menurun, dilihat dari predikat buruk dari tahun 2019 sampai dengan 2021 jumlah karyawan yang memiliki predikat buruk tambah meningkat yaitu tahun 2019 sebesar 3,9% dan pada tahun 2020 sebesar 11,8% dan pada 2021 sebesar 17,6%.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti di Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya, terdapat beberapa masalah yang ada di yayasan tersebut, salah satunya adalah kinerja karyawan yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan karena fasilitas lingkungan yang disediakan kurang memadai. Hal tersebut dapat diamati dari kurangnya meja untuk para guru yang terletak di ruang guru sehingga menyebabkan satu meja harus diisi oleh dua guru. Selain itu masih ditemukan karyawan yang kedatangannya kurang tepat waktu, sehingga karyawan terlambat masuk kelas dan kelas sedikit tertunda. Terbatasnya pemakaian komputer dibagian TU membuat karyawan harus bergantian saat memakainya. Permasalahan ini merupakan dampak dari kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Motivasi yang ada disetiap karyawan juga penting untuk mendorong semangat kerja agar lebih efektif dan efisien serta untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengajukan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya”.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Motivasi mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif agar berhasil mencapai tujuan dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan (Hasibuan M.S.P, 2013:141).

Menurut Wibowo (2014:323) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan. Motivasi merupakan bagian terpenting untuk pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan keahliannya dari setiap orang guna untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan cara memberikan pelatihan – pelatihan terhadap yang menunjang pekerjaan karyawan (Siagian, 2017:27).

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan M.S.P (2013:193) kedisiplinan adalah kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dimana karyawan selalu datang tepat waktu, pulang tepat waktu, dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu sesuai yang telah ditentukan oleh pimpinan.

Disiplin adalah sikap atau perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis (Edy Sutrisno, 2016:89)

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat kerja karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja dengan optimal. Menurut Nitisemito (2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya misalnya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, seseorang ataupun sekelompok orang dalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki dan Susilowati, 2015:40).

### Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2017:147) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara legal dan tidak melanggar hukum, serta sesuai moral dan etika.

Kinerja menurut Abdullah (2014:3) adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh instansi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

## Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Danim (2012:23) motivasi adalah dorongan yang muncul dalam diri seseorang secara sadar untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja sangat penting dalam suatu perusahaan, karena tujuan dari motivasi adalah memberikan semangat kerja kepada karyawan supaya karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan membuat karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaannya sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat.

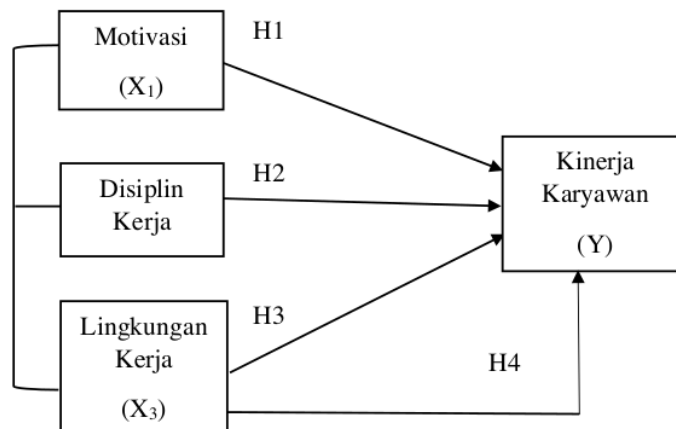
## Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013: 86) Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati peraturan atau norma – norma yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja pada karyawan sangat penting, karena untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tidak ada disiplin kerja maka akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka organisasi atau perusahaan juga akan memperoleh keuntungan yang berguna, baik dari perusahaan maupun bagi karyawan sendiri.

## Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2016:52) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat berpengaruh dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, penentuan lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

## Kerangka Konseptual



## Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka, dan kerangka konseptual yang telah diuraikan dan digambarkan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.
4. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.

## METODE PENELITIAN

### Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan jenis pendekatan dekskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian maupun hasil penelitian serta untuk melakukan analisa pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis data dilakukan menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26.

### Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya yang berlokasi di Jl. Mejoyo 1/2 Kalirungkut Surabaya. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 01 April 2022 – 31 Mei 2022 pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya.

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan penelitian ini adalah kuantitatif (data berupa angka). Data kuantitatif yaitu penyajian data yang berbentuk jumlah dan dituangkan untuk menerangkan suatu kejelasan dan angka – angka yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang merupakan sumber data secara langsung diperoleh dari responden karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya melalui penyebaran kuesioner dan observasi.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna di Surabaya secara keseluruhan yang berjumlah 51 karyawan.

#### Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk pengambilan sampel ini hanya dilakukan di karyawan Yayasan Pendidikan Islam Taruna di Surabaya yang sesuai dengan persyaratan tertentu sebagaimana melihat indikator yang ditetapkan peneliti. Jumlah sampel yang diteliti berjumlah 51 karyawan.

## Definisi Variabel dan Definisi Operasional

### Variabel Bebas (X)

#### 1. Motivasi

Motivasi adalah bagian penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan dan sebagai syarat penting untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai. Motivasi dapat diukur menggunakan dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi kebutuhan akan kekuasaan.

#### 2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesadaran seseorang untuk selalu mematuhi peraturan dan norma – norma yang berlaku di setiap organisasi atau perusahaan. Disiplin pada dasarnya yaitu tindakan manajemen untuk mendorong para karyawan agar dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlakudalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat diukur dengan indikator tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

#### 3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan. Lingkungan kerja dapat diukur menggunakan dimensi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

### Variabel Terikat (Y)

#### Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sebagai suatu rencana kerja yang dibuat oleh organisasi atau perusahaan dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, inisiatif.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.08445961
Most Extreme Differences	Absolute	.128
	Positive	.067
	Negative	-.128
Test Statistic		.128
Asymp. Sig. (2-tailed)		.076 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan uji normalitas diperoleh hasil bahwa nilai Asymp. Sig. sebesar 0,076 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini berdistribusi normal atau residual terdistribusi normal.

**2. Uji Multikolonieritas**

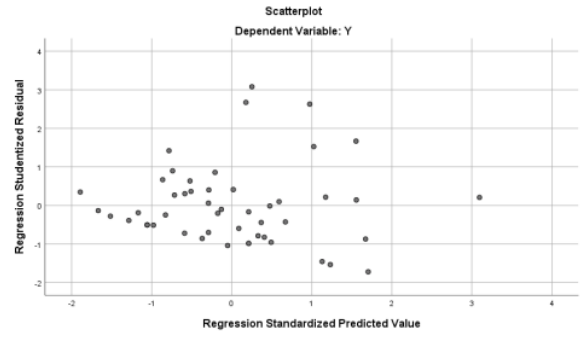
Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.181	3.732	.852	.398		
	X1	.941	.257	3.659	.001	.176	5.689
	X2	.173	.098	1.766	.003	.282	3.546
	X3	.559	.148	3.775	.000	.125	8.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan uji multikolonieritas diperoleh hasil bahwa nilai dari uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance lebih > 0,10 dan nilai VIF < dari 10 maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolonieritas, residual tersebut terdistribusi normal.

**3. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas menunjukkan titik – titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dinyatakan tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.



## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Asumsi Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.181	3.732	.852	.398		
	X1	.941	.257	3.659	.001	.176	5.689
	X2	.173	.098	1.766	.003	.282	3.546
	X3	.559	.148	3.775	.000	.125	8.004

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari pengujian regresi linier berganda terdapat persamaan yang menjelaskan bahwa :

$$Y = 3,181 + 0,941 X1 + 0,173 X2 + 0,559 X3 + e$$

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang dihasilkan yaitu sebesar 3,181 dengan nilai positif yang menunjukkan terjadinya perubahan searah. Artinya apabila variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sama dengan nol satuan, maka kinerja karyawan naik sebesar 3,181 atau lebih dari nol satuan.
2. Nilai koefisien motivasi ( $\beta_1$ ) sebesar 0,941 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi mengalami peningkatan satu satuan, maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,941. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
3. Nilai koefisien disiplin kerja ( $\beta_2$ ) sebesar 0,173 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,173. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja ( $\beta_3$ ) sebesar 0,559 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka mengakibatkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,559. Dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.839	.829	6.261
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Pada tabel diatas dapat disimpulkan hasil dari koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,829 dapat diartikan bahwa berpengaruh variabel motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya jika dipresentasikan sebesar 82,9% pengaruh dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian yaitu sebesar 17,1 %.

### Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10397.827	3	3465.942	88.421	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1999.115	51	39.198		
	Total	12396.942	54			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi F sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji t (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>							
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.181	3.732	.852	.398		
	X1	.941	.257	3.659	.001	.176	5.689
	X2	.173	.098	1.766	.003	.282	3.546
	X3	.559	.148	3.775	.000	.125	8.004
a. Dependent Variable: Y							

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan hasil uji t menunjukkan bahwa :

1. Uji parsial pada variabel motivasi terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,001 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Uji parsial pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,003 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Uji parsial pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} 3,659 > t_{tabel} 1,67792$  dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,001 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima yang berarti variabel Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dengan koefisien regresi sebesar 0,941 bernilai positif dan menunjukkan hubungan searah. Apabila variabel motivasi mengalami peningkatan satu satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,941 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya dari Tri Mardi Walyono, Riyadi Nugroho, Sumiati (2020) yang menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa motivasi sangat penting dalam bentuk dukungan guna membangkitkan sebuah organisasi agar benar – benar mampu menyalurkan dan mendukung perilaku manusia selaku karyawan supaya mau bekerja dengan giat dan antusias guna mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang baik akan membentuk Kinerja Karyawan. Sehingga apabila Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan, maka perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan Motivasi.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} 1,766 > t_{tabel} 1,67792$  dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,003 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima yang berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dengan koefisien regresi sebesar 0,173 bernilai positif dan menunjukkan hubungan searah. Apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,173 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya dari Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) yang menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja yang optimal pada karyawan. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi, lembaga atau instansi dalam mencapai tujuannya. Apabila Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan, maka perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan Disiplin Kerja.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t_{hitung} 3,775 > t_{tabel} 1,67792$  dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selain itu dapat dilihat dari hasil analisis regresi linier berganda dengan koefisien regresi sebesar 0,559 bernilai positif dan menunjukkan hubungan searah. Apabila variabel lingkungan kerja mengalami

peningkatan <sup>5</sup> satu satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,559 dengan asumsi bahwa variabel lain dalam penelitian ini dalam keadaan konstan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya dari Moh. Gerry A. Sumakud Irvan Trang (2021) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman akan berdampak langsung terhadap karyawannya, terutama dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa karyawan akan merasa nyaman dengan <sup>8</sup> kondisi lingkungan kerja yang ada. Jika kondisi lingkungan kerja nyaman dan karyawan tidak merasa terganggu ketika sedang bekerja, maka hal ini dapat menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga kinerja karyawan juga dapat dikatakan baik. Apabila Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya ingin meningkatkan Kinerja Karyawan, maka perlu memperhatikan hal yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dengan menyediakan fasilitas yang baik kepada karyawan.

#### 4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $F_{hitung} 88,421 > F_{tabel} 2,802355$  dengan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Selain itu dapat dilihat dari hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien <sup>12</sup> besar 0,839, jika dipresentasikan sebesar 83,9% pengaruh dari variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar penelitian yaitu sebesar 16,1 %. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima yang berarti variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti sebelumnya dari Citra Apsari, Rinaldi Syarif (2022) yang menunjukkan bahwa Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkat Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat begitu pula sebaliknya. Jika semakin menurun Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin menurun.

## PENUTUP

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Tri Mardi Walyono, Riyadi Nugroho, Sumiati (2020).
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019).
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Moh. Gerry A. Sumakud Irvan Trang (2021).
4. Motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Citra Apsari, Rinaldi Syarif (2022).

## SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka ada beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya  
Dengan adanya hasil penelitian ini maka diharapkan Yayasan Pendidikan Islam Taruna Surabaya bisa memanfaatkan penelitian ini untuk bahan pertimbangan saat pengambilan keputusan dan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja karyawan utamanya dalam variabel yang terkait hasil penelitian ini yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.
2. Bagi Akademis  
Dengan hasil penelitian ini maka diharapkan peneliti berikutnya bisa menggunakan penelitian ini sebagai bahan referensi apabila ingin mengambil tema yang serupa menggunakan variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu diharapkan agar peneliti berikutnya memperluas variabel peneliti yang bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. 2016. *Concept and indicator Human Resourcer Management For Management Research, Cetakan Ke-1*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Basuki dan Susilowati, I. 2015. *Dampak Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja*. Jurnal IEEE Vol. 1 No.1
- Citra Apsari, Rinaldi Syarif. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekretariat Komite Farmasi Nasional Kementerian Kesehatan RI*. Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA Vol.5 No.2.
- Danim, Sudarwan. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hasibuan, M.S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jose Beno, Dody Nata Irawan. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Penindo II Teluk Bayur Padang*. Jurnal Sainstek Maritim Vol.20 No.1.
- Moh. Gerry A. Sumakud Irvan Trang. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu*. Vol.8 No.2.
- Nitisemito. 2013. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Arena Ilmu.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, M. 2017. *Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel*

*Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. Jurnal AKRAB JUARA, 2(3), 25–39.*

Sutrisno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Center Of Academic Publishing Service.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tri Mardi Walyono, Riyadi Nugroho, Sumiati. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan PT Cheil Jedang Indonesia – Jombang Plant.* Pengaruh Pelatihan Motivasi Vol.02 N0.02.

Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja. Edisi Kedua.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.

# PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM TARUNA SURABAYA

## ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

21%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	3%
3	<a href="http://repository.stienobel-indonesia.ac.id">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://Repository.Umsu.Ac.Id">Repository.Umsu.Ac.Id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://repository.president.ac.id">repository.president.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://e-journals.dinamika.ac.id">e-journals.dinamika.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://eprints.iain-surakarta.ac.id">eprints.iain-surakarta.ac.id</a> Internet Source	1%

[journal.untar.ac.id](http://journal.untar.ac.id)

9

Internet Source

1 %

10

[jurnal.untag-sby.ac.id](http://jurnal.untag-sby.ac.id)

Internet Source

1 %

11

[jurnalmahasiswa.unesa.ac.id](http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id)

Internet Source

1 %

12

[repository.umsu.ac.id](http://repository.umsu.ac.id)

Internet Source

1 %

13

[repository.unpas.ac.id](http://repository.unpas.ac.id)

Internet Source

1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 38 words

Exclude bibliography  On