

# **Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pakabaja Surabaya**

**Veri Putra Irawan**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [veriputra300@gmail.com](mailto:veriputra300@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Masalah yang ada dalam penelitian ini apakah Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakabaja Surabaya. Apakah Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pakabaja Surabaya. Data penelitian dikumpulkan dengan alat bantu kuesioner yang diberikan kepada 50 karyawan.

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

## **ABSTRACT**

*The problem in this research is whether Motivation, Discipline and Work Environment partially influence the Performance of Employees of PT. Pakabaja Surabaya. Does Motivation, Discipline and Work Environment simultaneously affect the Performance of Employees of PT. Pakabaja Surabaya. Research data were collected using questionnaire aids given to 50 employees.*

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

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan afektif. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kajian bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori psikologi, sosiologi dan lainnya. Manajemen Sumber Daya sendiri juga bisa dikatakan sebagai proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, melatih, serta mengevaluasi.

Motivasi adalah suatu sikap atau dorongan dari diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat kepada peraturan yang berlaku. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang pekerja baik secara kualitas maupun kuantitas.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia adalah faktor utama perusahaan dalam mencapai tujuan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Pakabaja Surabaya yaitu perusahaan

produksi korek api mengingat kualitas kinerja sangat berhubungan dengan kualitas perusahaan.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pakabaja Surabaya ?
2. Apakah Disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pakabaja Surabaya ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pakabaja Surabaya ?
4. Apakah Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pakabaja Surabaya ?

## **METODE PENELITIAN**

### **Desain Penelitian**

Desain Penelitian ini merupakan suatu rancangan penelitian yang digunakan sebagai sebuah pedoman dalam melakukan proses penelitian. Jenis penelitian ini yang penulis lakukan adalah bersifat survey dan kuesioner sebagai alat mengumpulkan data. Jenis penelitian ini adalah menggunakan kuantitatif exploratory yang bertujuan menjelaskan pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen, dalam hal ini melihat pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari hasil kuesioner dan wawancara langsung di lokasi penelitian

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Pakabaja Surabaya. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan PT. Pakabaja Surabaya

### **Metode Analisa**

Data yang di dapat dalam penelitian di olah menggunakan uji instrumen (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Pada penelitian ini menunjukkan perbandingan antara r tabel dan r hitung. Maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa setiap indikator pernyataan

pada variabel Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan dianggap valid karena r hitung lebih besar daripada r tabel.

#### **Uji Reliabilitas**

Hasil dari olah data dengan menggunakan metode Alpha Cronbach dimana Alpha sudah ditentukan sebanyak 0,6, dalam penelitian ini Cronbach Alpha dari variabel Motivasi (X1), Disiplin (2X), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan lebih besar daripada 0,6. Sehingga dapat di simpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### **Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

Uji Penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov, yakni jika diperoleh nilai Asymp. Sig (2-tailed)  $>0,05$ , maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Pada Tabel Kolmogorov-Smirnov Test pada penelitian ini menunjukkan nilai Asymp. Sig sebesar 0,817, dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan ini hasil penelitian berdistribusi normal.

##### **Uji Multikolinieritas**

Dalam penelitian ini Uji Multikolinieritas yang dihasilkan adalah nilai Tolerance value pada X1 menunjukkan 0,518, nilai Tolerance value pada X2 menunjukkan 0,349, nilai Tolerance value pada X3 menunjukkan 0,376. Dimana nilai

Tolerance value berada lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai VIF lebih kecil daripada 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Dalam penelitian ini koefisien signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	3.351	2.618			1.280	.207
Motivasi	.230	.098	.259		2.355	.023
1 Disiplin	.311	.114	.366		2.726	.009
Lingkungan Kerja	.235	.096	.317		2.450	.018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 3.351 + 0.230 X_1 + 0.311 X_2 + 0.235 X_3 + e$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa : Konstanta (a) sebesar 3.351 mengandung arti nilai konsisten variable disiplin, pelatihan, lingkungan kerja adalah sebesar 3.351.

1. Koefisien regresi X1 sebesar 0.230 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai motivasi, maka nilai

kinerja karyawan bertambah sebesar 0.230, Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X1 terhadap Y adalah positif.

2. Koefisien regresi X2 sebesar 0.311 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai disiplin, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.311, Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X2 terhadap Y adalah positif.
3. Koefisien regresi X3 sebesar 0.235 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai lingkungan kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0.235, Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X3 terhadap Y adalah positif.

#### Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.711	.692	1.656

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

Dari nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,711 berarti pengaruh Motivasi (X1), Disiplin (X2),

Lingkungan Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dan di persentasikan sebesar 71,1%.

## Pengujian Hipotesis

### Uji t

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3,351	2,618		1,280	,207
	Motivasi	,230	,098	,259	2,355	,023
	Disiplin	,311	,114	,366	2,726	,009
	Lingkungan Kerja	,235	,096	,317	2,450	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Uji parsial antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 2,355 yang mana lebih besar dari 2,013 dengan nilai signifikan 0.023 pada tingkat signifikan >5% sehingga kesimpulannya adalah variable Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Uji parsial antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 2,726 yang mana lebih besar dari 2,013 dengan nilai signifikan 0,009 pada tingkat signifikan <5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Disiplin berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Uji parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan hasil pengolahan data t hitung 2,450 yang mana lebih besar

dari 2.013 dengan nilai signifikan 0,018 pada tingkat signifikan <5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

### Uji F

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	310,558	3	103,519	37,744	,000 <sup>b</sup>
	Residual	126,162	46	2,743		
	Total	436,720	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Nilai F hitung > F tabel yaitu 37.744 > 2,790 dengan signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan Motivasi (X1), Disiplin (X2), Lingkungan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## PENUTUP

### Simpulan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pakabaja Surabaya, karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar 0,023 < 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, dinyatakan terbukti.
2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pakabaja Surabaya, karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar 0,009 < 0.05. Hasil ini menunjukkan

bahwa hipotesis yang berbunyi “Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, dinyatakan terbukti.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pakabaja Surabaya, karena besarnya nilai signifikansi variabel bebas sebesar  $0,018 < 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang berbunyi “Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”, dinyatakan terbukti.

#### **Saran**

1. Hasil penelitian diharapkan agar PT. Pakabaja Surabaya dapat menerapkan Motivasi, Disiplin dan Lingkungan kerja yang sesuai pada karyawan, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai sumber informasi mengenai kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- H. Suwatno. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis, Bandung : Alfabeta.
- Ardana, I komang dkk. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Denpasar: Graha Ilmu.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Edwin B. Flippo 2013, Personel Management (Manajemen Personalia), Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

- Sondang Siagian, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Bandung.
- Ansory, H. Al Fadjar dan Indrasari, Meithiana. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: PT Indomedia Pustaka.
- Handoko, T. Hani. (2010). Manajemen Personal & Sumberdaya Manusia. BPFY-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Rosda
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ahmad Nur Rofi. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT Leo Agung Raya Semarang. Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan. Vol.3. No.1
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Purnomo, Aan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta
- Rahmawati, Nela Pima. dkk. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 8 No. 2