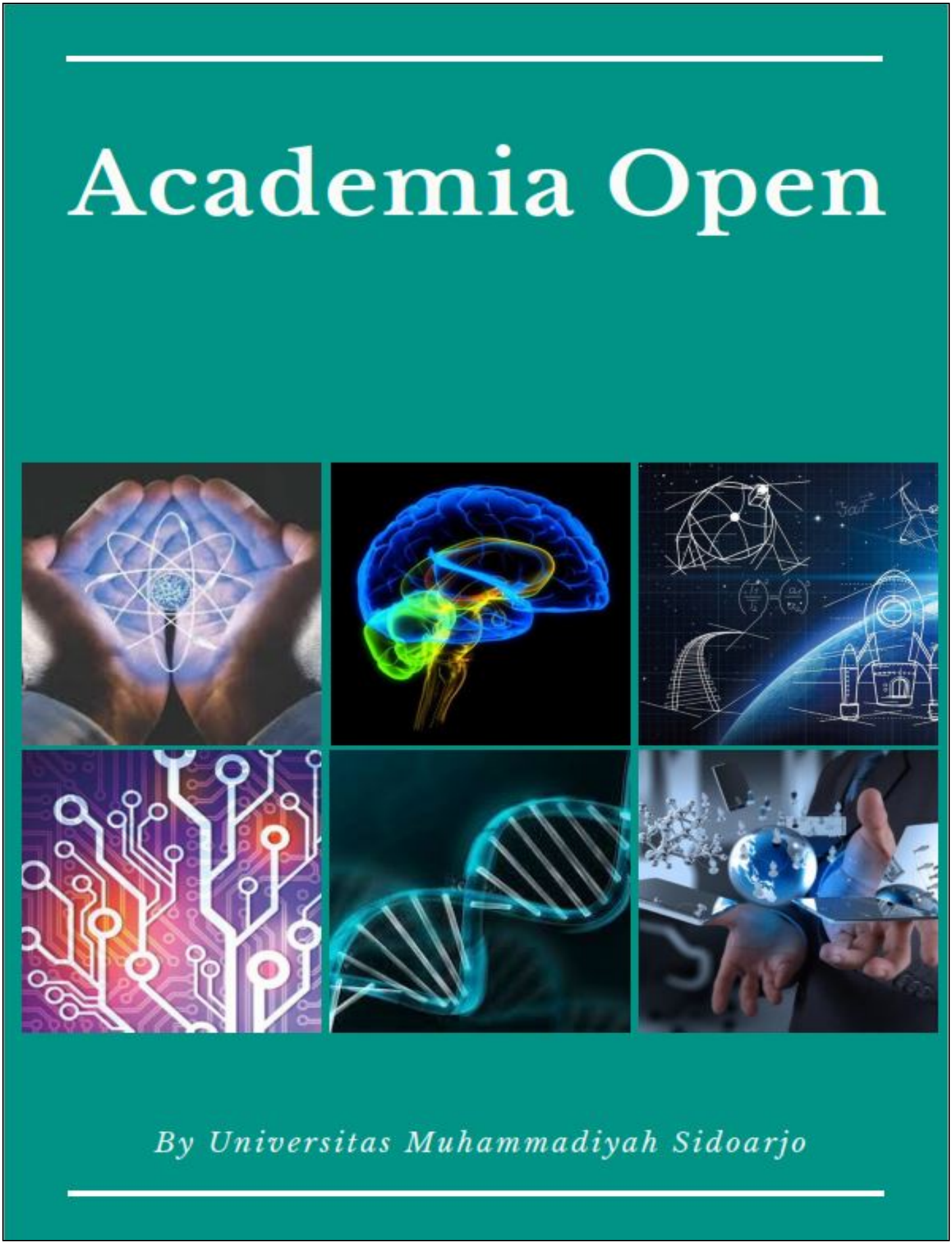
Academia Open
Vol 8 No 1 (2023): June
DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3825 . Article type: (Business and Economics)

Table Of Content

Journal Cover 2
Author[s] Statement 3
Editorial Team 4
Article information 5
Check this article update (crossmark) 5
Check this article impact 5
Cite this article 5
Title page 6
Article Title 6
Author information 6
Abstract 6
Article content 7

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 8 No 1 (2023): June
DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3825 . Article type: (Business and Economics)



ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 8 No 1 (2023): June
DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3825 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode

Academia Open
Vol 8 No 1 (2023): June
DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3825 . Article type: (Business and Economics)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team (link)

Complete list of indexing services for this journal (link)

How to submit to this journal (link)

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 8 No 1 (2023): June
DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3825 . Article type: (Business and Economics)

Article information

Check this article update (crossmark)

Check this article impact (*)

Save this article to Mendeley

(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Academia Open
Vol 8 No 1 (2023): June
DOI: 10.21070/acopen.8.2023.3825 . Article type: (Business and Economics)

Motivation, Environment, and Discipline: Impact on Employee Performance

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif

Munfarizatul Maisyuroh, munfarizatul@umsida.ac.id, (0)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, Ubaid@umsida.ac.id, (1)
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

(1) Corresponding author

Abstract

This study aimed to investigate the impact of work motivation, work environment, and work discipline on employee performance at a leading organization. The research utilized a quantitative approach, employing data processing in numerical form. The entire population of 52 employees was included as the sample, ensuring a saturated sample. Questionnaires were administered, and data were analyzed using the IBM SPSS version 22 program. The findings revealed that work motivation positively and significantly influenced employee performance, while the work environment also exhibited a positive and significant effect. However, work discipline showed a negative and insignificant relationship with employee performance. These results contribute to our understanding of the factors shaping employee performance and emphasize the importance of fostering a motivational work environment.

Highlights:

- Work motivation and work environment positively impact employee performance.
- Work discipline does not significantly affect employee performance.
- This quantitative study explores the interplay between motivational factors, the work environment, and employee performance, providing insights for enhancing workplace productivity.

Keywords: Work motivation, work environment, work discipline, employee performance.

Published date: 2023-06-26 00:00:00

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Pendahuluan

Dalam menopang kehidupan perusahaan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam perusahaan.Seluruh keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal tersebut harus menjadikan situasi dan kondisi yang memotivasi karyawan untuk membangun keterampilan dan kompetensinya secara maksimal, terutama dalam hal kinerja, motivasi kerja,lingkungan kerja serta disiplin kerja karyawan.

Hasil kinerja yang baik didapatkan jika motivasi kerja yang diberikan baik Menurut[1]Motivasi adalah “dorongan, keinginan, dan daya penggerak yang berasal dari manusia untuk bertindak. Jadi jika perusahaan menginginkan tampil pada kinerja puncak selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan harus memotivasi karyawan agar karyawan siap tenaga dan daya pikir mereka untuk pekerjaan. Masalah memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah karena karyawan memiliki keinginan, kebutuhan, dan harapan yang berbeda. Dengan demikian, jika manajemen dapat mengetahui masalah motivasi serta solusi menyelesaikannya, maka perusahaan dapat mencapai kinerja yang maksimal dari karyawan selaras dengan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan

Selain motivasi kerja,lingkungan kerja tempat karyawan tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan,sebab lingkunga kerjaa yang mendukung kinerja karyawan yang memiliki semangat kerja dalam mengembangkan kinerja sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja karyawan dapat menciptkan ketidaknyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Salah satu faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja seorang dalam melakukan tugas dan wewenangnya untuk memaksimalkan produktivitas karyawan,Perlu diciptakan lingkungan kerja perusahaan yang mendukung sebagai syarat peningkatan kinerja karyawan secara penuh.

Unsur lain yang diyakini mendorong kinerja karyawan adalah disiplin kerja.[2] “Disiplin ialah kewajiban terpenting dari manajer SDM, karena semakin baik karyawan, semakin baik kinerja mereka di tempat kerja. "Untuk itu, disiplin harus dikembangkan untuk meningkatkan ketertiban dan efisiensi.Seperti yang dinyatakan oleh[3] bahwa Disiplin dapat dikaitkan secara positif dengan kinerja, yang mengejutkan orang percaya bahwa disiplin dapat membahayakan perilaku . Karyawan dapat menolak tindakan disipliner yang tidak adil oleh manajer, namun tindakan yang diambil untuk mempertahankan standar yang ditetapkan dapat meningkatkan standar kelompok dan menghasilkan peningkatan kinerja di tempat kerja dan dalam rasa keadilan ".

Kemudian Kinerja adalah Seseorang yang melakukaan pelaksanaan tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan dan dapat diukur serta ketulusan karyawan. Performance merupakan hal yang dapat mengukur dari ketiga gabungan faktor utama yaitu: 1) keterampilan dan ketekunan seorang pegawai, 2) kecepatan dan pengertian penjelasan pendelegasian tanggung jawab dan 3) berperan aktif dan level motivasi karyawan yang tinggi . performance tinggi seorang karyawan merupakan mutu karyawan tersebut.Kinerja merupakan hal yang terdepan untuk mengikuti berjalannya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi bagi para karyawannya

PT.Delta Sari Agung merupakan perusahaan retail yang bergerak pada bidang penjualan sepeda motor honda di sidoarjo.Dalam menjual sepeda motor honda untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen PT.Delta Sari Agung bukan berarti tidak menemui hambatan dan kendala dimana terdapat kesenjangan antara motivasi kerja dan disiplin kerja yang sudah dilakukan oleh perusahaan,lingkungan kerja didalam perusahan sudah cukup baik untuk menunjang kinerja karyawan di perusahaan PT.Delta Sari Agung namun masih ditemukan indikasi bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan PT.Delta Sari Agung masih rendah.

Penjualan pada PT.Delta Sari Agung Sidoarjo di tahun 2018 realisasi penjualan sebesar 4.813 unit dengan target penjualan sebesar 5.000 unit dan presentase achievement sebesar 96 % sedangkan penurunan penjualan terjadi di tahun 2019 dengan realisasi penjualan sebesar 3.707 unit dengan target 5.200 unit dengan presentase achievement sebesar 71 % dan mengalami penurunan penjualan kembali di tahun 2020 dengan realisasi penjualan sebesar 2.718 unit dengan target 5.400 unit dan presentase achievement sebesar 50 % .Hal ini menunjukkan bahwa semakin menurut presentase achievement maka kinerja karyawan semakin menurun.Berdasarkan observasi awal dengan kepala cabang di PT.Delta Sari Agung bahwasannya kurangnya motivasi kerja dalam pencapaian target yang di berikan kepada karyawan agar memiliki tanggung jawab dan peningkatan kinerja karyawan.

Rekap data kehadiran karyawan tahun 2018 sampai dengan 2020.Tahun 2018 sebanyak 307 karyawan telat, 384 karyawan sakit ,461 karyawan ijin,636 karyawan cuti dan 325 karyawan alasan.Terjadi peningkatan di tahun 2019 sebanyak 580 karyawan telat, 464 karyawan sakit ,812 karyawan ijin,480 karyawan cuti dan 580 karyawan alasan .Pada tahun 2020 sebanyak 870 karyawan telat, 678 karyawan sakit ,1.044 karyawan ijin,360karyawan cuti dan 783 karyawan alasan.Dari data diatas menyatakan bahwa karyawan yang melanggar dapat disebabkan berbagai hal diantaranya absensi karyawan dan keluar masuknya karyawan pada jam kerja.Hal ini menandakan bahwa pelanggaran yang di lakukan karyawan dapat berakibat buruk pada kinerja karyawan dan kedisiplinan karyawan.

Berdasarkan dari penjelasan latar belakang diatas serta fenomena gap riset yang terjadi, maka penelitian ini akan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Kerja,Lingkungan Kerja,Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Terdapat pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Delta Sari Agung

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Delta Sari Agung

H3: Tidak terdapat pengaruh disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Delta Sari Agung

H4: Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja,disiplin kerja,dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Delta Sari Agung

Metode Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan di PT.Delta Sari Agung dari variabel motivasi kerja,lingkungan kerja dan disiplin kerja.Jumlah populasi dan sampel sebesar 52 responden dengan metode sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel.Tekni analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan instrument pengujian : uji validitas,uji realibilitas,uji asumsi klasik,analisis regresi linier berganda,uji T dan Uji F.Sehingga dapat di peroleh gambaran perilaku secara obyektif.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dari hasil analisis statistic di peroleh output penelitian sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parametersa,b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.04331884
Most Extreme Differences	Absolute	.114
	Positive	.114
	Negative	-.073
Test Statistic		.114
Asymp. Sig. (2-tailed)		.090c

Table 1. *Hasil Uji Normalitas*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai asymp.sig sebesar 0,090 > 0,05 maka total keseluruhan residual dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.341	2.932
	Lingkungan Kerja	.307	3.262
	Disiplin Kerja	.367	2.728

Table 2. *Hasil Uji Multikolinearitas*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki toleransi 0,341 > 0,1 dan memiliki nilai VIF 2,932 < 10 , variabel lingkungan kerja memiliki toleransi 0,307 > 0,1 dan memiliki nilai VIF 3,262 < 10,

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

variabel disiplin kerja memiliki nilai toleransi 0,367 > 0,1 dan memiliki nilai VIF 2,728 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.341	2.932
	Lingkungan Kerja	.307	3.262
	Disiplin Kerja	.367	2.728

Table 3. *Hasil Uji Heteroskedastisitas*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki toleransi 0,341 > 0,1 dan memiliki nilai VIF 2,932 < 10 , variabel lingkungan kerja memiliki toleransi 0,307 > 0,1 dan memiliki nilai VIF 3,262 < 10, variabel disiplin kerja memiliki nilai toleransi 0,367 > 0,1 dan memiliki nilai VIF 2,728 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas tersebut.

d. Uji Autokorelasi

Model Summary b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713a	.508	.477	4.168	1.762

Table 4. *Hasil Uji Autokorelasi*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.762 yang kemudian dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 52 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3) Berdasarkan nilai Durbin Watson yang di peroleh dengan nilai DU dan DL yang didapatkan dari tabel Durbin Watson dengan a=5% maka nilai DW terletak diantara DU dan nilai 4-DU maka (DU>DW>4-DU) atau (1,677>1,762>2,323) sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

e. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	1016.300	17	59.782	2.997	.003
		Linearity	766.438	1	766.438	38.423	.000
		Deviation from Linearity	249.861	16	15.616	.783	.693
	Within Groups		678.220	34	19.948		
	Total		1694.519	51			

Table 5. *Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja*

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai sig.0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 5% atau 0,05.Dari nilai sig 0,000 < 0.05 dengan kriteria yang berlaku yaitu apabila angka signifikansi pada linearity ≤ 0,05, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubngan yang linear dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan linier antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1289.629	21	61.411	4.550	.000
		Linearity	768.822	1	768.822	56.965	.000
		Deviation	520.807	20	26.040	1.929	.050

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

		from Linearity					
	Within Groups		404.890	30	13.496		
	Total		1694.519	51			

Table 6. *Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja*

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai sig.0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 5% atau 0,05.Dari nilai sig 0,000 < 0.05 dengan Kriteria yang berlaku yaitu apabila angka signifikansi pada linearity ≤ 0,05, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubngan yang linear dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan linier antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1375.894	23	59.821	5.257	.000
		Linearity	524.885	1	524.885	46.126	.000
		Deviation from Linearity	851.009	22	38.682	3.399	.001
	Within Groups		318.625	28	11.379		
	Total		1694.519	51			

Table 7. *Hasil Uji Linearitas Disiplin Kerja*

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai sig.0,000 dengan menggunakan nilai signifikan 5% atau 0,05.Dari nilai sig 0,000 < 0.05 dengan Kriteria yang berlaku yaitu apabila angka signifikansi pada linearity ≤ 0,05, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubngan yang linear. Sehinggan dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan linier antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2. Analisis Regresi Berganda

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.676	4.767		2.030	.048		
	Motivasi Kerja	.310	.140	.384	2.214	.032	.341	2.932
	Lingkungan Kerja	.330	.154	.393	2.146	.037	.307	3.262
	Disiplin Kerja	-.015	.094	-.026	-.157	.876	.367	2.728

Table 8.

Berdasarkan tabel diatas maka persamaan regresi terbentuk pada uji Regresi ini yaitu :

Y = 9,676+ 0,310 X1 + 0,330 X2 – 0 ,15 X3

3. Uji Hipotesis

a. Uji T

Coefficients a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.676	4.767		2.030	.048		

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

	Motivasi Kerja	.310	.140	.384	2.214	.032	.341	2.932
	Lingkungan Kerja	.330	.154	.393	2.146	.037	.307	3.262
	Disiplin Kerja	-.015	.094	-.026	-.157	.876	.367	2.728

Table 9. *Hasil Uji T*

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan uji hipotesis sebagai berikut :

1) Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan T-statistik (2,214)lebih besar dari T tabel 1.677 dan P values sebesar 0,032 lebih kecil dari tingkat signifikasi 0,05.Dengan demikian berarti variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawn (Y) sehingga hipotesis dinyatakan diterima.

2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan T-statistik (2,146) lebih besar dari T tabel 1.677 dan P values sebesar 0,037 lebih kecil dari tingkat signifikasi 0,05.Dengan demikian berarti variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawn (Y) sehingga hipotesis dinyatakan diterima

3) Disiplin Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan T-statistik (-0,157) lebih kecil dari T tabel 1.677 dan P values sebesar 0,876 lebih besar dari tingkat signifikasi 0,05.Dengan demikian berarti variabel Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawn (Y) sehingga hipotesis dinyatakan ditolak

b. Uji F

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	860.749	3	286.916	16.518	.000b
	Residual	833.770	48	17.370		
	Total	1694.519	51			

Table 10. *Hasil Uji F*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Pengujian yang memiliki nilai signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikansi Motivasi Kerja (X1) ,Lingkungan Kerja(X2),Disiplin kerja yang secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam uji signifikansi dilakukan dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 16,518 lebih besar dari F tabel 2,794 serta nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pembahasan

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagaian besar responden yakni karyawan di PT.Delta Sari Agung mendapatkan pengahargaan ketika melakukan pencapaian kerja,karyawan berpeluang dan berkesempatan mengembangkan kemampuan dan tanggung jawab kerja,karyawan mendapatkan kesempatan Pendidikan dan pelatihan,karyawan menyelesaikan tugas dan hasil kerja mereka secara optimal,karyawan mempertanggungjawabkan pekerjaan mereka,karyawan memperoleh kesempatan untuk memperluas keterampilan dan potensi kerja mereka,karyawan mengembangkan kemampuannya,karyawan menyampaikan gagasan di suatu rapat di perusahaan,karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan karyawan berkesempatan mencari jalan keluar di pekerjaannya maka meningkatnya kinerja karyawan karena motivasi kerja yang diberikan dapat melaksanakan pekerjannya dengan senang hati sehingga dapat menimbulkan rasa semangat bekerja dalan menyelesaikan pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan judul Pengaruh motivasi kerja,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel gran sae di Surakarta menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. [4]

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan judul Pengaruh motivasi kerja,kepuasan kerja,dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi penjualan PT.Rembaka menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[5]

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya dengan judul pengaruh motivasi,lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan[6]

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagaian besar responden yakni karyawan di PT.Delta Sari Agung memiliki pencahayaan lampu dalam ruangan sudah baik, cahaya yang tidak jelas memperlambat dalam menyelesaikan pekerjaan, Suhu udara ditempat kerja sudah nyaman untuk bekerja, suhu udara diruang kerja disesuaikan dengan baik, tata warna ruangan memberikan dampak positif dalam bekerja,karyawan merasa nyaman degan tata ruang kerja,Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas dalam bekerja,ruang kerja yang disediakan perusahaan cukup lengkap dan memadai mendukung pelaksanaan pekerjaan,perusahaan telah memberikan jaminan keselamatan kerja bagi karyawan,hubungan karyaawan yang terjalin harmonis,hubungan karyawan dan pimpinan yang terjalin baik,mendapatkan ketentraman dan kenyamanan dalam bekerja dan memiliki suasana dan tempat kerja yang memberikan kenyaman dalam bekerja maka kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman dapat melaksanakan pekerjaan dengan senang hati dan menimbulkan semangat kerja dalam melakukan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan judul Pengaruh motivasi kerja,lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[7]

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan judul Pengaruh motivasi kerja,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel gran sae di Surakarta menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [4]

Hasil penelitian ini bertolak belakang denga peneliti sebelumnya dengan judul pengaruh lingkungan kerja,pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di CV.Perdana Mulia desa caringin kulon kecamatan caringin kabupaten sukabumi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [8]

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagaian besar responden yakni karyawan di PT.Delta Sari Agung kurang memiliki displin kerja hal ini disebabkan karena pada sampel dari penelitian ini terdiri atas bagian administrasi dan bagian marketing dimana pada bagian marketing tidak ada jam kerja melainkan perhitungan kinerja karyawan berdasarkan quantity penjualan setiap bulan sebab lain yang menimbulkan turunnya disiplin kerja karyawan yakni rendahnya kompensasi dan partisipasi kerja pada karyawan, kurangnya sanksi dalam pelanggaran perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun karena komitmen karyawan yang kurang dalam mematuhi peraturan di perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan judul pengaruh pengawasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit at-taqwa gumawang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh hasil penelitian menujukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.[9]

Hasil penelitian ini didukung oleh peneliti sebelumnya dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kereta api Indonesia (persero) menujukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan[10]

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan peneliti sebelumnya dengan judul pengaruh disiplin kerja,lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [11]

4. Pengaruh Motivasi Kerja,Lingkungan kerja dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

Menunjukkan bahwa secara simultan terhadap kinerja karyawan sebab semakin tinggi motivasi kerja,lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja yang tinggi maka semakin tinggi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya,terbukti di lapangan bahwa masing – masing indikator memiliki pengaruh yang simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Delta Sari Agung.

Hal ini sejalan dengan penelitian [7] Pengaruh Motivasi kerja,Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi dengan hasil penelitian yang dilakukan antar variabel menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

ISSN 2714-7444 (online), https://acopen.umsida.ac.id, published by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).

karyawan.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian [12]Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan politeknik LP3I Medan dengan hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis pertama (H1) membuktikanbahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dengan ini membuktikan bahwa semakin baik motivasi yang di berikan perusahaan ke karyawan, maka karyawan akan senang yang menimbulkan semangat kerja.Penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang sama oleh [4] motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[5]dan bertolak belakang dengan penelitian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan.[6]
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua (H2) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif .Dengan ini membuktikan bahwa perusahaan sudah memberikan kenyamanan lingkungan kerja secara fisik dan secara non fisik melalui suasana kerja yang dirasakan karyawan dan hubungan kerja antar pegawai.Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh[7] yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.[4]lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan [8]
3. Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga (H3) membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan dan negatif.Dalam hal ini dikarenakan pada marketing tidak menggunakan jam kerja pada penilian kinerja karyawannya melainkan menggunakan perhitungan quantity pada penjualan.Dalam hal ini didukung dan sejalan dengan hasil penelitian [9]dan[10] berhasil membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan bertolak belakang dengan penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[11]
4. Berdasarkan pengujian hipotesis keempat (H4) Motivasi kerja,lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT.Delta Sari Agung hipotesis ini menunjukkan bahwa presentase kinerja karyawan sangat besar. Hal ini sejalan dengan penelitian [7] Pengaruh Motivasi kerja,Lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO masa pandemi dengan hasil penelitian yang dilakukan antar variabel menggambarkan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja,disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan[12]penelitian Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan politeknik LP3I Medan dengan hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

References

1. R. . Griffin, Manajemen Erlangga, 2003.
2. A. Fathoni, Manajemen sumber daya manusia Bandung: Rineka cipta, 2006.
3. M. R. . J.H Jackson, Human resource manajemen . Jakarta: Salemba empat, 2006.
4. A. tama Dhea,” Pengaruh Motivasi kerja,displin kerja dan Lingkungan . kerja terhadap kinerja karyawanhotel Gd. sae di surakarta, hal. 22–27, 2018.
5. I. Diana dan P. Abdullah, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya) PENDAHULUAN Seiring berkembangnya tekhnologi yang semakin pesat , dengan berbagai kecepatan informasi dari suatu wilayah ke wilayah lai,” vol. 1, no. 2, hal. 82–94, 2018.
6. P. Di, C. V Perdana, M. Desa, C. Kulon, K. Caringin, dan K. Sukabumi, “Jurnal ekonomi stie pasim sukabumi 21,” vol. 09, no. 02, hal. 21–36, 2020.
7. F. Margaret, “Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang,” Kolegial, vol. 5, no. 1, hal. 95–109, 2017.
8. Sri Indah Fadilah, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero),” Skri;si.UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA, vol. 53, no. 9, hal. 1689–1699, 2019.
9. S. Pereira dan S. Said, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” J. Ilmu Ekon., vol. 2, no. 2, hal. 47–59, 2019.A. Hustia, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi,” J. Ilmu Manaj., vol. 10, no. 1, hal. 81, 2020, doi: 10.32502/jimn.v10i1.2929.
10. fahmi sulaiman Neni triastuti,Pengaruh Motivasi. dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Politek. LP3I Medan, hal. 1–9, 2017.
11. N. Susanto, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka,” Agora, vol. 7, no. 1, hal. 6–12, 2019.

Copyright © Author(s). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY).