

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT LOTTEMART WHOLESALE SEMARANG)**

Nur Kasanah Alfianti¹⁾, Lies Indriyatni²⁾
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara
nurkasanahalfianti@gmail.com¹⁾, liesindriyatni@stiepena.ac.id²⁾

ABSTRACT

This study aims to find out whether Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment affect Employee Performance. Sampling is carried out by the Purposive Sampling method, which is a sampling method with certain criteria. The results of this study show that Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, and Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment together or simultaneously have a significant effect on Employee Performance

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

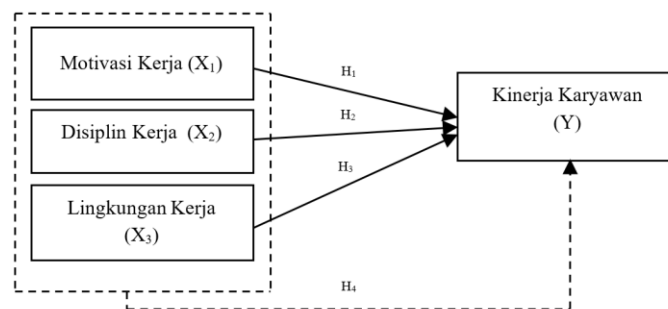
1. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan selalu memiliki target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Hal ini menjadi tuntutan setiap perusahaan agar karyawannya dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan perlu dikelola secara benar agar tercipta hubungan baik antara kebutuhan karyawan dengan kemampuan perusahaan tersebut. Berkembangnya suatu perusahaan sangatlah bergantung pada kualitas kinerja dari tenaga kerja yang ada di perusahaan itu sendiri. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009).

Kinerja Karyawan merupakan faktor penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan. Menurut Robbins (2015) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Aini and Ariefiantoro (2019) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan atau program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategi perusahaan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang dapat menggerakkan diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan lingkungannya dalam bekerja, agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Tetapi pada kenyataannya tanpa adanya semangat dan motivasi para karyawan lain, perusahaan cenderung tidak akan berjalan dengan baik. Jika para karyawan kurang termotivasi diperusahaan tersebut maka akan timbul sikap kurang disiplin dalam diri karyawan (Lantara, 2019). Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Sihaloho and Siregar, 2019).

Dari penjelasan tersebut disimpulkan bahwa dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang baik, harus memiliki sikap profesional dalam bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Oleh karena itu peningkatan motivasi, disiplin, dan Lingkungan Kerja merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan dalam mencapai kinerja yang baik. Selain itu, harus didukung dengan kepemimpinan perusahaan di dalam meningkatkan Motivasi Kerja dan disiplin kerja.

Alur pemikiran dalam penjelasan penelitian ini dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthan (2011), mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang dimulai keran adanya kebutuhan fisiologis dan psikis yang menimbulkan tindakan atau stimulus tertentu untuk melakukan aktivitasnya mencapai suatu tujuan. Motivasi tidak hanya timbul dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu, namun dapat muncul untuk memenuhi suatu kebutuhan. Apabila setiap kebutuhan dapat terpenuhi secara substansial, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2005) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim dalam sebuah organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan jika sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan yang ada dalam organisasi tersebut dapat tercapai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2012:43) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Manajemen sumber daya manusia harus memperhatikan Lingkungan Kerja, agar proses kerja terlaksana dengan baik.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan kuantitatif. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode purposive sampling, yaitu karyawan PT Lottemart Wholesale Semarang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis yang dimaksudkan untuk menguji Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi linier berganda diawali dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas (Widaryanti et al, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Ghozali (2016), uji parsial atau disebut uji t merupakan uji signifikansi parameter individual untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependennya. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

Tabel 1. Uji F

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.734	1.771		.979	.330
Motivasi Kerja	.188	.087	.215	2.168	.033
Disiplin Kerja	.462	.101	.364	4.581	.000
Lingkungan Kerja	.217	.064	.351	3.379	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis masing-masing sebagai berikut nilai thitung 2,168 > nilai ttabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,033 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan H1 diterima. Nilai thitung 4.581 > nilai ttabel 1.662 dan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan H2 diterima. Nilai thitung 3.379 > nilai ttabel 1,662 dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan. Maka dapat disimpulkan H3 diterima.

Uji simultan atau uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua pengaruh dari variabel independen yang dimasukkan memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	608.597	3	202.866	50.672	.000 ^b
Residual	344.303	86	4.004		
Total	952.900	89			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan hasil nilai Fhitung 50.672 > nilai Ftabel 2.71, sedangkan nilai signifikansi 0.000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang meliputi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Apabila nilai R² kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien determinasi

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.639	.626	2.001

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Data Primer, (2023)

Berdasarkan hasil analisis regresi dari tabel 3 dapat diketahui bahwa koefisien (R²) sebesar 0.626. Hal ini berarti 62.6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel dependen yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 37,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak ada penelitian.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $2.168 > 1.987$ dan hasil signifikansi $0.033 < 0.05$ yang berarti H1 diterima. Hal tersebut disebabkan bahwa karyawan PT. Lottemart Wholesale Semarang pada dasarnya Motivasi Kerja menjadi salah satu alasan yang kuat bagi mereka dalam bekerja, sehingga jika hal tersebut dinaikkan secara otomatis, Kinerja Karyawan akan semakin meningkat begitupun sebaliknya. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hasibuan & Handayani (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $4.581 > 1.993$ dan hasil signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti H2 diterima. Hal tersebut disebabkan bahwa Disiplin Kerja yang diterapkan oleh PT. Lottemart Wholesale Semarang berpengaruh positif dikarenakan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto (2017) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung $3.379 > 1.993$ dan hasil signifikansi $0.001 < 0.05$ yang berarti H3 diterima. Hal tersebut disebabkan bahwa lingkungan PT. Lottemart Wholesale Semarang memiliki tingkat sistem kinerja yang efisien dan efektif sehingga dalam bekerja membuat karyawan menjadi ramah nyaman. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hidayat & Cavorina (2017) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, hipotesis, dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistic dimana thitung $2.168 > t_{table} 1.987$ atau sig $0.033 < 0.05$ dengan demikian H1 diterima. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistic dimana thitung $4.581 > t_{table} 1.993$ atau sig $0.000 < 0.05$ dengan demikian H2 diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dalam analisis statistic dimana thitung $3.379 > t_{table} 1.993$ atau sig $0.001 < 0.05$ dengan demikian H3 diterima.

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Fhitung $50.672 > F_{table} 2.67$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$ yang berarti H4 diterima. Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah pimpinan perusahaan PT. Lottemart Wholesale Semarang diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja supaya mendorong aktif di dalam menyelesaikan tugas maupun disiplin kerja yang optimal serta memberikan suasana yang nyaman yang baik bagi lingkungan kerja terkait kinerja karyawan terhadap perusahaan. Untuk peneliti berikutnya sebaiknya menambahkan variabel-variabel penelitian yang lebih banyak agar dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan yang belum ada dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, budaya organisasi, *knowledge management*, gaya kepemimpinan, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, H. M., & Assarofa, (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–19.
- Astuti, R., & Suhendri, S. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.Ferdinand, Augusty. 2006."Metode Penelitian Manajemen". Semarang: badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Budi W, Soetjipto. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Ale Media Komputindo
- Crossman, A. and B. Abou-Zaki, 2003, "Job Satisfaction and Employee Performance of Lebanese Banking Staff", *Journal of Managerial Psychology*, Vol.18, No.4, pg. 368-376
- Deikme, P. 2013. Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua. *Jurnal EMBA*. Vol. 01 No. 03. Juni 2013. Hal. 980-986. ISSN. 2302-1174. Hal. 980. <https://media.neliti.com/media/publications/1618-ID-motivasikerja-dan-budaya-organisasi-pengaruhnya-terhadap-kinerja-pegawai-bagian.pdf>. Diakses pada: 10 September 2017.
- Ghozali, I., dan Latan, H. (2015). *Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 (2 nd Edition)*. Semarang: Badan Penerbit - Undip. Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., dan Kanopaske, R. (2012). *Organizations behavior, structure, processes (14 th Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani, 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Harahap, S. F., dan Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) kantor cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. Hariyanto, D., dan Kesumawati, R. (2016). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai unit pemeliharaan jalan dan jembatan pada Dinas Pekerjaan Umum provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 12(1), 641-646. <http://dx.doi.org/10.29406/jmm.v12i1.435>.
- Khan *et al*, (2011). Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management* Vol. 6, 2697-2705.
- Lakoy, G. F. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 01 No. 04. Desember 2013. Hal. 771-781. ISSN. 2302-1174. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=109112&val=1025>. Diakses pada: 10 September 2017.
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu. 2002."Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan". PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. _____ .2007."Manajemen Sumber Daya Manusia". Remaja Rosdakarya, Bandung. _____. 2009."Evaluasi kinerja Sumber Daya

- Manusia". Refika Aditama. Bandung. _____ . 2012."Manajemen Sumber Daya Manusia". Refika Aditama, Bandung.
- Mangunegara, AP. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rasdakarya..
- Nitisemito, Alex S., 1980, Management Personalia (Management Sumber Daya Manusia), Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pawirosumarto *et al*, (2017). Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia. International Journal of Law and Management Vol. 59 Issue 4, 602-614.
- Putra, D., S., K., B., I., & Rahyuda, G., A. (2015), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. E-jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No 9, 2015 ISSN:2301-8912
- Prameswari, A. A., dan Nugraheni, Rini. (2016). Analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Gombel Golf Semarang). Diponegoro Journal of Management, 5(1), 2337-3792.
- Rahmat H. & Anna, C. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cladtek BI Metal Manufacturing. Journal Of Business Administration Vol. 1, No. 2.187
- Rivai, V. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rukhayati. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. Jurnal Sinar Manajemen, Vol.5, No.2(EISSN 598-398, P-ISSN 2337-8743), 100.
- Robbins, Stephen P. 2006."Perilaku Organisasi". PT . Indeks, Kelompok Gramedia,Jakarta. _____ . 2016."Perilaku organisasi". Salaemba Empat.Jakarta.
- Rokhilah, dan Darmanto,Susetyo., 2014, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluhan Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pematang", Jurnal Media Ekonomi dan Manajemen, Vol 29, No 1, Januari 2014, Hal 69-79
- Sajangbati Ivonne A.S. 2013. "Motivasi,Disiplin dan Kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja PT. Pos Indonesia (Persero) cabang bitung". SKRIPSI. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan manajemen Universitas Sam Ratulangi, Manado.
- Sedarmayati. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT. Refika Aditama
- Sofyan *et al*, (2016). The Effect of Career Development and Working Discipline Towards Working Satisfaction and Employee Performance in The Regional Office of Ministry of Religious Affairs in South Sulawesi. International Journal of Scientific & Technology Research Vol. 5, 51-57.
- Suprayitno dan Sukir, (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit

Fakultas Ekonomi-UI.

Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.

Taka Ch M, Mandey L Silvy, Kojo Christoffel. 2014. Pengaruh lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol.2, Nomor 3:1726-1736

Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2010. "Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga", Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Widodo, D. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896-908. <http://dx.doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>.

Widaryanti, Widaryanti, Sari, Widalia, Karim, Kurniati, Timotius, Elkana, Bon, A. T. (2021). The determinants of capital structure in manufacturing companies listed on The Indonesia Stock Exchange. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management Singapore, March 7-11, 2021, 11*, 4712. <http://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/827.pdf>

Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.