

## **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA UD. SADHU JAYA DI GIANYAR**

**I Gusti Ayu Candrika Tunggadewi<sup>1</sup>, Nyoman Mustika<sup>2</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1</sup>ayucandrika04@gmail.com

### **Abstrak**

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya di Gianyar. Penelitian ini dilakukan di UD. Sadhu Jaya di Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya di Gianyar. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 karyawan pada UD.Sadhu Jaya di Gianyar. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampel jenuh dikarenakan populasi kurang dari 100. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 25. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya di Gianyar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya di Gianyar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya di Gianyar.

**Kata kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.**

### **Abstrack**

*Reliable human resources is one that is needed in the era of globalization. Every organization always expects resources that are able to work effectively and efficiently so that company goals can be achieved. This study aims to determine the effect of motivation, work discipline and work environment on employee performance at UD. Sadhu Jaya in Gianyar. This research was conducted at UD. Sadhu Jaya in Gianyar. The object of research in this study is motivation, work discipline and work environment on employee performance at UD. Sadhu Jaya in Gianyar. The population and sample used in this study were 32 employees at UD.Sadhu Jaya in Gianyar. Sampling using the census method or saturated sample because the population is less than 100. Data collection is done through observation, interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis which was processed using SPSS version 25 software. Based on the results of the analysis, this study shows that motivation has a positive and significant effect on employee performance at UD.Sadhu Jaya in Gianyar. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at UD.Sadhu Jaya in Gianyar. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at UD.Sadhu Jaya in Gianyar.*

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

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dandalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Ekhsan 2019). Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas Kristanti & Lestari (2019). Menurut Ekhsan (2019) Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Fanulene,dkk.(2022) kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau perilaku kerja yang telah dicapai oleh karyawan baik berupa kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas atau tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Piantara,dkk.(2021) motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kristanti & Lestari (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal.

Faktor lain yang menentukan kinerja karyawan selain motivasi adalah selain disiplin kerja. Menurut Kristanti & Lestari (2019) jika disiplin kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para

manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Kristanti & Lestari (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Hustia (2020) lingkungan sekitarnya kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna,dan peralatan kerja. Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Fanulene,dkk.(2022). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan UD. Sadhu Jaya di Gianyar yakni Bapak Putu Sutarta, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum maksimal,hal ini terlihat dari tingkat kehadiran karyawan. contohnya dari tingkat absensi. tingkat absensi karyawan pada UD.Sadhu Jaya di Gianyar tahun 2021 rata – rata sebesar 3,75% ini berarti tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena menurut Ardana, dkk.(2012) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, diatas 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi terikat. Fenomena yang berkaitan dengan motivasi yaitu kerja keras yaitu melakukan kegiatan

dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Contohnya kurangnya usaha kerja keras karyawan untuk mencapai tujuan dari perusahaan seperti karyawan lebih memilih untuk bermalas-malasan seperti bermain gadget dari pada menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan. Fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu keadilan, keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar disiplin karyawan perusahaan menjadi lebih baik pula. Contohnya atasan yang tidak berlaku adil pada karyawannya seperti karyawan A yang mencapai target perusahaan diberi apresiasi berupa bonus sedangkan karyawan B saat mencapai target perusahaan tidak diberi apresiasi. Fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja ditemukan yaitu suara, untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, contohnya seperti mesin untuk memproduksi barang, parkir motor, dan lain-lain pada ruang khusus sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar”. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Di Gianyar?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Di Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya Di Gianyar?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* sebagai teori utama (grand theory). *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan.

### MOTIVASI

Menurut Piantara, dkk. (2021) motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Usaha untuk maju
- 4) Rekan kerja
- 5) Tingkat cita-cita
- 6) Orientasi tugas/sasaran
- 7) Ketekunan
- 8) Pemanfaatan waktu

### DISIPLIN KERJA

Menurut Kristanti & Lestari (2019) jika disiplin kerja baik dan motivasi kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sertasebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2017), adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat

## LINGKUNGAN KERJA

Menurut Hustia(2020) lingkungan sekitarnya kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, privasi ruang kerja, kebersihan, suara bising, penggunaan warna, dan peralatan kerja. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Afandi(2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

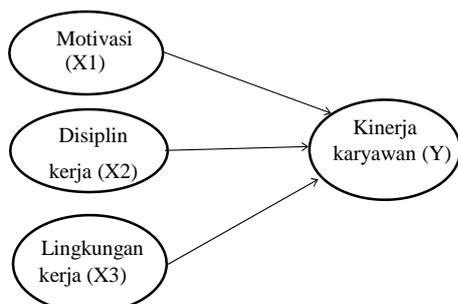
## KINERJA KARYAWAN

Menurut Ekhsan (2019) Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatnya kinerja karyawan. “Kinerja karyawan adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi”. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Adapun indikator yang digunakan mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kerjasama
- 4) Tanggung jawab
- 5) Tingkat kehadiran
- 6) Tepat waktu

## KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

Adapun model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut.



Sumber: Hasil Pemikiran Penelitian (2022)

## HIPOTESIS

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian pustaka maka dapat ditentukan hipotesis sebagai berikut.

- H<sub>1</sub> : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>2</sub> : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan pada di UD.Sadhu Jaya di Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya di Gianyar. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 32 karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar. Pengambilan sampel menggunakan metode sensus dikarenakan populasi kurang dari 100.

Dalam rangka untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis dalam penelitian ini, maka digunakan metode analisis dengan menggunakan pendekatan statistik. Adapun langkah-langkah dalam analisis dapat disampaikan sebagai berikut:

- 1) Analisis Deskriptif
- 2) Uji Instrumen Penelitian
  - a) Uji Validitas
  - b) Uji Reabilitas
- 3) Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Normalitas
  - b) Uji Multikolonieritas
  - c) Uji Heteroskedastisitas
- 4) Analisis Regresi Linier Berganda
- 5) Analisis Korelasi Berganda
- 6) Analisis Determinasi
- 7) Uji t

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen penelitian

#### Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen sebagai

alat ukur. Untuk mengetahui tingkat validitas instrumen dapat dilihat dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation* instrumen. Jika nilai *Pearson Correlation* instrumen  $> 0,30$  maka item instrumen dinyatakan valid. Hasil Uji Validitas Instrumen dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen**  
**Penelitian**

Instrumen	<i>Pearson Correlation</i>	R Tabel (0,30)	Ket.
Motivasi (X <sub>1</sub> )			
X <sub>1.1</sub>	0,966	0,30	Valid
X <sub>1.2</sub>	0,955		Valid
X <sub>1.3</sub>	0,974		Valid
X <sub>1.4</sub>	0,946		Valid
X <sub>1.5</sub>	0,952		Valid
X <sub>1.6</sub>	0,950		Valid
X <sub>1.7</sub>	0,957		Valid
X <sub>1.8</sub>	0,964		Valid
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )			
X <sub>2.1</sub>	0,922	0,30	Valid
X <sub>2.2</sub>	0,936		Valid
X <sub>2.3</sub>	0,940		Valid
X <sub>2.4</sub>	0,908		Valid
X <sub>2.5</sub>	0,947		Valid
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )			
X <sub>3.1</sub>	0,991	0,30	Valid
X <sub>3.2</sub>	0,989		Valid
X <sub>3.3</sub>	0,990		Valid
X <sub>3.4</sub>	0,973		Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y.1	0,949	0,30	Valid
Y.2	0,816		Valid
Y.3	0,925		Valid
Y.4	0,957		Valid
Y.5	0,975		Valid
Y.6	0,963		Valid

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa semua nilai *Pearson Correlation* instrumen berada di atas 0,30. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran dapat memberikan hasil yang tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama. Uji Reliabilitas adalah suatu cara untuk melihat apakah alat ukur tersebut konsisten atau tidak. Apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,60 maka hasil yang diperoleh dapat dikatakan handal. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Jumlah Instrumen	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Ket.
Motivasi (X <sub>1</sub> )	8	0,986	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (X <sub>2</sub> )	5	0,961		Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )	4	0,990		Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	6	0,968		Reliabel

Sumber: Lampiran 4 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 2 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *Cronbach's Alphanya* lebih besar dari 0,60. Hal tersebut berarti semua instrumen sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Uji Normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian Normalitas dilakukan dengan Uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 0,05. Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 25,00 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Normalitas**

	Unstandardized residual
N	32
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya. Pedoman bahwa suatu model regresi yang bebas multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta koefisien VIF bernilai lebih kecil dari 10. Nilai *Tolerance* dan VIF dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel bebas	Collinearity statistics	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0.273	3.666
Disiplin kerja	0.185	5.409
Lingkungan kerja	0.248	4.031

Sumber: Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Pada Tabel 4 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Gejala Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan

melihat nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES). Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0.05, maka dapat dikatakan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas pada regresi.

**Tabel 5**  
**Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas**

Variabel Bebas	Signifikansi
Motivasi	0.455
Disiplin Kerja	0.967
Lingkungan Kerja	0.377

Sumber : Lampiran 5 (Data diolah) 2022

Dari Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS\_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

**Hasil Analisis Inferensial**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, digunakan analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, dan uji t (parsial) diolah dengan bantuan Program *SPSS Version 25.00 for Windows*. Adapun hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.581	1.076		1.469	.153
	Motivasi	.194	.073	.277	2.679	.012
	Disiplin kerja	.395	.138	.359	2.857	.008
	Lingkungan kerja	.477	.137	.379	3.496	.002

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah) 2022

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 5.15, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,581 + 0,194 X_1 + 0,395 X_2 + 0,477 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- a) Konstanta a sebesar 1,581, memiliki arti apabila tidak ada perhatian terhadap Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) atau nilainya konstan (0), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah tetap sebesar 1,581.
- b) Konstanta b1 sebesar 0,194, memiliki arti apabila Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan atau nilainya tetap (0), maka meningkatnya Motivasi ( $X_1$ ) akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c) Konstanta b2 sebesar 0,395, memiliki arti apabila Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Disiplin Kerja ( $X_2$ ) akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- d) Konstanta b3 sebesar 0,477, memiliki arti apabila Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) akan diikuti oleh meningkatnya Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah pengaruh variabel Motivasi ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif artinya adanya pengaruh yang searah, dimana apabila motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja

karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar, begitu sebaliknya.

**Analisis Korelasi Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara komitmen organisasi, disiplin kerja, dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 7**

**Hasil Analisis Korelasi Berganda**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.909	1.53919

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah, 2022)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 7 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,958. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,958 berada antara 0,800 – 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

**Analisis Determinasi**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi/ sumbangan antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase.

**Tabel 8**

**Hasil analisis determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.958 <sup>a</sup>	.918	.909	1.53919

Sumber: Lampiran 6 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,909. Ini berarti besarnya kontribusi antara motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 90,9% sedangkan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Uji t-test**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap

kinerja karyawan adalah signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan.

**Tabel 9**  
**Hasil Analisis Uji t**

Model		Unstandar dized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
I	(Constant)	1.581	1.076		1.469	.153
	Motivasi	.194	.073	.277	2.679	.012
	Disiplin Kerja	.395	.138	.359	2.857	.008
	Lingkungan Kerja	.477	.137	.379	3.496	.002

Sumber: Lampiran 7 (Data diolah) 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 9 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Pengaruh motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar.
- b) Pengaruh disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar.
- c) Pengaruh lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sadhu Jaya di Gianyar.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

**1) Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Piantara,dkk.(2021)

motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Gunawarman 2020) Motivasi merupakan faktor penorong seseorangg untuk melakukan suatu aktivitas,oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar. Hal tersebut di tinjukkan dari nilai koefisien regresi variabel motivasi yang bernilai positif yaitu 0,194 dan nilai signifikansi t sebesar  $0,012 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti apabila motivasi meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis pertama ( $H_1$ ) dapat diterima.

Dalam melakukan atau mengerjakan suatu pekerjaan, perlu adanya suatu pendorong atau motivasi. Dengan pemberian motivasi secara berkala akan membuat karyawan mempunyai semangat kerja tinggi dan akan berupaya mencapai kinerja yang diinginkan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Kristanti & Lestari (2019), dimana hasil analisis menunjukan secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Piantara,dkk. (2021), hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan mitra dinas koperasi dan UKM kabupaten karawang. Penelitian oleh Susanto (2019), hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi kerja pada kinerja karyawan.

**2) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Kristanti & Lestari (2019) jika disiplin kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sertasebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Leppa,dkk.(2021) disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkepentingan dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja yang bernilai positif yaitu 0,395 dan nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti apabila disiplin kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis kedua (H2) dapat diterima.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal tersebut mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Karyawan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tugasnya sehingga mendorong terwujudnya hasil yang lebih maksimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kristanti & Lestari (2019, dimana hasil analisis menunjukkan secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Ekhsan (2019), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT syncrum. Penelitian oleh Lestari dan Budiarmo (2018), menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Faktor yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Piantara,dkk.(2021) Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Devi & Susila

(2022) lingkungan kerja yang tidak mendukung dan tidak layak seperti hubungan antar sesama rekan kerja yang tidak terjalin selaras ataupun sering memiliki konflik antar sesama pekerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar. Hal tersebut ditunjukkan dari nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja yang bernilai positif yaitu 0,477 dan nilai signifikansi  $t$  sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini juga memiliki arti apabila lingkungan kerja meningkat, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan, sehingga Hipotesis ketiga (H3) dapat diterima.

Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya dengan sangat baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Fanulene,dkk.(2022), dimana secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Naomi, dkk. (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Setiawan & Dewi (2019) dengan hasil pengujian variabel lingkungan kerja maka, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar, ini berarti bahwa semakin baik motivasi maka kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar juga akan meningkat.

- 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar, ini berarti semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar juga akan meningkat.
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang disediakan maka kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar juga akan meningkat.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 90,9% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 10,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada UD.Sadhu Jaya Gianyar.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel motivasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Karyawan bekerja keras dengan segenap kemampuan yang dimiliki”. Maka kepada pimpinan UD.Sadhu Jaya Gianyar disarankan kedepannya untuk dapat lebih memaksimalkan lagi dalam memberikan motivasi kepada

karyawannya dan diharapkan dapat meninjau kembali dan mempertimbangkan dengan baik mengenai karakteristik dari motivasi kerja secara menyeluruh termasuk mengenai bagaimana cara memaksimalkan potensi yang dimiliki karyawan sehingga mampu lebih berkerja keras dengan segenap kemampuannya.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel disiplin kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling rendah terhadap item pernyataan “Karyawan bekerja mendapatkan keadilan antar sesama rekan kerja”. Maka untuk dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan kepada pimpinan UD.Sadhu Jaya Gianyar kedepannya diharapkan untuk dapat bertindak lebih tegas dengan memberikan sanksi kepada seluruh karyawan yang bertindak tidak disiplin. Pimpinan juga diharapkan tidak pilih kasih terhadap siapapun yang melakukan pelanggaran harus diberikan sanksi yang sama.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan “Karyawan bekerja tidak terganggu suara-suara yang keras”. Maka kepada pimpinan UD.Sadhu Jaya Gianyar kedepannya hendaknya dapat mengatur penataan ruang kerja karyawan agar dapat dipisah antara bagian produk sehingga dapat lebih nyaman dan tidak menaganggu karyawan lainnya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Devi, K. M., & Susila, G. P. A. J. (2022). Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan UD Dupa Julungwangi Sangsit. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 76-83.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

- Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1). 1-13.
- Fanulene, C. K., Lengkong, V. P., & Dotulog, L. O. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 419-428.
- Gunawarman, S. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada UD. Galilea).
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107-116.
- Leppa, R. H., Koleangan, R. A., & Sepang, J. L. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welome Cafe And Resto Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(3), 1325-1334.
- Lestari, K., & Budiato, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Warna Asli Unit V Kudus (Studi kasus pada karyawan bagian produksi). *Jurnal Ilmu Administras Bisnis*, 7(3), 381-386..
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Nomi, K. N., Tawal, B., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Keterampilan, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Massindo Sinar Pratama Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4).
- Novitasari, Devi Muzdalifah. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawam Produksi Pt. Bina Busana Internusa) *Skripsi*. Universitas Semarang.
- Piantara, S., Hersona, S., Martini, N., & Suyaman, D. J. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Dinas Koperasi Dan UKM. *At-Tadbir. jurnal ilmiah manajemen*, 5(2), 106-199.
- Setiawan, F., & Dwi, A. S. K. (2019). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.berkat anugrah* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).

Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310.

Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).

Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.

Widyawati, S. R., Ribek, P. K., Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I. W. G. A. S., Vipraprastha, T., & Prayoga, I. M. S. (2021). Human Resources System And Internal Business Process Perspective On Administrative Expert: Studi Of Small And Medium Enterprises In Bali Indonesia. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.

Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N. Y. (2022). Strategi Peningkatan Penjualan Melalui Pelayanan Prima Dan pemanfaatan Sosial Media Di Ubud Warung Gianyar Pada Era Pandemi Covid-19.

Widyawati, S. R. (2019). Ebook-Manajemen Sumber Daya Manusia. *KARTI*, 1-1.