

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSP SURYA MANDIRI DI DESA BATUAN KALER KECAMATAN SUKAWATI

I Made Ranji Ari Rahmadi¹, Pande Ketut Ribek², Tiksnayana Vipraprastha³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

e-mail : ranjirahmadi241@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are really needed by companies as system managers and subjects of implementing company policies and operational activities to achieve predetermined goals. If human resources are managed well, they can support the business success of a company or cooperative. In a company, human resources are very necessary to act as drivers for the various kinds of work that will be carried out by employees. The factors that influence performance consist of work motivation, work discipline and work environment on employee performance. This research aims to test and analyze the influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance.

This research was conducted at the Surya Mandiri JI Savings and Loans Cooperative. Raya Sakah. Batuan Kaler, Sukawati, Gianyar, Bali 80582. The object of this research study is the object of study which is the focus of attention of a research study. The object of this research study is the influence of work motivation, work discipline and work environment on employee performance. The population in this study included 45 employees and female employees who worked at KSP. Surya Mandiri. The sampling method used in this research is saturated sampling or census, that is, the entire population is sampled. The types of data used in this research are quantitative data and qualitative data. The data sources used in this research can be classified into two, namely primary data and secondary data. All data obtained from the questionnaire distribution is suitable for use, then analyzed using multiple linear regression, hypothesis testing (t test and f test).

The research results show that (1) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at KSP Surya Mandiri Sukawati, so that the more work motivation increases, the more employee performance at KSP Surya Mandiri Sukawati increases. (2) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at KSP Surya Mandiri Sukawati so that the better the work discipline, the more employee performance at KSP Surya Mandiri Sukawati will increase. (3) The work environment has a positive and significant effect on employee performance at KSP Surya Mandiri Sukawati, so that the more the work environment improves, the more employee performance at KSP Surya Mandiri Sukawati will increase.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh perusahaan sebagai pengelola sistem dan subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Apabila sumber manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan ataupun koperasi. Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan para sumber daya manusia

yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan (Sudiro, 2022). Kinerja karyawan bukan saja hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh seorang karyawan namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut menyelesaikannya (Nabawi, 2019). Penilaian kinerja karyawan yang merupakan suatu sistem yang mengukur, menilai dan juga mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan dan hasil

termasuk tingkat ketidak hadirannya yang menjadi fokus adalah mengetahui seberapa produktifkah seorang karyawan dan apakah memiliki kinerja yang sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga mampu memperoleh kepentingan dan manfaat bersama (Moeheriono, 2018).

KSP Surya Mandiri merupakan lembaga keuangan bukan bank. Sebagai pelaku ekonomi badan usaha harus memperoleh hasil usaha dari kegiatan usahanya dengan sebaik mungkin. Sebuah badan usaha atau koperasi dikatakan sehat jika perkembangan hasil usahanya semakin meningkat. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada KSP Surya Mandiri. Maka dari itu kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, seperti memotivasi karyawan, menerapkan disiplin, dan selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam bekerja. Kinerja kerja pada karyawan dapat dilihat dari tingkat persentase target pendapatan. Berikut data persentase target pendapatan pada KSP Surya Mandiri dilihat pada Tabel 1

Tabel 1
Persentase Target Pendapatan KSP Surya Mandiri

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2018	1.272.075.780	1.193.335.687	93.81%
2019	1.312.669.255	1.223.095.574	93.18%
2020	1.345.405.131	1.002.589.875	74.52%
2021	1.358.848.863	907.878.598	66.81%
2022	1.435.975.329	1.113.822.485	77.57%
Total	6.724.974.358	5.440.722.219	405.88%
Rata-rata			81,17%

Sumber: KSP. Surya Mandiri tahun 2022

Berdasarkan Tabel 1 tersebut menunjukkan tentang target penerimaan

pendapatan dari tahun 2018 hingga 2022 di KSP Surya Mandiri yang mengalami fluktuasi antara target dan realisasinya. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat pencapaian yang paling rendah dari target yang seharusnya berada pada tahun 2021 dengan target Rp. 1.358.848.863 dan terealisasi sejumlah Rp. 907.878.598 atau sekitar 66.81% dari target. Sedangkan pencapaian yang paling tinggi berada pada tahun 2018 dengan target Rp. 1.272.075.780 dan terealisasi sejumlah Rp. 1.193.335.687 atau sekitar 93.81% dari target. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mampu memenuhi target yang sesuai dengan harapan Perusahaan KSP Surya Mandiri. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan, diperoleh permasalahan mengenai motivasi yaitu pemimpin kurang memberikan fasilitas, dorongan, semangat, arahan, rasa aman, dan reward atau penghargaan untuk karyawan jika mencapai target yang diberikan oleh pimpinan. Dengan masalah ini dapat menyebabkan rasa tidak puas karyawan yang akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan tersebut. Fenomena mengenai disiplin kerja yaitu adanya beberapa karyawan yang tidak datang tepat waktu dalam bekerja dan absen lebih dari 2 kali dalam sebulan dapat dilihat dari hasil absensi yaitu di tahun 2022 presentase tingkat absensi mencapai 21,61% dengan rata-rata 1,80% dari total hari kerja 247 hari selama 1 tahun jumlah hari yang hilang atau tidak bekerja yaitu 200 hari dan balas jasa atau gaji yang tidak sesuai akan menyebabkan menurunnya kualitas, kuantitas dan target.

Dari permasalahan mengenai hasil observasi dan wawancara di atas, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penurunan kinerja karyawan pada KSP Surya Mandiri yaitu faktor motivasi kerja, manajer harus

bisa mempengaruhi karyawannya agar memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Puspitasari, 2022). Karena dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dengan bekerja keras dan memberikan semua kemampuan demi tercapainya tujuan koperasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Siahaan (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Arisanti (2019) dengan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja merupakan unsur pengikat, yaitu unsur yang dapat menggairahkan kerja karyawan bahkan dapat pula sebaliknya. Adanya pelanggaran-pelanggaran disiplin karyawan baik ringan, maupun berat terlepas itu disengaja atau tidak disengaja terhadap tata tertib karyawan dan peraturan karyawan yang berkaitan dengan disiplin karyawan, ini menggambarkan bahwa masih kurangnya kesadaran disiplin karyawan dalam menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku Singodimejo (2017). Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan Marlina (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Burhannudin (2019) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Suwanto (2019) bahwa variabel disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Masalah yang muncul dari luar

organisasi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, yang berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat (Musriha, 2018). Lingkungan kerja merupakan faktor penting bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya (Nabawi, 2019). Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sihaloho (2020) Hasil penelitian menghasilkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sunarsi (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat berbagai fenomena dan permasalahan yang terjadi pada KSP Surya Mandiri mengenai kinerja karyawan yang kemungkinan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja, serta melihat masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (research gap) maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Surya Mandiri.

TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Goal Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide

akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg, 2018). Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya.

Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2018:110). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut (Slamet, 2018:111) Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu :

a) Kebutuhan-kebutuhan fisik

Kebutuhan fisik kebutuhan yang berhubungan dengan kondisi tubuh seperti pangan, sandang, dan papan. Misalnya memberikan uang makan, seragam kerja dan fasilitas kesehatan.

b) Kebutuhan-kebutuhan rasa aman

Kebutuhan ini lebih bersifat psikologi individu dalam kehidupan sehari-hari seperti perlakuan adil, pengakuan hak dan kewajiban, jaminan keamanan.

c) Kebutuhan-kebutuhan sosial

Kebutuhan ini juga cenderung bersifat psikologis dan sering kali berkaitan dengan kebutuhan lainnya seperti diakui sebagai anggota, diajak

berpartisipasi, berkunjung ke tetangganya dan saling menghargai sesama rekan kerja.

d) Kebutuhan-kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini menyangkut prestasi dan prestise individu setelah melakukan kegiatan seperti dihargai, dipuji, dipercaya dan pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target atau karyawan yang sudah lama bekerja.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tertinggi dari individu dan kebutuhan ini sekaligus paling sulit dilaksanakan. Misalnya mengakui pendapat orang lain, mengakui kebenaran orang lain, mengakui kesalahan orang lain dapat menyesuaikan.

Disiplin kerja

Menurut Singodimejo (2017), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan keleraan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan, 2018:160).

Indikator-indikator Disiplin kerja menurut Evawati (2018) yaitu :

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Balas Jasa

Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan)

ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

c) Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan kerja karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula dalam suatu pekerjaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, Afandi (2018:65). Menurut Sedarmayanti (2018:28) Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

a) Penerangan / Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

b) Kelembapan Udara

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau dipengaruhi oleh karyawan yang sedang bekerja.

c) Kebisingan

Kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi

d) Penggunaan Warna

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan warna kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

e) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya. Misalnya ruangan yang nyaman, bersih dan aman.

Kinerja Karyawan

Menurut (Bernardin, 2017:178) penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi dari karyawan pada organisasi tempat mereka bekerja. (Bernardin, 2017:178) mengajukan 6 kriteria primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

a) Kuantitas pekerjaan, mengacu pada banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan

b) Kualitas pekerjaan, merupakan tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas.

c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau

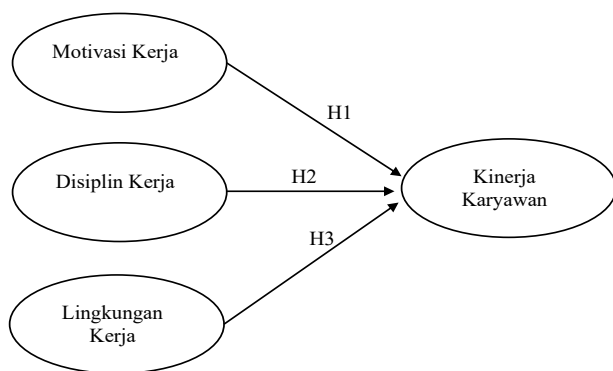
mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e) Kemandirian, merupakan tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta intervensi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.
- f) Komitmen kerja, merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Metode Penelitian

Model penelitian merupakan hubungan logis dari landasan teoritis dan kajian empiris yang telaks dijelaskan pada bagian sebelumnya. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, kemudian disusun model penelitian yang menjelaskan hubungan variabel dalam penelitian ini, model tersebut disajikan dalam Gambar 1. Teknik analisis regresi linier berganda maka dilakukan uji F dan uji hipotesis yaitu uji t.

Gambar 1
Model Penelitian



HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna

mencapai tujuan (Muhamad, 2017).

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Arisanti (2019), Joyce (2019), Candana (2020), Puspitasari (2022) Hasil penelitian adalah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan penelitian Siahaan (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Singodimejo (2017), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan keleraan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan (Hasibuan 2018:160). Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan Marlina (2019), Suwanto (2019), Sadat (2020), Putra (2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan penelitian Burhannudin (2019) Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penetapan tempat penelitian merupakan tahapan yang sangat penting dalam penelitianm, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian (Sugiyono, 2020: 72). Penelitian

ini dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam Surya Mandiri Jl. Raya Sakah. Batuan Kaler, Sukawati, Gianyar, Bali 80582. Objek kajian penelitian ini adalah objek kajian yang menjadi titik berat perhatian suatu penelitian. Adapun objek kajian penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Populasi bukan sekadar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari. tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut (Sugiyono, 2020: 148). Populasi dalam penelitian ini mencakup 45 orang karyawan dan karyawan yang bekerja pada KSP. Surya Mandiri. Populasi yang dapat mewakili karakteristik dari keseluruhan populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili (Sugiyono, 2020: 149). Karena jumlah populasi yang sedikit yaitu 45 orang, maka semua karyawan dan karyawan yang bekerja pada KSP. Surya Mandiri dijadikan sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang lebih besar dari 0,30. Berdasarkan hasil uji reabilitas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja serta Kinerja Karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,60 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan

instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas menunjukkan bahwa, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan bila signifikansi lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja) $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,497; 0,243 dan 0,542 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.565	1.736		2.880	.034
Motivasi Kerja	.369	.064	.289	2.255	.000
Disiplin Kerja	.574	.056	.479	3.680	.000
Lingkungan Kerja	.489	.073	.170	1.312	.000

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 2 tersebut diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 8,565 + 0,369X_1 + 0,574 X_2 + 0,489X_3$.

Berdasarkan persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstanta Nilai konstan sebesar 8,565 yang berarti apabila tidak terdapat perubahan pada nilai variabel X_1 sampai X_3 maka variabel kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 8,565.
- b. Motivasi Kerja Koefisien regresi pada variabel motivasi kerja (X_1) sebesar 0,369 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel motivasi kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan secara signifikan dan variabel bebas yang lain bernilai tetap, maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,369.
- c. Disiplin Kerja Koefisien regresi pada variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,574 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel disiplin kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan secara signifikan dan variabel bebas yang lain bernilai tetap, maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,574.
- d. Lingkungan Kerja Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,489 dan bernilai positif artinya jika nilai dari variabel lingkungan kerja (X_3) mengalami kenaikan 1 satuan secara signifikan dan variabel bebas yang lain bernilai tetap, maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,489.

Uji Analisis Determinasi

Berdasarkan hasil uji analisis determinasi, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,338. Hal ini berarti Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada KSP Surya Mandiri Di Desa Batuan Kaler

Kecamatan Sukawati sebesar 33,8% sedangkan sisanya sebesar 66,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan 66,2% berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Surya Mandiri Di Desa Batuan Kaler Kecamatan Sukawati. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

Uji T

Berdasarkan hasil uji t(t-test), hasil uji t dijabarkan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi kerja (X_1)

Berdasarkan variabel Motivasi kerja (X_1) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,289 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP Surya Mandiri. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

2. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai *Standardized Coefficients Beta* menunjukkan arah positif sebesar 0,479 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP Surya Mandiri. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai *Standardized*

Coefficients Beta menunjukkan arah positif sebesar 0,390 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP Surya Mandiri. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

Pembahasan dan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Surya Mandiri.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP Surya Mandiri. Dimana kekuatan yang ada dalam diri seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan, besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Suatu situasi yang mendorong karyawan melakukan suatu kegiatan yang berupa kekuatan potensial dari dalam diri, sikap dan nilai yang akan memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Arisanti (2019), Joyce (2019), Candana (2020), Puspitasari (2022) dan Siahaan (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Surya Mandiri.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP Surya Mandiri. Dimana sikap kesediaan dan keleraan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan penghambat pencapaian tujuan perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan. Semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Marlina (2019), Suwanto (2019), Sadat (2020), Putra (2023) dan Burhannudin (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Surya Mandiri.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSP Surya Mandiri. Dimana faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Sihaloho (2020), Sunarsi (2020), Handayani (2021), Wulan (2019) dan Nabawi (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSP Surya Mandiri Sukawati, pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Surya Mandiri Sukawati, sehingga semakin meningkat Motivasi Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada KSP Surya Mandiri Sukawati.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Surya Mandiri Sukawati sehingga semakin baik Disiplin Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada KSP Surya Mandiri Sukawati.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Surya Mandiri Sukawati, sehingga semakin meningkat

Lingkungan Kerja maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada KSP Surya Mandiri Sukawati

Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah :

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja, sedangkan masih banyak lagi variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah beberapa variabel yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dengan keragaman ini diharapkan hasil yang didapat dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas lagi.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada KSP Surya Mandiri. Bagi peneliti selanjutnya disarankan serta diharapkan memperluas objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

Saran

Berdasarkan uraian simpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan pada KSP Surya Mandiri berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Variabel motivasi kerja dengan pernyataan “Saya akan diberikan reward atau penghargaan apabila mampu bekerja mencapai target.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,13 dengan kategori cukup baik, pernyataan ini memiliki rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya. Hal ini berarti secara umum responden menganggap bahwa pimpinan

belum memberikan reward atau penghargaan kepada karyawan yang telah mencapai target.

2. Variabel disiplin kerja dengan pernyataan “Saya merasa pimpinan selalu bersikap adil kepada para pegawai.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 dengan kategori cukup baik, pernyataan ini memiliki rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya. Hal ini berarti secara umum responden menganggap bahwa pimpinan harus selalu bersikap adil kepada seluruh karyawan agar tidak terjadi kecemburuan social atau pilih kasih.
3. Variabel lingkungan kerja dengan pernyataan “Saya merasa ruangan karyawan yang ditempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup serta bersih dan nyaman untuk ditempati.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,31 dengan kategori cukup baik, pernyataan ini memiliki rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya. Hal ini berarti secara umum responden menganggap bahwa KSP Surya Mandiri kurang mengadakan evaluasi terhadap masalah kebersihan yang ada di perusahaan setelah menyelesaikan suatu pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, 2018. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing. Agusta dan Sutanto.
- Arisanti . 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101-118.
- Bernardin,. 2017. Perilaku Organisasi Terjemahan Jilid 3. Yogyakarta: Andi Offset.
- Birnberg, G. 2018. Some Reflections of The Evolution of Organization of. Organizational Control. Behavioral Research in Accounting.
- Burhannudin. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 8(2), 191-206.
- Candana. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, 2(1), 47-60.
- Evawati, K. 2018. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Oprasi Terminal PT.Angkasa Pura II. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis. Volume 2, Nomor 1.
- Handayani, S . 2021. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora (Vol. 1, No. 1, pp. 547-551).
- Hasibuan. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Joyce.2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2019 hlm 105-115.
- Marlina,P.,2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1), 21-30.
- Moehersono. 2018. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT.

- Rajagrafindo
- Musriha. 2018. Influences of Work Environment, and Motivation in Clove. Cigarette Factories in Kudus, Indonesia.
- Nabawi, R. 2019. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Puspitasari, 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Blora. *MUARA: Jurnal Manajemen Pelayaran Nasional*, 5(2).
- Putra, G. S. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2), 617-629.
- Sadat. 2020. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23-29.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siahaan. 2019. Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Unit Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No.1.
- Sihaloho. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Singodimejo, 2017. Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia. Jakarta: Kencana.
- Slamet S., 2018. Teori-Teori Psikologi Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Sudiro. 2022. Perencanaan Sumberdaya Manusia. Malang: Universitas. Brawijaya Press (UB Press).
- Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifdan RD. Alfabeta. Bandung.
- Sunarsi, D. 2020. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).
- Suwanto, S. 2019. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 16-23.
- Wulan, C. W. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi empiris pada kantor regional pt. Bima palma nugraha). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 8(1).