

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang

Abdul Mujib¹, Dian Ayu Liana Dewi²

Universitas YPPI Rembang

Email: abdulmujib6047@gmail.com, dianayu.lianadewi@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan serta menjelaskan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Populasi yang digunakan terdiri dari 217 karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Teknik pemilihan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus slovin diperoleh 68 sampel. Pengumpulan data melalui survey kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,215, maka dapat diartikan bahwa 21,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Abstract

This study aims to prove and explain the effect of work discipline, work motivation, work environment on the performance of production employees of PT Karya Mina Putra Rembang Wood Division. The population used consisted of 217 employees of the production department of PT Karya Mina Putra Rembang Wood Division. The sample selection technique used accidental sampling with the determination of sample size using the slovin formula obtained 68 samples. Data collection through questionnaire survey. Data analysis using multiple linear regression. The results of this study indicate that work discipline has a negative and insignificant effect on employee performance, work motivation has a positive and insignificant effect on employee performance, while the work environment has a significant positive effect on employee performance. The adjusted R square value is 0.215, it means that 21.5% of variations in employee performance can be explained by variations in the three independent variables, namely work discipline, work motivation and work environment, while the remaining 78.5% is explained by other factors not examined in this study.

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

I. PENDAHULUAN

PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri produksi kayu dan kertas. PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu memiliki banyak permintaan pengerjaan kayu dari berbagai wilayah, disitulah perusahaan dituntut harus mampu memproduksi pesanan dalam jumlah banyak dan sesuai permintaan

klien. Maka dari itu PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu tentu harus selalu ada penerapan disiplin kerja, pemberian motivasi dan adanya lingkungan kerja yang baik sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan setiap pekerjaan akan lebih mudah diselesaikan dengan tepat waktu dan tepat sasaran. Agar tujuan perusahaan dalam memberikan produk dan pelayanan terbaik dapat tercapai. Menurut Mangkunegara (2019) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas secara keseluruhan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai tugas yang diberikan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan dan tujuan individunya dapat tercapai. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Menurut Hasibuan (2019) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya suatu tujuan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shihab dkk (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian Muna dan Isnawati (2022) yang mana disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2019) motivasi adalah dorongan penggerak semangat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara efektif. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hal yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat. Hasil penelitian sebelumnya dari Nurjaya (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja dan motivasi kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi salah satu fasilitas karyawan dalam menjalankan setiap pekerjaan yang diberikan perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi karyawan untuk lebih fokus dalam menjalankan setiap pekerjaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif juga dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan pada diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan merasa jenuh dan tidak fokus dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerjanya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawan seperti penerangan, suhu udara dan ruang gerak karyawan karena lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Masalah lingkungan kerja perlu diperhatikan secara serius oleh perusahaan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi tinggi rendah nya kinerja karyawan (Serdarmayanti dalam Qoyyimah, 2020). Penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Yenni, dkk (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian yang telah dijelaskan maka ditemukan rumusan masalah dalam penelitian yang dilakukan adalah:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang?

Tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk:

1. Membuktikan dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang?
2. Membuktikan dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang?
3. Membuktikan dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang?

II. METODE PENELITIAN

Meode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan pengumpulan data melalui kuesioner. Penelitian ini menggunakan 2 jenis variabel: variabel independen mencakup disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja. Sumber data berasal dari PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang dan jenis data yang digunakan adalah data primer yaitu data diperoleh dari sumber data langsung tanpa perantara. . Populasi yang digunakan terdiri dari 217 karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Teknik pemilihan sampel menggunakan *accidental sampling* dengan penentuan ukuran sampel menggunakan rumus slovin diperoleh 68 sampel dan analisis data menggunakan regresi linier berganda.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrumen

Dalam uji instrument terdapat 2 pengujian yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas. Hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Pengujian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya pernyataan pada kuesioner. Dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner Jika nilai signifikansinya $< 0,05$. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
DK1	0,045	Valid
DK2	0,037	Valid
DK3	0,005	Valid
DK4	0,007	Valid
DK5	0,000	Valid
DK6	0,000	Valid
DK7	0,000	Valid
DK8	0,000	Valid
DK9	0,000	Valid
DK10	0,000	Valid
DK11	0,003	Valid
DK12	0,007	Valid
DK13	0,002	Valid
DK14	0,000	Valid
DK15	0,047	Valid
DK16	0,031	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2023).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
MK1	0,000	Valid
MK2	0,000	Valid
MK3	0,001	Valid
MK4	0,000	Valid
MK5	0,020	Valid
MK6	0,009	Valid
MK7	0,001	Valid
MK8	0,001	Valid
MK9	0,001	Valid
MK10	0,000	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2023).

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
LK1	0,027	Valid
LK2	0,016	Valid
LK3	0,000	Valid
LK4	0,000	Valid
LK5	0,000	Valid
LK6	0,000	Valid
LK7	0,000	Valid
LK8	0,002	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2023).

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
K1	0,002	Valid
K2	0,001	Valid
K3	0,002	Valid
K4	0,000	Valid
K5	0,000	Valid
K6	0,000	Valid
K7	0,000	Valid
K8	0,000	Valid
K9	0,000	Valid
K10	0,012	Valid

Sumber: Diolah peneliti (2023).

Hasil uji validitas dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja menunjukkan bahwa tiap item pernyataan dinyatakan valid karena nilai signifikansinya $< 0,05$.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian ini digunakan untuk mengukur konsistensi, ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* $> 0,70$. Hasilnya sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,829	>70	Reliabel
Motivasi Kerja	0,758	>70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,737	>70	Reliabel
Kinerja	0,714	>70	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti (2023).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel tersebut dinyatakan reliabel karena memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,70.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Penggunaan uji regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel yang mengikat pada variabel terikat. Berikut hasilnya:

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	23.270	5.894		3.948	.000
X1	-.010	.080	-.017	-.121	.904
X2	.237	.133	.226	1.778	.081
X3	.310	.130	.370	2.375	.021

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Diolah peneliti (2023).

Persamaan yang didapat dari Tabel 6 sebagai berikut:

$$Y = 23.270 - 0,010 X_1 + 0,237 X_2 + 0,310 X_3$$

Dimana:

Y : Kinerja

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Lingkungan Kerja

3. Uji Hipotesis

Berdasarkan Tabel 6, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

a. Disiplin Kerja

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan dimana disiplin kerja berdampak negatif tidak signifikan terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai koefisien beta (β) memiliki hasil negatif yaitu -0.010 dan angka signifikansinya 0,904 > 0,05, maka hipotesis 1 hasilnya (ditolak).

b. Motivasi Kerja

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan dimana motivasi kerja berdampak positif tidak signifikan terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai koefisien beta (β) memiliki hasil positif yaitu 0,237 dan angka signifikansinya 0,081 > 0,05, maka hipotesis 2 hasilnya (ditolak)

c. Lingkungan Kerja

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan dimana lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, dapat dilihat dari nilai koefisien beta (β)

memiliki hasil positif yaitu 0,310 dan angka signifikansinya $0,021 < 0,05$, maka hipotesis 3 hasilnya (diterima)

4. Uji Determinasi

Pengujian ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model penelitian mampu dalam menerangkan kinerja sebagai variabel yang dipengaruhi. Hasil pengujian sebagai berikut:

**Tabel 7 Uji Determinasi
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.215	1.937

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Diolah peneliti (2023).

Hasil dari Tabel 7 Nilai Adjusted R Square sebesar 0,215, maka dapat diartikan bahwa 21,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 1 menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap penurunan kinerja karyawannya. Hasil ini tidak sama pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Shihab dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 2 menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Artinya, peningkatan motivasi kerja yang diterapkan oleh PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang memiliki pengaruh kecil terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkup kerja PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang memiliki motivasi yang baik meskipun tidak signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Nurjaya (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis 3 menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Artinya, Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih fokus dalam menjalankan setiap pekerjaan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang yang kondusif dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan pada diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Rahayu dan Indahingwati (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu: disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang, motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang. Hasil uji determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,215, maka dapat diartikan bahwa 21,5% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 78,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran peneliti setelah melakukan penelitian dengan objek karyawan bagian produksi PT. Karya Mina Putra Divisi Kayu Rembang adalah dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan pada diri karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila tertarik dengan judul yang sama sebaiknya menambahkan variabel gaya kepemimpinan mungkin saja akan berdampak terhadap kinerja karyawan dan penelitian agar lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I, (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Sebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Muna, N. Isnowati, S. (2022). ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. LKM Demak Sejahtera’. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syari’ah*, 5 (2), 1119-1130.
- Nurjaya, N. (2021). ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona’. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3 (1), 60-74.
- Qoyyimah, M. Abrianto, T. H & Chamidah, S. (2020). ‘Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun’. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20
- Rahayu, S. N. D & Indahingwati, A. (2019) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Starfood Internasional’, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 8 (4), 1-16.
- Shihab, R. M. Prahiawan, W & Maria, V. (2022) ‘Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang’, *Jurnal Inovasi penelitian*, 3 (3), 5479-5492.
- Yenni, H. Sri, L, R. & Ervin, N, S. (2020). ‘Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Indotirta Suaka’. 9 (2), 294–306.