

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo Provinsi Jambi

Ridho Wijaya

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi,
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email: wijayaridho656@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo, Provinsi Jambi. Penelitian ini menggunakan metode probably sampling yaitu sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Kabupaten Tebo, Provinsi Jambi. Teknik mengumpulkan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25 meliputi uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

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

Abstract

This study aims to examine the effects of Work Environment, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance in Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Tebo Regency, Jambi Province. This study uses a probability sampling method that is saturated sampling where all members of the population are sampled. The sample in this study were all employees of the Ninja Xpress Tebo (MRB-TBO) Tebo Regency, Jambi Province. Data were collected by questionnaires. Techniques analyzed using SPSS version 25 including validity test, reliability test, descriptive statistics, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test and coefficient of determination. The results of study state that Work Environment do not effect on employee performance. While work environment and work motivation variables have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: work environment, Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006). Menurut Hasibuan (2006) kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2007).

Motivasi dan etos kerja berperan penting dalam mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja berperan penting dalam mendorong semangat kerja. Motivasi menjadi hal yang penting bagi pegawai, pegawai yang termotivasi akan merasa lebih bahagia, sehat dan ingin datang untuk bekerja (Suwanto : 2022). Motivasi dan etos kerja terbentuk dari latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai atau keyakinan agama yang dianutnya. (Haryono, 2018). Haryono (2018) menambahkan motivasi adalah energi yang luar biasa dahsyat yang bersemayam dalam diri seseorang yang memberikan dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Motivasi terdiri dari motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang (intrinsically motivated) dan motivasi bisa berasal dari luar dirinya (extrinsically motivated).

Ninja Xpress merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pengiriman. Perusahaan ini melayani pengiriman paket, barang dan kiriman belanja online lainnya. Biaya pengiriman tergantung dari jenis paket pengiriman yang dipilih, ukuran, berat dan jarak pengiriman. Penelitian ini dilakukan di perusahaan jasa pengiriman Ninja Xpress Muara Tebo. Perusahaan jasa pengiriman memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman. Masyarakat dapat menggunakan jasa pengiriman ini yang merupakan fasilitas pelayanan pengiriman yang ada dari beberapa jasa pengiriman lainnya. Fenomena yang sering kali muncul dalam mengenai jasa pengirim ini adalah mengenai waktu pengiriman yang seringkali lebih lama dari waktu yang diperkirakan dan juga rendahnya pelayanan karyawan. Selain itu adalah tentang ketidaksiplinan karyawan ketika masuk kerja dan sedang menjalani pekerjaan disetiap masing-masing individu, dengan fenomena ini mengindikasikan bahwa kinerja individu karyawan Ninja Xpress masih cukup rendah. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ninja Xpress Muara Tebo (MRB-TBO)”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian mengadakan penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu karyawan Ninja Xpress Tebo.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja individu karyawan Ninja Xpress Tebo.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Ninja Xpress Tebo.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja individu karyawan Ninja Xpress Tebo.

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai seseorang). Menurut Hasibuan (2006) kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Baik buruk hasil kerja karyawan dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jika karyawan memberikan hasil kerja sesuai standar kinerja yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tergolong baik.

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2007), merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Robbins (2003) definisi lingkungan merupakan lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan karyawan diperlukan agar seluruh kegiatan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan (Febriyanto : 2021). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Rivai & Sagalla, 2009).

Menurut Hasibuan (2007) motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini diperkuat oleh Rivai (2011) yang berpendapat bahwa pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian oleh Wijaya & Sekayu (2017) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah kabupaten musi banyuasin. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi. Penelitian oleh Suwondo & Sutanto (2015) tentang hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan bank di kota Malang mengasilkan temuan secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Tindow, Mekel, & Sendow (2014) tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. Menghasilkan temuan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2013).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat diadakan penelitian ini adalah pada Ninja Xpress Muara Tebo (MRB-TBO). Waktu penelitian dimulai dari bulan februari 2021 sampai selesai.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini yang menjadi populasi sasaran adalah seluruh karyawan Ninja Xpress Muara Tebo baik yang tetap maupun kontrak yang berjumlah 45 orang. Menurut Sugiyono (2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Sampel dari penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi karyawan Ninja Xpress Tebo (MRB-TEBO) yang berjumlah sebanyak 45 orang responden. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada perusahaan pengiriman Ninja Xpress Muara Tebo yaitu sebanyak 45 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuisisioner tersebut berisi data karakteristik responden meliputi usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja serta daftar yang berisi pernyataan-pernyataan yang kemudian diisi oleh responen berkaitan dengan indicator dari beberapa variable yang diteliti.

Metode Analisis

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu penelitian dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang anda ukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Menurut Ghozali (2016) reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini, pengujian realibilitasa setiap variabel menggunakan teknik sekali ukur yang dilakukan dengan Cronbach Alpha standardize. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha standardize > 0.70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik dilakukan digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi :

1. Uji Normalitas
2. Uji Multikolinearitas
3. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut

$$KI = a + b_1LK + b_2DK + b_3MK + e$$

Keterangan:

KI = Kinerja Individu

LK = Lingkungan Kerja

- DK = Disiplin Kerja
MK = Motivasi Kerja
a = Konstanta
b_{1,2,3} = Koefisien Regresi

Uji Hipotesis**1. Uji T**

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual (parsial) dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016)

2. Uji F

Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat (Ghozali, 2016).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas****Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel indikator	Pearson Correlation	Sig.	Keterangan
MK1	609	000	Valid
MK2	523	000	Valid
MK3	695	000	Valid
MK4	520	000	Valid
MK5	691	000	Valid
MK6	774	000	Valid
DK1	584	000	Valid
DK2	670	000	Valid
DK3	597	000	Valid
DK4	731	000	Valid
DK5	479	001	Valid
LK1	553	000	Valid
LK2	628	000	Valid
LK3	584	000	Valid
LK4	469	001	Valid
LK5	782	000	Valid
LK6	713	000	Valid
K1	549	000	Valid
K2	632	000	Valid
K3	752	000	Valid
K4	369	013	Valid
K5	401	006	Valid
K6	432	003	Valid

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat dilihat hasil pengujian dengan menggunakan koefisien korelasi seluruh item, seluruh item pernyataan pada setiap variabel dinyatakan valid

dan layak sebagai instrumen penelitian karena seluruh nilai r-hitung pada setiap item instrumen lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0.294.

Uji Reabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu

Tabel Uji Reabilitas

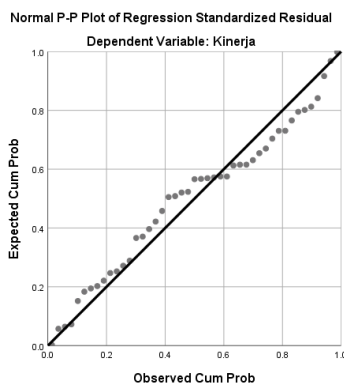
Variabel	<i>Cronbach Alpha Based On Standardized</i>	Konstanta	Keterangan
K	0,701	0,70	Reliabel
LK	0,749	0,70	Reliabel
DK	0,733	0,70	Reliabel
MK	0,749	0,70	Reliabel

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.7 variabel lingkungan kerja nilai *Cronbach Alpha Based on Standardized* 0,749, > 0,70, variabel disiplin kerja nilai *Cronbach Alpha Based on Standardized* 0,733 > 0,70, variabel kerja nilai *Cronbach Alpha Based on Standardized* 0,749 > 0,70 dan variabel kinerja karyawan nilai *Cronbach Alpha Based on Standardized* 0,701 > 0,70. Seluruh instrumen kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat terdistribusi normal atau tidak dengan melihat titik-titik pada diagonal kurva apa bila titik-titik berada di garis diagonal dan mengikuti arah garis maka dinyatakan distribusi data normal dan sebaliknya. Berdasarkan gambar 4.1 titik-titik berada pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat di tarik kesimpulan bahwa distribusi data normal.

2. Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

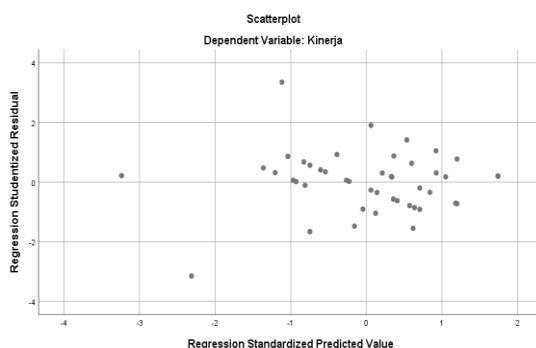
Variabel Independen	Variabel Dependen	VIF	Tolerance	Keterangan
Lingkungan Kerja	Kinerja	1,969	0,508	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja		2,595	0,385	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Motivasi Kerja		1,535	0,651	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

Berdasarkan tabel 3 didapatkan hasil sebagai berikut:

Variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai VIF $1,969 < 10$ dan nilai Tolerance $0,508 > 0,1$. Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai VIF $2,595 < 10$ dan nilai Tolerance $0,385 > 0,1$. Variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai VIF $1,535 < 10$ dan nilai tolerance $0,651 > 0,1$. Maka dari hasil uji multikolinieritas dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas pada variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Regresi Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	10,810	2,533		4,268	0,000
LK	0,391	0,115	0,518	3,387	0,002
DK	-0,150	0,142	-0,186	-1,059	0,296
MK	0,365	0,097	0,510	3,779	0,001

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

Hasil dari regresi berganda pada tabel 4 di atas dapat dijelaskan dengan persamaan model berikut. **$KK = 10,810 + 0,391LK - 0,150DK + 0,365MK$**

Berdasarkan hasil pengujian dan persamaan regresi di atas terdapat angka konstanta sebesar 10,810. Kemudian nilai 0,391LK berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,391 poin, selanjutnya nilai 0,150DK berarti setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,150 poin dan nilai 0,365MK berarti bahwa setiap penambahan atau pengurangan 1 (satu) skor motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,365 poin.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Hipotesis Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F Hitung	sig
Regression	86,769	3	28,923	14,378	0,000
Residual	82,475	41	2,012		
Total	169,244	44			

Sumber: Data hasil olahan SPSS 25

Dari *F-test* diperoleh nilai F-hitung sebesar 14,378 dan nilai sig sebesar 0,000. Nilai F-hitung > F tabel 2,812 dan nilai sig 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H_0 di tolak. Dari pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T (Uji Hipotesis Parsial)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi berganda di peroleh nilai t-hitung sebesar 3,387 dan nilai sig sebesar 0,02. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t\text{-hitung } 3,387 > t\text{-tabel } 1,680$ dan nilai sig $0,02 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Hasil uji hipotesis dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi berganda di peroleh nilai t-hitung sebesar -1,059 dan nilai sig sebesar 0,296. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t\text{-hitung } -1,059 < t\text{-tabel } 1,680$ dan nilai sig $0,296 > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi berganda di peroleh nilai t-hitung sebesar 3,779 dan nilai sig sebesar 0,02. Hasil tersebut menunjukkan bahwa $t\text{-hitung } 3,779 > t\text{-tabel } 1,680$ dan nilai sig $0,001 > 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Hasil uji hipotesis dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang oleh Suwondo & Sutanto (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Sekayu (2017) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini juga didukung Prabowo & et al (2018) berpendapat dalam menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman adalah tugas dari perusahaan agar pegawai yang bekerja lebih semangat dalam mengerjakan tugas mereka. Lingkungan kerja lebih ditekankan pada kondisi atau suasana kantor seperti penerangan, udara dan kebersihan. Pegawai merasa nyaman dalam bekerja apabila lingkungan kantor atau ruangnya bersih dan mempunyai sirkulasi udara yang baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Sesilya (2017) dimana disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal yang meletarbelakangi hal ini dikarenakan tidak adanya pemberian sanksi pada karyawan yang melanggar peraturan seperti keterlambatan dalam kehadiran, banyaknya pegawai yang menggunakan jam istirahat, dan keterlambatan dalam mengerjakan pekerjaan yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Hasil penelitian lain sebaliknya, penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, Utami, & Ruhana (2015) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Sekayu (2017) yang melakukan penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2013) yang menemukan bahwa motivasi

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan penelitian oleh Rozalia, Utami & Ruhana (2015) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan, pimpinan perusahaan dapat menggunakan variable independent lingkungan kerja dan motivasi kerja. Pada variable lingkungan kerja nilai indicator yang paling rendah adalah tentang kesediaan pemimpin mengevaluasi dan melihat kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja diharapkan pemimpin perusahaan dapat lebih proaktif melihat dan menyempatkan waktu memberi masukan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Kemudian indicator terendah motivasi kerja karyawan mampu bekerja sama dengan rekan divisi lain, maka pemimpin perusahaan perusahaan harus mampu membangun suasana kondusif dan sinergitas yang baik antar karyawan untuk meningkatkan kinerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan penelitian yang sama yaitu tentang kinerja karyawan. Peneliti dapat menambah variable-variabel lain yang mempengaruhi kinerja agar penelitian dengan topik serupa menjadi lebih berkembang. Pada penelitian ini model yang didapat dari variable yang diteliti lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja hanya berpengaruh sebesar 51,3 %. Variable disiplin kerja dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat menambah variabel-variabel yang belum diteliti seperti variable budaya organisasi dan komunikasi. Peneliti berharap ada penelitian serupa dikemudian hari guna menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Luxima Metro Media.

Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 3. No. 1 (2023)

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nisaa'Ariyani, K., & Febriyanto, F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Keputusan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Metro Madani Kantor Pusat. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(3), 717-729.
- Nitisemito, A. (2007). *Manajemen Personalialia* (Vol. Cetakan x). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prabowo, L., & et al. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, <https://doi.org/10.3074/wiga.v8i1.233>.
- Rivai, V., & Sagalla, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rozalia, N. A., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kayawan PT. Pattindo Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 26 No. 2.
- Sari, R. F., & Suwarto, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 2(4), 825-845.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Setiawan, A. (2013). Pegaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* /, Volume 1 Nomor 4.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wijaya, H., & Sekayu, R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin. *JURNAL Ecoment Global* , Vol. 2 No. 1.