

Kajian Tentang Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan

Putu Novi Andini¹⁾, Ketut Listiani²⁾, Elas Fitriyani³⁾

Bakhtiar⁴⁾ Marsal⁵⁾

^{1), 2), 3), 4), 5)} Program Studi Manajemen Universitas Andi Djemma, Kota Palopo

Email: putunoviandini26@gmail.com),

©2018 –Bongaya Journal for Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).



Abstract: *In the era of competitive globalization, employee performance is one of the key factors for a company's success. Optimal performance can increase productivity, efficiency, and profitability of the Company. The study examines the effect of motivation, work environment and work discipline on employee performance. The purpose of this study was to determine how much influence the work environment, motivation and work discipline have on the performance of employees of PT Tunas Dwipa Matra Palopo City Branch. This research uses a quantitative method which involves 30 respondents who are employees of PT Tunas Dwipa Matra Palopo City Branch. From this study it was found that simultaneously the variables of motivation, work environment and work discipline have a significant effect on employee performance at PT Tunas Dwipa Matra, Palopo Branch. Partially, the motivation variable has a significant effect on employee performance at PT Tunas Dwipa Matra Palopo Branch. Partially, the work environment variable has no significant effect on employee performance at PT Tunas Dwipa Matra Palopo Branch. Partially, work discipline variable has a significant and positive effect on employee performance at PT Tunas Dwipa Matra Palopo Branch. The implication of this research is that employees must improve cooperation between employees, work effectiveness and help each other, besides that the company improves or improves the work atmosphere by creating an open and inclusive work environment. And finally, employees must be able to complete the assigned tasks on time and not delay their work*

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

Abstrak: Di era globalisasi yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci bagi kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas Perusahaan. Penelitian mengkaji pengaruh motivasi, lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang mana melibatkan 30 orang responden yang merupakan karyawan dari PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Kota Palopo. Dari penelitian ini didapatkan bahwa Secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Implikasi dari penelitian ini karyawan harus meningkatkan bekerjasama antar karyawan, efektifitas kerja dan saling membantu satu sama lain, selain itu perusahaan memperbaiki atau meningkatkan suasana kerja dengan cara menciptakan lingkungan

kerja yang terbuka dan inklusif. Dan terakhir karyawan harus mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaannya.

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

PENDAHULUAN

Di era globalisasi yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci bagi kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas perusahaan. Di dalam dunia kerja saat ini membutuhkan orang yang mampu berfikir untuk maju, cerdas, kreatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan antara lain keunggulan teknologi, sarana dan prasarana yang dimiliki, serta aspek sumber daya manusia. Dengan begitu perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja seluruh bagian yang ada dalam organisasi agar tujuan perusahaan bisa tercapai dengan maksimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Artinya manusia memegang peranan penting dan sangat kuat dalam melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen SDM menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang potensial, seperti karyawan yang bisa memberikan kontribusi yang baik dan bisa melakukan tugas dengan baik untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Dengan begitu untuk mendapatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan diharapkan, perusahaan memiliki tugas untuk memberikan dorongan kepada semua karyawan, agar mereka bisa bekerja dengan giat untuk mencapai target sebuah perusahaan.

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang menghasilkan, mengarah, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Robbins (2016) mendefinisikan motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan ingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Motivasi tersebut dapat mendorong kinerja pegawai yang ada. Akan tetapi, kinerja karyawan mengalami penurunan, terjadinya penurunan kinerja karyawan disebabkan kurangnya pemberian apresiasi atau sebuah penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Bila seseorang termotivasi kerja ia akan berusaha sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya.

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Pada dasarnya setiap perusahaan berusaha untuk menciptakan susasana lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik, apabila dalam kondisi di mana pegawai bisa melakukan kegiatannya dengan maksimal, dengan sehat, aman dan selamat. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memicu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, Sebaliknya, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menyebabkan kepuasan dalam bekerja menurun dan apabila keadaan ini dibiarkan dalam waktu yang lama maka karyawan merasa tidak diperhatikan dan tentunya ini tidak mendukung kerja karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya pada suatu organisasi kedisiplinan tersebut bisa berupa menaati, menghargai, juga menghormati aturan yang sudah ditetapkan pada organisasi dengan ada kedisiplinan tersebut bisa terjadinya pencapaian tujuan organisasi. Pada pengertian tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan itu merupakan hal yang wajib diikuti pada karyawan suatu organisasi dengan adanya aturan tersebut, sehingga tujuan pada organisasi bisa mudah untuk tercapai (Andriyani, 2020). Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin kerja

bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi. Keberhasilan dalam suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan yaitu dengan mempunyai dua faktor berupa kinerja seseorang dan berkelompok. Oleh karena itu keberhasilan yang baik pada suatu organisasi bergantung pada kinerja seseorang dan juga berkelompok.

PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo adalah dealer resmi sepeda motor Honda yang terpercaya di wilayah Palopo dan sekitarnya. Dealer ini menawarkan berbagai produk dan layanan yang lengkap dengan pelayanan yang terbaik. Berupaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumennya dalam rangka meningkatkan volume penjualan. Dengan begitu salah satu faktor yang mendukung pencapaian tersebut yaitu faktor sumber daya manusia, dalam hal ini bagaimana kinerja karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: Apakah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo?

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

LANDASAN TEORI

Menurut Maruli (2020), motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Menurut Hasibuan (2015), mengemukakan bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Khoerunnisa et al (2019) berikut beberapa indikator motivasi sebagai berikut:

1. Semangat Kerja
Tingkat kebahagiaan dan kepuasan dalam pekerjaan: Ini mencerminkan sejauh mana seseorang merasa puas dan bahagia dengan pekerjaan mereka. Semakin tinggi tingkat kebahagiaan, semakin besar semangat kerja mereka.
2. Kegairahan Kerja
Antusiasme dan semangat yang tinggi: Kegairahan kerja menggambarkan tingkat antusiasme dan semangat yang dihadirkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan mereka.
3. Bekerjasama
Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain: Bekerjasama mencerminkan kemampuan seseorang untuk berkolaborasi dan berinteraksi secara positif dengan rekan kerja dan anggota tim.
4. Bekerja Efektif
Penggunaan sumber daya dan waktu secara efisien: Ini mengacu pada kemampuan seseorang untuk menggunakan sumber daya dan waktu dengan cara yang efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kualitas hasil pekerjaan:.
5. Pencapaian Tujuan Organisasi
Mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan: Ini mengacu pada kemampuan individu atau tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, seperti peningkatan pendapatan, pertumbuhan bisnis, atau pencapaian proyek tertentu

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Dr. H. Moh Saiful Bahri (2018)

mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat - alat, bahan - bahan dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan. Indikator lingkungan kerja digunakan sebagai ukuran melihat pekerjaan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Indikator yang penulis pakai dalam penelitian ini adalah indikator-indikator lingkungan kerja. Nitisemito dalam Romadhoni, (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut yaitu :

1. Suasana kerja
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/ penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, dan keamanan di dalam bekerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa adanya intrik diantara sesama rekan kerja..
3. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja merupakan alat ukur yang dibutuhkan karyawan di setiap organisasi perkantoran untuk mempermudah pekerjaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

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 menurut Rivai (2019). Menurut Putra (2016), disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Disiplin waktu
Disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan
Peraturan maupun tata tertib yang tertulin dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik..
3. Disiplin tanggung jawab
Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan daneliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Safitri, 2018).

Menurut Budianto (2018) Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam waktu tertentu sesuai dengan tugas serta tanggung jawabnya. Kinerja harus selalu dievaluasi. Hal ini guna mengidentifikasi keadaan hasil kerja karyawan pada jangka waktu tetentu, mengetahui hambatan serta rintangan yang akan datang dan telah dihadapi. Serta untuk mengukur apakah kinerja karyawan sejauh ini sudah cukup efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara khusus untuk memaksimalkan laba perusahaan. Mangkunegara (2016), mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

1. Kualitas Kerja, Menunjukkan kemampuan pegawai pada hasil tugas yang telah dikerjakan, apakah sesuai dengan yang diperintahkan dan apakah pegawai tersebut teliti, rapi, dan lengkap dalam mengerjakan setiap tugas-tugasnya.
2. Kuantitas Kerja, Lebih mengarah kepada seberapa lama seorang pegawai bekerja atau seberapa banyak komoditi barang/jasa yang dapat dihasilkan dalam kurun waktu tertentu.

3. Pelaksanaan Tugas, Merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu bertahan dalam melakukan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan yang diembankan kepadanya.
4. Tanggung Jawab, Sejauh mana karyawan mampu bertahan dalam melaksanakan pekerjaannya secara akurat dan tidak terdapat kesalahan pada saat menyelesaikan pekerjaan sesuai kebijakan operasional yang berlaku di perusahaan.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Diduga bahwa motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.
2. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.
3. Diduga bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.
4. Diduga bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Tujuan pendekatan penelitian menggunakan eksplanatori dengan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut Mulyadi (2019: 90) menjelaskan bahwa objek telaahan penelitian eksplanasi (explanatory research) adalah untuk menguji hubungan antar-variabel yang dihipotesiskan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo yang berjumlah 30 orang. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh merupakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independent atau motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel dependen atau kinerja karyawan (Y) maka digunakan analisis linear berganda dalam menghitung statistik dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 26.

HASIL

a. Uji F (Simultan)

Berdasarkan data – data yang telah diperoleh dibuat suatu analisis yang merupakan hasil regresi linear berganda. Model regresi linear menggambarkan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja yang merupakan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Model estimasi persamaannya adalah:

**Tabel 1 uji simultan (Uji F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,988	3	62,329	33,990	,000 ^b
	Residual	47,678	26	1,834		
	Total	234,667	29			

a. Dependent Variable: TOTALY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis data dalam tabel *Anova* maka dapat disimpulkan pada penelitian ini dalam pengambilan Keputusan penelitian berdasarkan pada probabilitas 5% (0,05), dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan probabilitas $sig < 0,05$, maka motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.
2. Hipotesis ditolak apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan probabilitas $sig > 0,05$, maka motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

Nilai F_{hitung} (33,990) $> F_{tabel}$ (2,98) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis 1 diterima.

b. Uji T (Parsial)

Berdasarkan analisis regresi linear berganda, untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 9,331 - 0,253 X_1 - 0,036 X_2 + 1,447 X_3 + e$$

1. Konstanta sebesar 9,331 artinya jika X nilainya 0, maka kinerja karyawan sebesar 9,331.
2. Koefisien regresi variabel motivasi (X_1) sebesar (-0,253) artinya jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar (-0,253). Sebaliknya jika motivasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
3. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar (-0,036) artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar (-0,036). Sebaliknya jika lingkungan kerja mengalami penurunan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.
4. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 1,447 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,447. Koefisien bernilai positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan maka semakin tinggi situasi disiplin kerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

**Tabel 2 uji parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	9,331	3,719		2,509	,019
	TOTALX1	-,253	,119	-,295	-2,123	,043
	TOTALX2	-,036	,111	-,035	-,321	,750
	TOTALX3	1,447	,178	1,108	8,132	,000

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber: Data Diolah (2024)

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS pada tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai T_{hitung} (-2,123) $< T_{tabel}$ (2,056) dan signifikan sebesar $0,043 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo, dengan begitu dapat dinyatakan hipotesis 2 diterima.
2. Nilai T_{hitung} (-0,321) $< T_{tabel}$ (2,056) dan signifikan sebesar $0,750 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo, dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 ditolak.
3. Nilai T_{hitung} (8,132) $> T_{tabel}$ (2,056) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo dengan begitu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 4 diterima.

c. koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan proporsi atau presentase total variasi dalam variabel dependen yang diterapkan oleh variabel independen secara Bersama- sama.

Tabel 3 Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 ^a	,797	,773	1,35417

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

Sumber: Data Diolah (2024)

Dari hasil analisis tabel diatas, menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,797. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja) mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) yaitu sebesar 79,7% sedangkan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dipenelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada karyawan semakin menurun kinerja karyawan, hal ini dikarenakan motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa motivasi negatif misalnya diberikan teguran dan surat peringatan (SP) karena tujuannya untuk memotivasi agar karyawan semakin rajin dan giat dalam bekerja. Dengan meningkatkannya motivasi dalam sebuah instansi dapat membantu para karyawan dan atasan untuk bekerja lebih keras, lebih efisien, dan lebih kreatif. Mereka juga akan lebih fokus pada tugas mereka dan lebih sedikit melakukan kesalahan. Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Maruli (2020) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang muncul dari diri seseorang yang menyebabkan semangat kerja serta kemauan untuk mencapai keinginan dan tujuan suatu perusahaan. Motivasi yang ada pada diri seseorang tidaklah sama. oleh karena itu, sangat dibutuhkan pengetahuan mengenai tujuan dan hirarki motivasi serta kemampuan untuk menciptakan keadaan yang nyaman sehingga memberikan dorongan pada diri seseorang atau orang lain. Untuk mengukur apakah motivasi yang ada pada diri seseorang sudah diterapkan dengan baik dalam kehidupan sehari-hari atau dalam perusahaan.

Motivasi secara keseluruhan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo sudah diterapkan dengan sangat baik, hal ini dibuktikan dari hasil persepsi responden pada indikator kegairahan kerja yang skornya paling tertinggi. Kegairahan kerja sangat penting bagi karyawan karena mencakup sikap optimis bahwa karyawan mampu mengatasi dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ini juga berdasarkan dari hasil pengisian kuesioner karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo yang merasa sangat setuju dengan pernyataan kuesioner “saya merasa termotivasi untuk menyelesaikan tugas – tugas saya” hal ini dapat dilihat bahwa karyawan merasa terdorong untuk bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh atasannya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Artinya bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja karyawan pada . hal ini disebabkan karena adanya faktor – faktor lain yang memiliki dampak terhadap kinerja namun tidak diteliti pada penelitian ini. maka dari itu perlunya penyesuaian sistem, pambaharuan peralatan penunjang, serta meningkatkan kembali komunikasi dan rasa kebersamaan antar karyawan dengan atasan sehingga dapat memberikan kenyamanan dan semangat kerja dilingkungan kantor. Dengan meningkatnya situasi lingkungan kerja

para karyawan akan lebih nyaman lagi dalam menjalankan pekerjaannya tanpa ada gangguan disekitar instansi atau perusahaan tersebut termasuk mengenai alat-alat internal instansi atau perkakas yang digunakan oleh para karyawan lainnya dalam menjalankan tugas yang berikan oleh atasan. Menciptakan Lingkungan kerja yang baik dan kondusif merupakan hal yang harus ditanamkan sejak dini bagi perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja yang buruk menyebabkan karyawan mudah kelelahan, merasa tidak nyaman dan stres ditempat kerja. Oleh sebab itu, sangat penting untuk perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi pemicu dari individu seorang karyawan untuk menyelesaikan atau menjalankan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Lingkungan kerja terdiri dari dua bagian penting yaitu lingkungan kerja eksternal dan lingkungan kerja internal diantaranya system yang diterapkan kantor, situasi kantor, peralatan kantor, lokasi kantor, serta hubungan antara karyawan satu dengan yang lainnya (Dr. H. Moh Saiful Bahri, 2018).

Secara garis besar hasil dari persepsi responden mengatakan sebagian besar sangat setuju, hal ini dibuktikan dari hasil persepsi responden pada indikator hubungan dengan rekan kerja yang skornya paling tertinggi. Hal ini berarti karyawan sangat menghargai dan menjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja. Berdasarkan dari hasil pengisian kuesioner karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo yang merasa sangat setuju dengan pernyataan kuesioner “hubungan kekeluargaan yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja saya” hubungan kekeluargaan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan bebas stress ditempat kerja.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Artinya semakin baik disiplin kerja yang diberikan kepada karyawan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan merupakan sesuatu yang mempunyai peranan penting dalam kinerja karyawan. Dengan meningkatnya disiplin kerja karyawan seperti mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, karyawan juga merasa puas dengan diri mereka sendiri karena mereka telah mencapai tujuan dan menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik. Aturan yang jelas dan konsisten ditempat kerja dapat membantu mencegah perselisihan dan kesalahpahaman antara karyawan, ketika karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan dihargai mereka akan lebih giat dalam bekerja.

Penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap kepatuhan terhadap aturan dan nilai - nilai yang ada di suatu perusahaan dalam hal untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi. Karyawan yang selalu menaati peraturan mampu memberikan banyak keuntungan untuk dirinya sendiri dan perusahaan tempatnya bekerja. Oleh sebab itu, sangat penting bagi perusahaan dapat mengembangkan dan menumbuhkan nilai-nilai disiplin kerja antara karyawan dan atasannya.

Disiplin kerja secara keseluruhan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo sudah diterapkan dengan sangat baik, hal ini dibuktikan dari hasil persepsi responden pada indikator disiplin terhadap peraturan yang skornya paling tertinggi. Karena sangat penting bagi karyawan untuk memahami kesadaran dan ketaatan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner karyawan di PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo yang merasa sangat setuju dengan pernyataan kuesioner “dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan baik” Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan menghargai waktu orang lain dan tidak membuang waktu mereka untuk hal - hal yang tidak penting.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa: Secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Dwipa Matra Cabang Palopo.

Daftar Rujukan

- Abd Razak, I. (2024). Mengukur korelasi Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(1), 103–113.
- Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.
- Beno J, Irawan D. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang*. Jurnal Saintek Maritim 20(1): 61-74 CV. Mandar Maju.
- Data, M. U., & Tafsir, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya 113–130. Organisasi terhadap kinerja pegawai. *Seiko : Journal of Management & Business*, 2(2),
- Dharma, Surya. 2015. Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dr Moh Saiful bahri. (2018). Pengaruh terhadap kepuasan Kerja Karyawan. Surabaya: CV. Jakad Publishing
- Farras. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *Institut Agama Islam Tafaquah Fiddin Dumai*. Vol 1 (4):286-301.
- Hartatik, I. P. (2018). Buku Prakis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan. 2017. Manajemen Dasar dari Masalah. Gunung Agung, Jakarta.
- Hidayat R, Atmajawati Y. 2022. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Toyota Astra Financial Service Surabaya)*. E-Journal Ilmu Dan Riset Manajemen.
- Kurniawan, Sutiyaniti. 2021. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Berbintang Di Kota Batam. *Conference On Management, Business, Innovation Education And Social Science*. Vol 1 (1):457-467.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*: PT Remaja Rosdakarya.
- Mansyur Tanra, Alimuddin Syar, Edy Bachtiar, Rahman, S. A., & Elyas Albar. (2024). Analisis Hubungan Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(1),
- Maruli, R. A., & Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, S. M. (2020). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Program MDP Angkatan 2 PT Pegadaian Persero)*. e-Proceeding of Management, 7(2), 4003.
- Putra, I (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *e-journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Vol.4*.
- Riska. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perpustakaan Umum Kota Palopo [skripsi].
- Safitri, E. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 1046.
- Sedarmayanti. 2018. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung, CV.
- Soejarminto Y, Hidayat R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Journal IKRAITH-Ekonomika*. Vol 6 No 22-32.
- Sugiyono, (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (26th ed.). Alfabeta.
- Tika, 2014. Motivasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Tafsir.M, Wahyuni Islami Alam, Muklis Kanto, M. Umar Data (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*. Vol 8 No.1
- Wanasrianti. 2022. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Mukajang Kota Palopo [skripsi].

Wirjawan T, Jasmine R. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF Group) Cabang Pemanukan*. Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan Akuntansi (JISMA). Vol. 1 No 393-402.