

## Table Of Content

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

**ISSN (ONLINE) 2598-9936**



**INDONESIAN JOURNAL OF INNOVATION STUDIES**  
PUBLISHED BY  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

## Article information

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

**Work Motivation, Work Discipline and Work Environment on  
Employee Performance in Cooking Oil Producing Companies**

*Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  
Karyawan Perusahaan Produsen Minyak Goreng*

**Abdul Rofik, [abdulrofik2006@gmail.com](mailto:abdulrofik2006@gmail.com), (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Herlinda Maya Kumala Sari, [herlindamayakumala@umsida.ac.id](mailto:herlindamayakumala@umsida.ac.id), (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

**Abstract**

The success of a company is not always measured by how much profit the company gets, but there are other things that are more important, namely Human Resources (HR) within a company. In connection with this, this research is conducted to prove the partial effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at PT. New Shoots Lampung. In this study data collection using research instruments namely questionnaires, data analysis is quantitative and statistical. The sample that will be used in this study are employees of PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo Margarine Division with a total of 60 employees. The data analysis technique in this study used the help of IBM SPSS V.25 software. Based on the tests that have been carried out, the results obtained are that work motivation have an effect to employee performance, work discipline have an effect to employee performance, work environment have an effect to employee performance, work motivation, work discipline, and work environment have an effect to employee performance.

Published date: 2023-01-30 00:00:00

## Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang bermutu yang memiliki kualitas, karena keberhasilan perusahaan tidak luput dari kualitas karyawan yang ada di dalam perusahaan sehingga manajemen perusahaan haruslah ditingkatkan. Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur dengan berapa besarnya keuntungan yang di dapatkan oleh perusahaan melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di dalam sebuah perusahaan tersebut [1]. manajemen sumber daya manusia proses untuk meningkatkan dan memberi penghargaan atas kinerja pegawai. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya [2]. Suatu perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Oleh karena itu suatu keberhasilan di dalam perusahaan tidak hanya bergantung terhadap teknologi perusahaan melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan [3]. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibelikan. Kinerja menjadi acuan dalam perusahaan untuk menilai karyawan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab untuk menilai secara benar dan tepat. Kinerja efektif jika didukung oleh motivasi , disiplin kerja dan lingkungan kerja [4]. Kinerja karyawan memiliki nilai yang sangat tinggi peran penting dalam mencapai tujuan , kinerja dapat diartikan sebagai produktivitas yang menyatakan kualitas , kuantitas, dan kontribusi pekerjaan. Hal inilah yang membuat perusahaan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya yang berkinerja tinggi sebagai potensi , yang mampu memberikan kontribusi dengan baik dan menjalankan tugas secara optimal [5]. Kinerja pada dasarnya pencapaian atau hasil kerja karyawan perusahaan meliputi kuantitas , kualitas , waktu , keterikatan.

Obyek penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Sidoarjo Divisi Margarine yang terletak di Jl. Raya Surabaya - Malang No.147a, Megersari, Gedangan, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254. Perusahaan ini adalah perusahaan swasta yang memproduksi bahan pangan yaitu minyak goreng. Pada divisi margarine, margarine diproduksi dalam satuan ton sehingga mempunyai jumlah karyawan yang banyak. Oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi masalah internal perusahaan yang berkaitan dengan ketidaksiplinan karyawan atau tenaga kerja yang tentu akan berakibat terhadap kinerja perusahaan. Berikut adalah data jumlah karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Sidoarjo :

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Laki-Laki	Perempuan
1.	Pimpinan	1	1	0
2.	HRD	1	1	0
3.	General Affair	3	2	1
4.	Admin Kantor & Accounting	11	3	8
5.	Packing / Produksi	102	37	65
6.	Maintenance	6	6	0
7.	QC/QA	6	5	1
8.	PPIC	20	16	4
	<b>TOTAL</b>	<b>150</b>	<b>71</b>	<b>79</b>

**Figure 1.** Daftar Jumlah Karyawan PT. Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Sidoarjo Divisi Margarine Tahun 2021

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa karyawan pada bagian *packing* ataupun produksi merupakan divisi yang paling memiliki banyak karyawan yakni 102 orang dengan 65 karyawan perempuan dan 37 karyawan laki-laki. Dengan total 150 karyawan, setiap bagian pastinya penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan menjadikan perusahaan memperoleh laba secara optimal dan maksimal. Maka dari hal tersebut, kinerja karyawan sendiri perlu mengalami peningkatan. Salah satu metode untuk mengamati kinerja karyawan dari sebuah perusahaan yakni mengobservasi hasil produksi. Berikut data hasil produksi karyawan PT. Tunas Baru Sidoarjo Divisi Margarine:

Bulan	Target Pengiriman	Realisasi Pengiriman	% Pencapaian Target
	QTY	QTY	
Januari	3785	2576	68
Februari	4238	2720	64
Maret	4153	2800	67
April	2515	2678	100
Mei	5775	2790	48
Juni	2924	3154	100
Juli	4890	3739	76
Agustus	3888	4122	100
September	3786	3891	100
Oktober	3561	2910	82
November	5384	2890	54
Desember	5835	2658	46
Total	50734	36928	73

**Figure 2.** Rekapitulasi Hasil Produksi PT Tunas Baru Lampung, Tbk Cabang Sidoarjo Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pada bulan Mei, November, dan Desember realisasi mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena beberapa faktor di antaranya kinerja karyawan. Maka dari itu dengan menggunakan variabel yang diduga mampu memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan dilakukan penelitian dengan variabel bebas motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja [5].

Pada hasil observasi penulis terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasi adanya masalah motivasi yang tampak beberapa fenomena-fenomena yang terjadi karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan baik namun masih salah dalam pekerjaan karena itu banyak karyawan yang menurun motivasi kerjanya karena dianggap selalu salah dalam pekerjaan [6]. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditentukan. Selain Motivasi, Kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan [7]. Tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh karyawan. Kedisiplinan pegawai suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya [8]. Hasil observasi penulis terlihat beberapa masalah karyawan harus mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Hasil observasi penulis terlihat beberapa masalah dengan menurunnya disiplin berpengaruh dalam kinerja misalnya karyawan dengan datang terlambat karena karyawan sudah melakukan pekerjaan dengan benar namun masih di anggap salah. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.[9] Selain motivasi, dan kedisiplinan, lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan [10]. Hasil obsevasi penulis terlihat beberapa masalah yang mengidentifikasi masalah tidak keadilan dalam melakukan di beberapa bagian pekerjaan dan mengakibatkan saling menjatuhkan. Dalam jurnal penelitian. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang ada di kantor masih kurang merasa puas dengan lingkungan ditempat mereka bekerja baik berupa fasilitas dan kenyamanan saat bekerja sehingga membuat karyawan dalam bekerja menjadi kurang maksimal. Dikarenakan banyak hasil penelitian yang tidak sama maka peneliti mengambil variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, untuk dilakukan pengujian pada PT. Tunas Baru Lampung.

Berdasarkan uraian di atas pada penelitian terdahulu dan beberapa hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya yang dijadikan sebagai landasan penelitian, ada beberapa yang mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan termasuk yang hendak diteliti yaitu motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan, perlu

pembuktian dengan mengadakan penelitian di PT Tunas Baru Lampung. Oleh karena itu, penulis berminat menjalankan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Tunas Baru Lampung”.

## Metode Penelitian

### A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini dirancang dengan menggunakan penelitian survei, karena melalui instrumen kuisisioner berupa pernyataan-pernyataan untuk direspon sebagai hasil pengumpulan data primer.

### B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di PT. Tunas Baru Lampung TBK Sidoarjo, berlokasi di wilayah Jawa Timur. Perusahaan ini beralamat Jl. Raya Surabaya - Malang No.147a, Megersari, Gedangan, Kec. Gedangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61254 yang menangani produksi dan distribusi produk minyak dan margarine.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2013). Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo Divisi Margarine yang berjumlah karyawan sebanyak 150 orang.

#### 2. Sampel

Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu dengan kriteria responden merupakan karyawan yang telah bekerja minimal selama 4 tahun di PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo. Hal tersebut bertujuan karyawan yang sudah bekerja minimal selama 4 tahun akan memahami tentang karakteristik lingkungan organisasi sehingga karyawan cenderung akan melakukan *Organizational citizenship behavior*. Berdasarkan kriteria tersebut, ada sebanyak 60 karyawan yang di jadikan sebagai sampel penelitian.

### D. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan peneliti adalah data primer. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuisisioner untuk mendapatkan data mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan divisi margarine PT. Tunas Baru Lampung Tbk Sidoarjo,

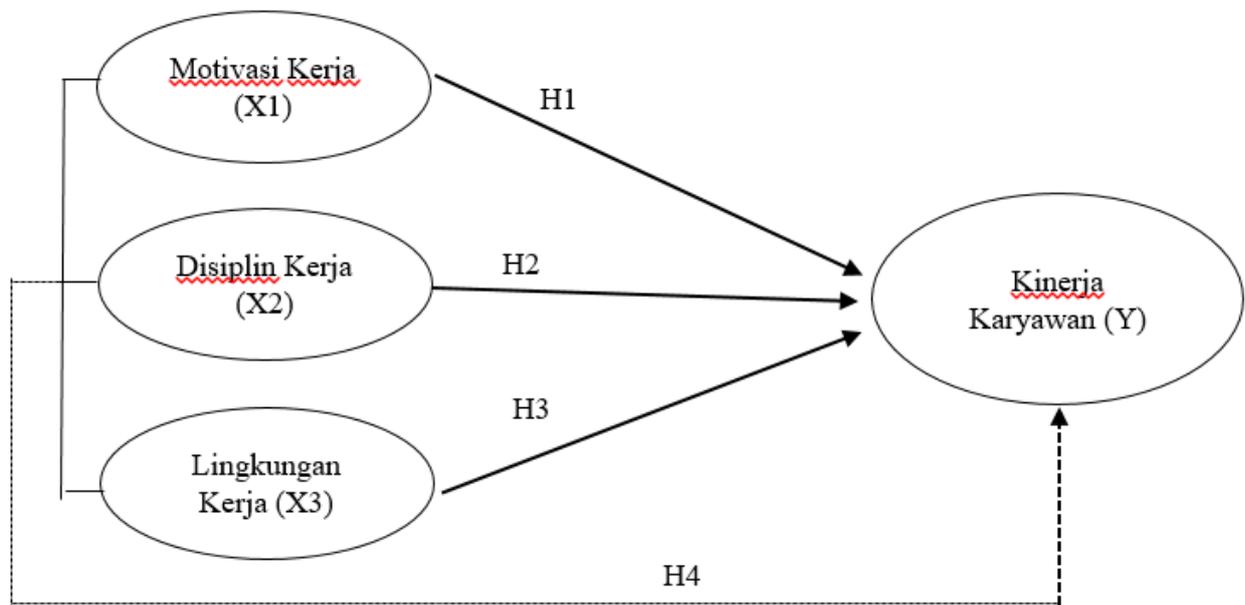
### E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi melalui angket yang saya sebar secara random di dalam perusahaan. Kuisisioner adalah suatu formulir yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang guna memperoleh jawaban dan informasi yang diperlukan bagi peneliti. Selain itu juga diperlukan pendekatan komunikasi dengan responden yang diperlukan sebagai sarana penelitian. Masing -masing metode evaluasi dilakukan dengan skala tanggapan sebagai berikut, nilai sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). skor 5 untuk sangat setuju, skor 4 untuk setuju, skor 3 untuk netral, skor 2 untuk tidak setuju, dan skor 1 untuk sangat tidak setuju.

### F. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Pada hal ini pengujian data dapat diukur melalui program SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 25.0.

### G. Kerangka Konseptual



**Figure 3.** Kerangka Konseptual

## H. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan pokok permasalahan di atas, maka di ajukan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub> = Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung.

H<sub>2</sub> = Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung

H<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung.

H<sub>4</sub> = Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Baru Lampung

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### A. Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel di atas, berdasarkan persamaan regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 4,489 + 0,173 X_1 + 0,409 X_2 + 0,189 X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta sebesar 4,489. Konstanta ( $\alpha$ ) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 4,489 menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja = 0 atau konstan, maka variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,489.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.489	2.843	
Motivasi Kerja	.173	.114	.188
Disiplin Kerja	.409	.143	.337
Lingkungan Kerja	.189	.124	.190

Figure 4.

2) Koefisien regresi untuk X1 0,173. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X1) yaitu 0,173 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika motivasi kerja (X1) naik sebesar satu satuan, sedangkan disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap/konstan, maka kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,173. Namun sebaliknya apabila jika terjadi penurunan pada variabel motivasi kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan pula pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,173, dengan asumsi bahwa variabel disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap atau konstan.

3) Koefisien regresi untuk X2 0,409. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja (X2) yaitu 0,409 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika disiplin kerja (X2) naik sebesar satu satuan, sedangkan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap/konstan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,409. Akan tetapi, sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,409, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap atau konstan.

4) Koefisien regresi untuk X3 0,189. Maknanya besarnya nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X3) yaitu 0,189 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang beiringan dengan variabel terikat. Jika lingkungan kerja (X3) naik sebesar satu satuan, sedangkan motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap/konstan, maka kinerja karyawan (Y) meningkat sebesar 0,189. Sebaliknya, apabila jika terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,189, dengan asumsi bahwa variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) tetap atau konstan.

B. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Model	t	Significance
(Constant)	1.579	.120
Motivasi Kerja	3.523	.003
Disiplin Kerja	2.853	.006
Lingkungan Kerja	2.521	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Figure 5. Hasil Uji t

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan degree of freedom sebesar  $k = 4$  dan  $df_2 = n - k$  ( $60 - 4 = 56$ ) sehingga diperoleh tabel sebesar 1,67252 maka disajikan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dari yang paling besar pengaruhnya yakni sebagai berikut :

a. Motivasi Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,853 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67252. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,853 > 1,67252$ ) dan dengan nilai signifikan ( $0,006 < 0,05$ ) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Lingkungan Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,521 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67252. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,521 > 1,67252$ ) dan dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) dapat diartikan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

c. Disiplin Kerja

Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,523 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,67252. Maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,523 > 1,67252$ ) dan dengan nilai signifikan ( $0,003 < 0,05$ ) dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
Regression	40.913	3	13.638	5.919	.001 <sup>b</sup>
Residual	129.021	56	2.304		
Total	169.933	59			

**Figure 6.** Hasil Uji F

## Pembahasan

Berdasarkan hasil yang telah dilakukan oleh peneliti maka hasil yang diperoleh melalui program aplikasi SPSS *Statistic* versi 25. Bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tunas Baru Lampung, sebagai berikut :

A. H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarakan menunjukkan bahwasanya pada PT. Tunas Baru Lampung memiliki *teamwork* yang sangat rekat. Dimana kerjasama tim tersebut dapat memberikan motivasi pada para karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Pekerjaan pada perusahaan bisa terselesaikan bila terdapat kerja sama tim yang baik. Apabila solidaritas yang dimiliki oleh sesama rekan kerja sudah baik maka meningkatkan pula tingkat kenyamanan para pekerja karena tidak terdapat konflik antar karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas ataupun *jobdesknya* maka semakin baik pula kinerja karyawan itu sendiri. Pada PT. Tunas Baru Lampung pemberian motivasi dilakukan untuk memberikan rasa percaya diri dan semangat para karyawan, sehingga karyawan dengan motivasi yang kuat di harapkan supaya bisa meningkatkan kinerjanya, agar tujuan atau harapan perusahaan tercapai.

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi ialah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan dengan kesimpulan bahwa motivasi dan disiplin secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan serta terdapat hubungan kausal antara motivasi dengan disiplin dengan produktivitas kerja karyawan PT. Nadi Suwarna Bumi. Kemudian penelitian dengan kesimpulan pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebarakan, penelitian berikut memperlihatkan bahwasanya para karyawan sudah menyadari dan memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi berkaitan dengan pekerjaan yang menjadi tugas mereka. Para pekerja menunjukkan kedisiplinan mereka paling utama yakni pada pekerjaan yang dibebankan kepada para pekerja. Hal tersebut dikarenakan pekerja menyadari bahwa akan terdapat akibat yang tidak baik ketika pekerjaan mereka tidak diselesaikan secara tepat waktu. Misalnya pekerjaan menjadi menumpuk dan memiliki kemungkinan mendapat teguran atau bahkan *punishment* dari atasan mereka.

Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan semakin memiliki tingkat rasa disiplin yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas ataupun *jobdesknya* maka semakin baik pula kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian didukung pula oleh penelitian yang membuktikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

C. H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebar, menunjukkan bahwa PT. Tunas Baru Lampung sudah memberikan perhatian kepada para karyawannya mengenai fasilitas kerja yang terdapat pada perusahaan yang menjadikan lingkungan pekerjaan untuk para karyawan menjadi baik. Fasilitas itu sendiri bisa terdapat pada berbagai aspek misal untuk aspek kerohanian terdapat mushola untuk para karyawan menunaikan ibadah sholat. Kemudian pada aspek kesehatan dan keamanan disediakan kotak P3K dan berbagai alat keselamatan lainnya yang terdapat pada lingkungan PT. Tunas Baru Lampung.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya jika lingkungan tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam satu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai bagi karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Bagi PT. Tunas Baru Lampung, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan bagi seseorang didalam memiliki pekerjaan, tetapi jika lingkungan kerjanya tidak menyenangkan karyawan akan berpikir dua kali untuk menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan dimana karyawan berada akan menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Hasil penelitian berikut seiring dengan penelitian yang dilakukan dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan karyawan BRI Syariah KCP Genteng.

D. H<sub>4</sub> : Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kuesioner yang sudah disebar, menunjukkan bahwa para karyawan PT. Tunas Baru Lampung telah bekerja dengan maksimal selama 26 hari perbulan. Para karyawan sadar akan tanggung jawab pada pekerjaan mereka dan tidak izin tidak masuk kerja kecuali terdapat keperluan mendesak dan sakit. Dengan optimalnya durasi kerja maka kinerja para karyawan juga akan maksimal setiap harinya.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya jika motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja tersebut membawa dampak yang buruk maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan) menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu pula lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan disiplin kerja yang baik maka hal tersebut juga akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## References

1. D. Sulistiawan, S. S. Riadi, and S. Maria, "Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sebulu II Kutai Kartanegara," *Kinerja*, vol. 14, no. 2, pp. 61-69, 2018.
2. A. R. Rizaldi, "Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus)," *SEIKO J. Manag. Bus.*, vol. 2, no. 2, pp. 131-144, 2019, [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/368>.
3. H. Subariyanti, "Hubungan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTLR Batan," *J. Ecodemica*, vol. 1, no. 2, pp. 224-232, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/article/view/2102/pdf>.
4. Susanti, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK," 2021.
5. D. Sunarsi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin," *Inovasi*, vol. 5, no. 1, p. 1, 2018, doi: 10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p1-18.
6. A. Ningsih, S. Syachrul, and T. Ratnasari, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Dan Implementasinya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN ( Persero ) UPDK Mahakam Samarinda," *E-BISMARK J. Ekon. Bisnis Dan Mark.*, vol. 1, no. 1, p. 01, 2020, doi: 10.46964/jebm.v1i1.354.
7. Halim and F. Andreani, "Analisis Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera," *J. Komun.*, vol. 5, no. 1, pp. 1-8, 2017.
8. T. Anisah and S. L. Ratnasari, "Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam," *J. Bening*, vol. 6, no. 2, p. 295, 2019, doi: 10.33373/bening.v6i2.2016.
9. A. dan Tirtayasa, "The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 45-54, 2019.
10. A. Hendarawan, H. Sucahyowati, A. Rayendra, and Indriyani, "Berbagi Pengetahuan Dan Pembelajaran Organisasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan," *J. Ilmu Komun. dan Bisnis*, vol. 5, no. 2, pp. 172-186, 2020.