

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SURABAYA SUMBER TEKNIK

Maulana Naufal Ar Rasyid, Kustini Kustini

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

Email: nauval66@gmail.com, kustini.ma@upnjatim.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan alat analisis data dengan aplikasi *Smart PLS 3.0* dengan populasi berjumlah 59, sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik *sample jenuh* berjumlah 59, dimana penyebaran kuesioner diberikan kepada seluruh karyawan, Sumber data primer pada penelitian diperoleh melalui penyebaran kuisisioner, sedangkan untuk data sekunder peneliti memperoleh dari perusahaan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian yang membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, namun pada variabel disiplin berpengaruh negatif signifikan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik; Disiplin; Motivasi; Kinerja.

Abstract

This study was to determine the effect of the physical work environment, discipline and motivation on performance. employee. This study uses a data analysis tool with the Smart PLS 3.0 application with a population of 59, while sampling using a saturated sample technique of 59, where questionnaires are distributed to all employees, the primary data source in the study was obtained through questionnaires, while for secondary data the researchers obtained from the company. The research method used in this study is a quantitative method. Based on the results of research that proves that the variables of the physical work environment and work motivation have a significant positive effect on performance, but the variable discipline has a significant negative effect.

Keywords: *Physical Work Environment; Discipline; Motivation; Performance.*

Pendahuluan

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Artinya, kinerja karyawan ialah faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Kinerja karyawan dan tujuan organisasi mempunyai sifat dependensi, yang mana semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai dan begitu pun sebaliknya yang terjadi

How to cite:	Maulana Naufal Ar Rasyid, Kustini Kustini (2022) Pengaruh lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Surabaya Sumber Teknik, (7) 12, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i12.9199
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan hasil yang tidak sesuai. Menurut (Yogatama & Mudhawati, 2020) kinerja dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas individu yang menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka sesuai dengan standar atau yang sudah ditentukan.

Menurut (Lubis, 2020) meyakini bahwa kinerja karyawan tidak akan terjadi begitu saja, tentu ada faktor lain seperti sumber daya manusia yang terorganisir dengan baik. Ia juga melihat faktor pendukung lainnya seperti lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, kepemimpinan, disiplin kerja, teknologi yang memadai, motivasi, pendidikan pelatihan dan lainnya. Selain hal yang disebutkan sebelumnya, adapun faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan yang kerap kali ditemukan antara lain kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga hal ini menjadikan kurangnya menaati peraturan karena tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Fenomena inilah yang ditemui oleh peneliti di salah satu perusahaan di Surabaya yaitu PT Surabaya Sumber Teknik.

PT. Surabaya Sumber Teknik merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa perbaikan, penggantian spare parts (OEM/COO) dan perawatan segala jenis mesin diesel yang berhubungan dengan mesin kapal, mesin pembangkit listrik tenaga diesel, dan generator, yang telah berkecimpung sejak tahun 2012. Perusahaan ini memiliki beberapa tenaga ahli yang telah berpengalaman dalam bidang bubut (machining), colter, dan las (welding) dan juga untuk melakukan perbaikan (maintenance), penggantian spare parts (OEM/COO) dan perawatan mesin diesel yang bermasalah.

Menurut hasil observasi di PT. Surabaya Sumber Teknik peneliti menemukan bahwa perusahaan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir tidak dapat mencapai target kerja yang telah ditentukan. Pada tahun 2019 dari target 150 pekerjaan pertahun hanya terselesaikan 133 atau dengan prosentase 88,6%, dan pada tahun 2020 dari 160 pekerjaan yang ditargetkan perusahaan hanya 103 pekerjaan yang dapat terselesaikan atau dengan prosentase 64% dari target yang telah ditentukan. Pada tahun 2021 sedikit ada kenaikan ketercapaian target yaitu sebesar 71,1%. Namun hal tersebut belum mampu menunjukkan tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Hal tersebut diduga karena lingkungan kerja yang kurang mendukung, rendahnya tingkat disiplin karyawan, dan kurangnya motivasi dari atasan kepada bawahan sehingga karyawan tidak mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Pada PT. Surabaya sumber teknik ditemui bahwa lingkungan kerja secara fisik masih kurang baik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Kondisi lingkungan kerja fisik bersifat nyata, lingkungan kerja ini berfokus pada kondisi tempat atau ruangan (apabila di dalam ruangan) dan kelengkapan material atau peralatan yang diperlukan untuk bekerja. Ditemui di perusahaan, pencahayaan ruangan yang kurang maksimal sehingga dapat mengganggu pengelihatian dan focus kerja, peralatan kerja yang belum memadai seperti banyak yang rusak, berkarat, dan patah serta suhu udara pada siang hari begitu panas yang

di sebabkan karena daya pancaran panas saat proses pengelasan, dan juga bising dari proses pengerjaan barang membuat komunikasi antar karyawan kurang terdengar jelas yang menyebabkan kesalahpahaman antar karyawan dalam pengerjaan barang. Sehingga hal tersebut perlu untuk diperbaiki, karena lingkungan kerja fisik yang mempunyai standart yang baik, akan sangat membantu dalam kerja serta meningkatkan kinerja karyawan agar tercapai visi serta misi perusahaan. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya akan pemenuhan dan pemanfaatan lingkungan kerja fisik yang optimal guna mendukung keefektifan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yogatama & Mudhawati, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, belum tercapainya target yang telah ditentukan oleh perusahaan adalah karena rendahnya tingkat disiplin karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaannya adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Pegawai yang disiplin cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi (Pangarso & Susanti, 2016). Oleh karena itu, upaya pembinaan perilaku disiplin harus dilakukan secara berkesinambungan dan menyeluruh (Rivai & Sagala, 2013). Salah satu bentuk disiplin kerja yang dilakukan oleh PT. Surabaya sumber teknik adalah monitoring melalui absensi karyawan. Berdasarkan data absensi karyawan PT. Surabaya sumber teknik menunjukkan bahwa banyaknya karyawan yang izin kerja dan tidak masuk tanpa alasan yang jelas.

Tingkat ketidak hadiran karyawan dalam bekerja cukup tinggi, utamanya pada tahun 2020 yaitu sebanyak 37 ketidak hadiran karyawan atau dengan persentase 63%, padahal tingkat kedisiplinan karyawan bekerja akan berpengaruh terhadap hasil kinerja perusahaan. Selain di temukan masalah pada absensi karyawan, pada perusahaan ini ditemukan pula bentuk ketidak disiplin pegawai seperti pelanggaran peraturan K3 yang telah di buat oleh perusahaan yaitu, tidak memakai kaca mata safety saat melakukan proses pekerjaan, memakai masker industri saat melakukan pengecatan maupun pengelasan, serta memakai sepatu safety saat bekerja. Sedangkan, disiplin kerja dapat berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jeffrey, 2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Rivai & Sagala, 2013).

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat menyebabkan kinerja karyawan belum dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan adalah kurangnya motivasi dari atasan terhadap bawahannya. Menurut (Uno, 2007) motivasi adalah kekuatan, baik dari

dalam ataupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, 2015). Berdasarkan hasil observasi terhadap beberapa karyawan PT. Surabaya sumber teknik kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berprestasi sehingga menyebabkan kurangnya semangat mereka dalam bekerja yang berpengaruh terhadap pekerjaan yang dihasilkan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saputro & Melinda, 2021) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh (Arifai, 2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga penting untuk meningkatkan motivasi karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana sampel yang digunakan adalah sampel jenuh berjumlah 59 orang serta menggunakan Teknik analisis PLS untuk pengolahan data yang bersumber dari penyebaran kuisioner dengan metode pengukuran menggunakan skala likert 1 sampai 5. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dari menyebarkan kuisioner kepada 59 karyawan PT. Surabaya Sumber Teknik.

Setiap butir pertanyaan dalam penelitian ini sudah diukur dengan uji validitas yang bertujuan untuk mengukur setiap butir pertanyaan agar efektif, analisa ini bertujuan untuk mengkorelasikan antar skor item dengan skor total item. Dalam hal ini koefisien korelasi yang nilai signifikasinya lebih kecil dari 5 % (level of significance) menunjukkan bahwa item-item tersebut sudah sah sebagai pembentukan indikator. Pada pertanyaan dalam penelitian ini setelah melewati uji validitas kemudian di uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrument tersebut memiliki indeks kepercayaan yang baik jika di uji berulang kali, jika hasil pengukuran konsisten dan akurat, instrument dianggap reliabel.

Adapun dalam penelitian ini memakai indikator sebagai berikut :

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2018) ada beberapa indikator pengukuran lingkungan kerja fisik, yaitu :

1. Pencahayaan di ruang kerja. (X1.1)
2. Sirkulasi udara di ruang kerja. (X1.2)
3. Kebisingan. (X1.3)
4. Penggunaan warna (X1.4)
5. Kelembapan udara atau temperatur udara. (X1.5)

Disiplin Kerja menurut menurut Hasibuan dalam (Michellyn Felicia, 2018) , yaitu:

1. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. (X2.1)
2. Tanggung jawab dalam pekerjaan. (X2.2)
3. Tingkat absensi. (X2.3)

Motivasi menurut Herzberg dalam (Prawira Akbar dan Kustini, 2021), menjelaskan indikator motivasi kerja adalah:

1. Prestasi (Achievement). (X3.1)
2. Pengakuan (Recognition). (X3.2)
3. Pekerjaan Itu Sendiri (The work it self). (X3.3)

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam (Rizal Nabawi, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas. (Y1.1)
2. Kuantitas. (Y1.2)
3. Pelaksanaan tugas. (Y1.3)

Hasil dan Pembahasan

A. Outer Model (Model Pengukuran dan Validitas Indikator)

Tabel 1
Outer Loadings (Mean, STEDV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STDEV)
X1.1	0.861	0.857	0.039	0.039	21.981
X1.2	0.824	0.825	0.05	0.05	16.621
X1.3	0.848	0.852	0.037	0.037	22.678
X1.4	0.784	0.766	0.094	0.094	8.354
X1.5	0.743	0.725	0.094	0.094	7.881
X2.1	0.886	0.89	0.035	0.035	25.403
X2.2	0.895	0.889	0.043	0.043	20.646
X2.3	0.856	0.843	0.074	0.074	11.507
X3.1	0.725	0.72	0.093	0.093	7.803
X3.2	0.921	0.922	0.021	0.021	43.466
X3.3	0.919	0.92	0.025	0.025	37.302
Y1.1	0.904	0.904	0.026	0.026	34.142
Y1.2	0.971	0.971	0.009	0.009	112.852
Y1.3	0.818	0.814	0.061	0.061	13.357

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja, menunjukkan factorvloading (original sample) lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi Convergen vailidity atau validitasnya baik.

Berdasarkan pada tabel outer loading di atas, seluruh indikator reflektif pada variable Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja, menunjukkan *factor loading (original sample)* lebih besar dari 0,50 dan atau signifikan (Nilai T-Statistic lebih

dari nilai $Z \alpha = 0,05$ ($5\% = 1,96$), dengan demikian hasil estimasi seluruh indikator telah memenuhi *Convergen validity* atau validitasnya baik.

Dari hasil olah data cross loading diperoleh seluruh nilai loading faktor pada masing-masing indikator baik pada variabel Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, Motivasi, dan Kinerja, menunjukkan nilai loading faktor yang lebih besar dibandingkan dengan loading faktor indikator dari variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pada penelitian ini terpenuhi validitasnya atau validitasnya baik.

Tabel 2
Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0.661	> 0,5	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.773	> 0,5	Valid
Motivasi Kerja (X3)	0.740	> 0,5	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.810	> 0,5	Valid

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Hasil pengujian AVE untuk variabel lingkungan kerja fisik, sebesar 0.661, variabel Disiplin sebesar 0.773, Motivasi sebesar 0.740, dan Kinerja sebesar 0.810 keempat variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan validitasnya baik.

B. Uji Reabilitas

Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0.907, variabel Disiplin sebesar 0.911, Motivasi sebesar 0.894, dan Kinerja sebesar 0.927, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai Composite Reliability diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

C. Pengujian Korelasi

Tabel 3
Uji Korelasi

	Lingkungan kerja X1	Disiplin X2	Motivasi X3	Kinerja Y
Lingkungan kerja X1	1.000	0.550	0.766	0.955
Disiplin X2	0.550	1.000	0.685	0.534
Motivasi X3	0.766	0.685	1.000	0.836
Kinerja Y	0.955	0.534	0.836	1.000

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Dari tabel latent variabel correlations diatas diperoleh nilai antar variabel satu dengan lainnya menunjukkan nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan Kinerja (Y1) sebesar 0,955, Disiplin (X2) dengan Motivasi (X3) sebesar 0,685, dan Motivasi (X3) dengan Kinerja (Y1) sebesar 0,836, dengan demikian bisa dinyatakan bahwa diantara variabel yang ada didalam model penelitian, hubungan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) dengan Kinera (Y1) menunjukkan hubungan yang lebih kuat daripada hubungan antara variabel lainnya, hal ini juga bisa diinterpretasikan bahwa dalam model penelitian ini tinggi rendahnya Kinerja lebih banyak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja Fisik dibandingkan variabel Disiplin maupun Motivasi.

D. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Tabel 4
R-Square

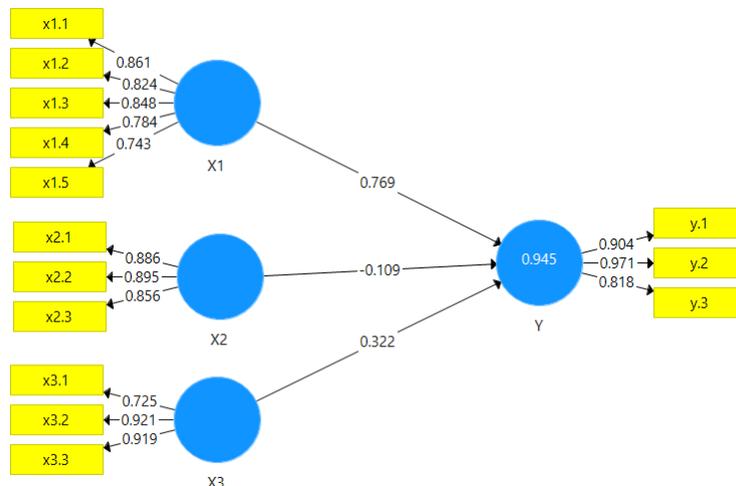
Variabel	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0.945

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2022

Nilai R2= 0,945. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan fenomena Kinerja dipengaruhi oleh variabel bebas antara lain Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, dan Motivasi varian sebesar 94,5%%. Sedangkan sisannya sebesar 5,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini (selain Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin, dan Motivasi), selanjutnya dapat dilihat koefisien path pada inner model. Pengujian hipotesis dengan inner weights.

Gambar 1

Model Konseptual dengan Factor Loading, Path Coefficient dan R-Square
Sumber : Olah Data Output PLS



Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai factor loading tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (path coefficients) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selain itu bisa juga dilihat besarnya R-Square yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen (variabel Kinerja)

Tabel 5
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja-> Kinerja	0.769	0.770	0.04	17.632	0
Disiplin -> Kinerja	-0.109	-0.105	0.036	3.062	0.002
Motivasi -> Kinerja	0.322	0.320	0.049	6.559	0

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2022

H1 = Lingkungan Kerja Fisik (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dapat diterima, dengan koefisien path sebesar 0,769 dan nilai T-statistic sebesar 17,632 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 maka Signifikan(Positif)

H2 = Disiplin (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) tidak dapat diterima, dengan koefisien path sebesar -0,109 dan nilai T-statistic sebesar 3,062 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 maka Signifikan(Negatif)

H3 = Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) dapat diterima, dengan koefisien path sebesar 0,322 dan nilai T-statistic sebesar 6,559 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 maka Signifikan(Positif)

Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan (X1) diperoleh hasil bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap Kinerja dengan koefisien path sebesar 0.769 dan nilai T-statistic sebesar 17,632 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Hal ini berarti Lingkungan Kerja Fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk bekerja di perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik yang dilakukan oleh perusahaan cukup efektif dalam mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di PT. Surabaya Sumber Teknik. Indikator dari variabel lingkungan kerja fisik yaitu yaitu pencahayaan di ruang kerja memiliki factor loading terbesar yaitu sebesar (X1.1) = 0,861. Artinya indikator tersebut merupakan indikator yang paling kuat dalam membentuk variabel lingkungan kerja fisik dan berdampak pada kinerja, ini sesuai dengan hipotesis pada penelitian ini yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan penelitian dari (Octarina & Ardana, 2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan, penelitian tersebut juga di dukung oleh penelitian (Sagay, Tewel, & Sendow, 2018) yang menunjukna bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga di dukung penelitian dari (Sukaja & Hariawan, 2017) dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa PT. Surabaya Sumber Teknik membutuhkan penerangan yang menunjang kinerja karyawan agar bisa membantu karyawan bekerja secara maksimal untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan, dengan pencahayaan yang memadai maka akan sangat membantu karyawan bekerja lebih optimal.

Disiplin Berpengaruh Negatif Signifikan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variable (X2), diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja dengan koefisien path sebesar -0.109 dan nilai T-statistic sebesar 3.062 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa indikator disiplin yaitu tanggung jawab dalam pekerjaan memiliki *factor loading* paling signifikan yaitu (X2.2) = 0,895. Artinya, indikator ini paling kuat menginformasikan disiplin karyawan, ini tidak sesuai dengan hipotesis peneliti yaitu disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan disiplin kerja yang tinggi, para pegawai merasakan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika disiplin kerja turun, maka para pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Pegawai yang bekerja di bawah tekanan dikarenakan aturan-aturan yang mengekang akan lebih sulit mengeksplor kemampuannya dalam bekerja dibandingkan dengan pegawai yang bekerja di instansi yang memberikan kelonggaran dalam aturannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan peneliti Galih Rakasiwi dalam (Lusiana & Firdaus, 2018) dengan hasil penelitian pengaruh disiplin berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan bertolak belakang dengan penelitian (Felicia, 2018) daengan hasil disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga bertolak belakang dari (Lubis, 2020) disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel (X3) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja dengan koefisien path sebesar 0.322 dan nilai T-statistic sebesar 6.559 lebih besar dari nilai $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa indikator motivasi yaitu pekerjaan itu sendiri *the works it self* dalam pekerjaan memiliki *factor loading* paling signifikan yaitu (X3.3) = 0,921. Artinya, indikator ini paling kuat menginformasikan motivasi karyawan.

Hal ini berarti sesuai dengan penelitian (Sulistyanto, 2018), dengan hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Diklat menunjukan hasil positif terhadap Kinerja, dan penelitian menurut (Akbar & Kustini, 2021) motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, serta didukung juga penelitian dari (Arifai, 2018)

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian diperoleh bahwa besar kecilnya tantangan pekerjaan yang diberikan sebagai tanggung jawab karyawan membuat karyawan menjadi termotivasi untuk bisa menyelesaikan pekerjaan itu dengan sebaik-baiknya, dari hasil wawancara pada perusahaan PT. Surabaya Sumber Teknik ketika mendapat karyawan baru maupun karyawan lama ketika mengalami kesulitan ataupun kesalahan dalam pekerjaan, maka karyawan tersebut akan dibimbing dan diarahkan baik dari pimpinan maupun karyawan lainnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja fisik, dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Surabaya Sumber Teknik, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Lingkungan kerja fisik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, semakin baik pencahayaan di ruang kerja semakin baik kinerja karyawan. (2) Disiplin tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena kepatuhan terhadap aturan perusahaan membuat para karyawan merasakan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya, aturan yang terlalu mengekang dari perusahaan membuat karyawan tidak bisa mengeksplor kemampuannya yang berakibat munculnya rasa tidak nyaman dan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. (3) Motivasi berdampak terhadap kinerja karyawan, dari hasil penelitian ini disimpulkan bahwa besar kecilnya tantangan yang dihadapi karyawan membuat karyawan menjadi termotivasi untuk bisa menyelesaikan pekerjaan yang telah di beban kan dengan sebaik-baiknya.

BIBLIOGRAFI

- Akbar, Mochamad Andre Prawira, & Kustini, Kustini. (2021). Effect of Occupational Safety and Health (K3) and Work Motivation on Employee Performance at Rumah Batik Tulis Al-Huda Sidoarjo. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 11294–11309. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i4.3191>
- Arifai, Ahmad Adi. (2018). Pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Arwana Mas Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 3(1). <https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.354>
- Felicia, Michellyn. (2018). Pengaruh kualitas pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pt bumi menara internusa. *Agora*, 6(2). Retrieved from <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/7772>
- Jeffrey, Ignatius. (2017). The Effect of Competence, Training and Work Discipline towards Employees' Performance (A Case Study at PT. Krakatau Argo Logistics). *International Journal of Business and Management Invention*, 6(7).
- Lubis, Sahlan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Lusiana, Herlina, & Firdaus, Firdaus. (2018). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan). *AL-ULUM: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 4(1). <https://doi.org/10.31602/alsh.v4i1.1463>
- Octarina, Komang Arin, & Ardana, I. Komang. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen*, 11(1), 102–126. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2022.v11.i01.p06>
- Pangarso, Astadi, & Susanti, Putri Intan. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2). <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Rivai, Veithzal, & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*. Jakarta Rajawali Pers.
- Sagay, Imanuel Frans Paul, Tewal, Bernhard, & Sendow, Greis. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Terminal Petikemas Bitung. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i3.20500>

- Saputro, Vica, & Melinda, Tina. (2021). The Effect of Leadership, Motivation, and Discipline On Employee Performance in The Banglen Layer Farming Industry in The Province in Yogyakarta. *International Journal of Review Management Business and Entrepreneurship (RMBE)*, 1(1), 8–15. <https://doi.org/10.37715/rmbe.v1i1.1945>
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, & Rahadian, Nunur. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77. <https://doi.org/10.31113/jia.v15i1.133>
- Sukaja, I. Made, & Hariawan, I. Putu Budi. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT. Fast Food Indonesia Cabang Gatsu Timur Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 3(2), 53–61. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v3i2.376
- Sulistiyanto, Tri Hadi. (2018). Pengaruh Motivasi, Diklat, Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Unit Penjualan PT Aind. *Indikator*, 2(2), 101–108. <https://doi.org/10.22441/indikator.v2i2.3276>
- Uno, Hamzah B. (2007). *Teori motivasi & pengukurannya : analisis di bidang pendidikan / H. Hamzah B. Uno ; editor, Junwinanto*. Bumi Aksara PP - Jakarta.
- Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, | Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. *Inlis.Kemenpppa.Go.Id*. Retrieved from <https://inlis.kemenpppa.go.id/opac/detail-opac?id=2217>
- Yogatama, Ahmad Nizar, & Mudhawati, Wulan Alik. (2020). Bagaimana meningkatkan kinerja karyawan secara efektif? *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 5(1), 40. <https://doi.org/10.32503/jmk.v5i1.733>

Copyright holder:

Maulana Naufal Ar Rasyid, Kustini Kustini (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

