

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Bintang Putra

Arini Binta Faradillah^{1*}, M. Adi Trisna Wahyudi²

^{1,2}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hayim Asy'ari

Informasi Artikel

Received: 20 September 2022
Revision: 10 Oktober 2022
Accepted: 15 Oktober 2022

Kata kunci:

Motivasi Kerja,; Lingkungan Kerja;
Disiplin Kerja

*Korespondensi

arinibintaff@gmail.com, trisnaitna@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Tiga Bintang Putra Gresik. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan kausal atau sebab akibat. Jumlah sampel sebanyak 60 karyawan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan uji t, uji R dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra Gresik dengan nilai t hitung 5,007 > t tabel 2,2542 (2) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra Gresik dengan nilai t hitung 4,596 > t tabel 2,2542 (3) Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Tiga Bintang Putra Gresik dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$

How to Cite

Faradillah, A. B., & Wahyudi, M. A. T. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Tiga Bintang Putra . *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 5(2), 223–227. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i2.557>

PENDAHULUAN

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya pembinaan disiplin kerja dalam tiap diri karyawan pada organisasi yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi berbagai ketentuan. Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci tercapainya tujuan perusahaan (Gresida and Utama 2019). Karyawan perlu mendapatkan motivasi kerja guna memaksimalkan pekerjaan dimana motivasi kerja termasuk faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan disiplin kerja, dimana pendisiplinan bertujuan memotivasi karyawan memiliki semangat, etos dan target dalam bekerja. Motivasi kerja terbentuk dari dorongan individu dalam melakukan suatu dikarenakan memiliki tujuan yang harus terpuaskan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja secara optimal, sebaliknya karyawan yang bekerja seadanya dan disertai pelanggaran-pelanggaran mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan rendah, sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal (Ardhiansyah, Retno, and Prima Rini 2021).

Menurut Sunyotu, lingkungan kerja merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Syardiansah and Utami 2019).

Disamping itu pegawai akan lebih senang dan nyaman dalam bekerja jika fasilitas yang ada dalam keadaan bersih, tidak bising, pertukaran udara yang cukup balik dan peralatan yang memadai serta relatif modern.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, jenis penelitian ini penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih dan menggunakan pendekatan kausal yaitu sesuatu hubungan antara sebab dan akibat. Dengan Teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, observasi dan penyebaran kuisioner kepada responden. Adapun lokasi penelitian pada PT. Tiga Bintang Putra Gresik dengan objek penelitian seluruh karyawan PT. Tiga Bintang Putra yang berjumlah 60 orang, menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis uji validitas untuk variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja diperoleh kesimpulan bahwa semua butir pernyataan pada disiplin kerja dinyatakan valid atau dapat digunakan karena jika R hitung lebih besar dari R tabel dan bernilai positif maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan kuisioner layak untuk disebarluaskan kepada responden. Dan hasil uji olah data menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7 yang artinya semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji asumsi klasik yang meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menggunakan uji Normalitas Kolmogorov-smirnov dan diketahui nilai signifikan 0,082 nilai residual berdistribusi normal. Hal tersebut diketahui dari model regresi apabila nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data residual terdistribusi normal. Sedangkan uji multikolinieritas dalam model regresi menggunakan analisis perhitungan nilai toleransi dan VIF. Dimana nilai toleransi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas pada regresi.

Uji heteroskedastisitas dilihat dari pola scatter plot. Berdasarkan hasil olah data tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dari kedua variabel tersebut.

Uji regresi linier berganda diperoleh persamaan untuk mengetahui hasil regresi apabila variabel bebas dianggap nol, maka nilai disiplin kerja karyawan PT. Tiga Bintang Putra Gresik adalah 7,620. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja 0,808, menunjukkan apabila variabel motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada disiplin kerja karyawan sebesar 0,808 satuan. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja 0,830, menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan maka akan terjadi peningkatan pada disiplin kerja karyawan sebesar 0,830 satuan.

Hasil uji koefisien determinasi pada nilai R square yaitu sebesar 0,700 artinya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 70,0% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak disebutkan pada penelitian ini.

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constalnt)	7.620	3.112		2.449	.017
	Motivasi Kerjal	.808	.161	.480	5.007	.000
	Lingkungan Kerjal	.830	.181	.440	4.596	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerjal

Jikalau nilai signifikan kurang dari 0,05 dan t hitung lebih besar dari t tabel maka adalah pengaruh antara variabel independent dan variabel dependen. Dan sebaliknya nilai signifikan lebih dari 0,05 dan t hitung lebih kecil dari t tabel maka tidak ada pengaruh antara variabel dependen dan independent.

Variabel motivasi kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 5,007 (lebih besar dari t tabel yaitu 2,2542) maka dinyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dan variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 (kurang dari 0,05) dan nilai t hitung sebesar 4,596 (lebih besar dari t tabel yaitu 2,2542) maka dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	543.596	2	271.798	66.566	.000 ^b
	Residual	232.737	57	4.083		
	Total	776.333	59			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerjal

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil olah SPSS diketahui nilai signifikansi pada uji f (simultan) sebesar 0,000 karena kurang dari 0,05 atau 5% maka terjadi pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent dan variabel dependen. Hal ini berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Tiga Bintang Putra.

Dari hasil uji t (Parsial) untuk variabel motivasi kerja diketahui t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tiga Bintang Putra adalah terbukti, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Trio Salputra (2019) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Hotel Permali Pekanbaru.

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Tiga Bintang Putra.

Dari hasil uji t (Parsial) untuk variabel lingkungan kerja diketahui t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya hasil pengujian data empiris

membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tegal Bintang Putra adalah terbukti, sehingga hipotesis kedua diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmald Alrdhiansyah, Mei Retno, Hesty Prima Rini (2021) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang.

Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan PT. Tegal Bintang Putra.

Dari hasil uji f diketahui untuk nilai signifikansi pada uji f (simultan) kurang dari 0,05 atau 5% maka terjadi pengaruh secara bersamasama antara variabel independent dan variabel dependen. Artinya hasil pengujian data empiris membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamasama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tegal Bintang Putra adalah terbukti, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian, Sumatri, Budi Darmal (2021) yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Baltan Halirangkas.

PENUTUP

Berdasarkan uji t (parsial) variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya jika motivasi kerja diperbaiki agar lebih baik lagi maka pengaruh terhadap disiplin kerja akan lebih meningkat, motivasi kerja yang baik akan memiliki pengaruh yang baik pula terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Tegal Bintang Putra Gresik. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, yang artinya jika lingkungan kerja diperbaiki dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan di PT. Tegal Bintang Putra Gresik. Menurut hasil uji F (simultan) variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Tegal Bintang Putra Gresik.

Salah satu untuk PT. Tegal Bintang Putra Gresik sebaliknya dapat meningkatkan pemberian Motivasi Kerja yang lebih baik kepada karyawan, seperti contoh pemberian jaminan Kesehatan dan kesejahteraan kerja, mengadakan pelatihan dan hiburan agar mempererat hubungan sosial, pemberian bonus gaji yang adil sehingga Disiplin Kerja Karyawan dapat tercapai dengan maksimal. Dan dapat meningkatkan Lingkungan Kerja yang lebih baik kepada karyawan, seperti contoh membangun komunikasi yang baik dengan karyawan agar terjalin hubungan baik antara karyawan, pemberian fasilitas kerja yang mendukung dan modern agar karyawan bersemangat untuk meningkatkan Disiplin Kerja.

Aldapun salah satu bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan objek penelitian yang berbeda dan menggunakan pertanyaan kuisisioner penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiansyah, Rahmad, Mei Retno, and Hesty Prima Rini. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang." *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan* 5 (4): 137–48.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gresida, Ni Wayan Putri, and I Wayan Mudiarta Utama. 2019. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan." E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana 8 (10): 5928–46.

Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Syardiansah, Syardiansah, and Melati Putri Utami. 2019. "Pengaruh Lingkungan, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh