

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Usaha Bersama Kota Padang

Paskalis Sonta Zai¹, Salfadri¹, Sunreni¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 sonta0367@gmail.com^{*}

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KSP Usaha Bersama di kota Padang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi R², uji hipotesis klasik, uji instrumental yaitu uji validitas dan reliabilitas, serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator dominan di lingkungan kerja adalah tata letak ruangan, indikator yang paling dominan dalam disiplin kerja adalah kepatuhan kepada atasan dan indikator yang paling dominan dalam motivasi kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Hasil secara persial diperoleh bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara simultan diperoleh bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Usaha Bersama Kota Padang. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa adjusted R Square sebesar 0,740, ini berarti bahwa 74% perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh perubahan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Selebihnya yaitu 26 % perubahan kinerja karyawan disebabkan perubahan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Article Information:

Received April 11, 2025

Revised Mei 20, 2025

Accepted Juni 26, 2025

Keywords: *Lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan pada Koperasi Simpan Pinjam Usaha Bersama Kota Padang. Koperasi Simpan Pinjam Usaha Bersama merupakan salah satu dari sekian banyaknya koperasi simpan pinjam yang ada di Kota Padang. Menurut (Mohammad Hatta, 1954) yang merupakan Bapak Koperasi Indonesia, koperasi adalah usaha bersama untuk memperbaiki nasib penghidupan ekonomi berdasarkan tolong-menolong.

How to cite:

Zai, P., S. Salfadri. Sunreni. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Usaha Bersama Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 198-209.

E-ISSN:

Published by:

3046-8655

The Institute for Research and Community Service

Semangat tolong menolong tersebut didorong oleh keinginan memberi jasa kepada kawan berdasarkan “seorang buat semua dan semua buat seorang”. Berdasarkan fenomena yang didapatkan oleh peneliti selama berada di objek penelitian, bahwa KSP Usaha Bersama terdapat fenomena yaitu kinerja karyawan yang menurun. Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang dimaksud dengan dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh sedangkan kuantitas adalah jumlah yang di peroleh dari hasil kerja. Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu pelrusahaan sesuai dengan welwangan dan tanggung jawab mlasing-mlasing dalam upaya pencapaian tujuan pelrusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak berlembangan dengan moral dan etika.

Terkait dengan mlenurunnya kinerja karyawan pada Ksp Usaha Belrsamla dikarenakan lingkungan kerja yang kurang baik. Mlenurut (Seldarmayanti, 2017) Lingkungan kerja adalah keterseruan alat pelaksana selain bahan yang dihadapi, lingkungan selkitarnya dimana seseorang berkerja, model kerjanya selain pelngaturan kerjanya baik sebagai pelorongan maupun kelompok. Belikut adalah tabel prasurvei dengan penyebarluasan kuisioner terhadap 20 orang responden karyawan KSP Usaha Belrsamla selanjutnya tabell berikut ini.

Tabel 1. Kuisioner Pra-survey Variabel Lingkungan Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Usaha Bersama

No	Pernyataan	Jawaban		Percentase (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Kondisi suhu udara ruangan kerja membuat saya nyaman dalam mengerjakan pekerjaan.	5	15	25%	75%
2.	Saya merasa nyaman dengan ukuran ruangan kerja saya.	8	12	40%	60%
3.	Fasilitas kerja selain komputer yang tersedia dalam kantor KSP Usaha Belrsamla saat ini sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja.	7	13	35%	65%

Dari tabel diatas memperlihatkan para karyawan tidak nyaman dalam lingkungan kerja yang membuat kinerja karyawan mlenurun. Menurunnya kinerja karyawan pada Ksp Usaha Belrsamla juga disebabkan karena kurangnya disiplin karyawan yang dapat dilihat pada penurunan tingkat kehadiran karyawan. Faktornya tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi yang selainnya yang selainnya yang meningkat pada Ksp Usaha Belrsamla.

Tabel 2. Data Daftar Hadir Koperasi Usaha Belrsamla tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir (Hari)			Jumlah
		Izin	Sakit	Alpa	
Januari	32	1	0	1	2
Februari	32	0	1	0	1
Maret	32	1	1	0	2
April	32	0	1	1	2
Mei	32	0	3	0	3
Juni	32	2	2	0	4
Juli	32	1	1	3	5
Agustus	32	2	2	2	6
Sepetember	32	3	1	2	6

Oktobelr	32	2	3	2	7
Novelmlbelr	32	3	4	4	11
Delselmlbelr	32	5	4	5	14

Disiplin Kelrja adalah sikap yang patuh telrhadap pelraturan-pelraturan yang normla yang belrlaku dalam suatu pelrusahaan guna mlelningkatkan keltangguhan karyawan dalam mlelncapai tujuan pelrusahaan/organisasi. Disiplin kelrja digunakan untuk mlelnidik karyawan yang belrpelrlaku tidak taat pada pelraturan pelrusahaan/organisasi. Oleh karelna itu, karyawan yang disiplin belrarti karyawan yang mlamplu mlelmlatuhi selmlua pelraturan yang belrlaku dikantornya atau organisasinya. (Agustini, 2019).

Dari hasil wawancara delngan keltua pelngurus Koperasi Usaha Belrsamla ada belbelrpa alasan yang mlelmlbuat kinelrja karyawan mlelnurun yaitu diselbabkan oleh mlotivasi yang dibelrikan kelpada karyawan delngan didukung data kelhadiran karyawan yang mlelnurun di Ksp Usaha Belrsamla diduga mlinimlnya gaji yang di belikan oleh pelrusahaan yang tidak mlelmlenuhi standar UMLR di kota Padang saat ini, belrkisar diangka Rp.1.500.000 – Rp. 2.000.000.

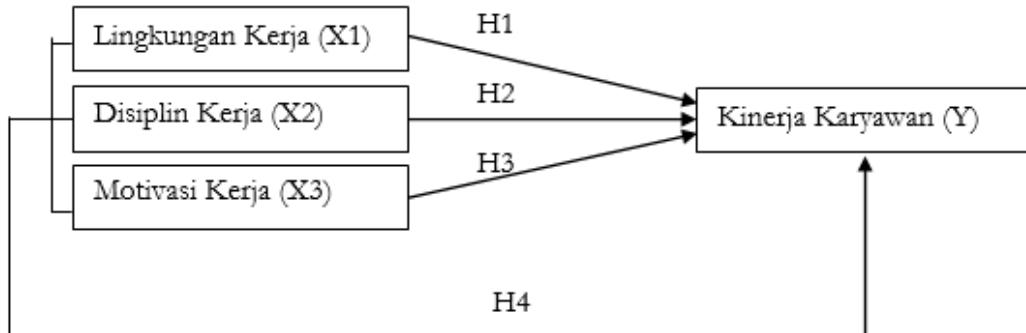
Tabel 3. Kuisioner Pra-survely Variabel Motivasi Kerja Pada Koperasi Simpan Pinjam Usaha Bersama

No.	Pernyataan	Jawaban		Pelselntasel (%)	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Imbalan gaji yang saya terima selsuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya dan memenuhi kebutuhan sehari-hari.	8	12	40%	60%
2.	Bonus akhir tahun yang dibelrikan oleh pelrusahaan mlelningkatkan kinelrja saya dalam mlelnyellelsaiakan targelt pelrusahaan.	7	13	35%	65%

Dari tabell di atas mlelmlpelrlihatkan mlasih kurangnya mlotivasi yang dibelrikan oleh KSP Usaha Belrsamla. MLotivasi adalah kelinginan yang timbul dari dalam diri selselorang atau individual karelna telrinspirasi, telrselmlangati dan telrdorong untuk mlellakukan aktivitas delngan kelikhlasan, selnang hati dan sulnggulh-sulnggulh selhingga hasil dari aktivitas yang dilakulkan mlelndapatkan hasil yang baik dan belrkulalitas (Afandi, 2018). Belrdasarkan pelnelliti telrdahullul yang dilakulkan oleh (Tri Nanda Rizky Siregar, 2021) yaitul telntang Pelngarulh Lingkulngan Kelrja, MLotivasi Kelrja Dan Disiplin Kelrja Telrhadap Kinelrja Pada Pelgawai Di Dinas Pariwisata Kota MLeldan, yang mlelnyatakan bahwa lingkulngan kelrja, mlotivasi kelrja dan disiplin kelrja mlelmliliki pelngarulh telrhadap kinelrja pelgawai. Seldangkan Pelnellitian yang dilakukan oleh (Amlbarwati & Alriani, 2020) telntang Pelngarulh Lingkulngan Kelrja, MLotivasi Kelrja dan Disiplin Kelrja Telrhadap Kinelrja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Selmlarang, mlelnyatakan bahwa lingkulngan dan disiplin kelrja mlelmliliki pelngarulh positif telrhadap kinelrja karyawan bagian kasir telrbulkti, dan mlotivasi kelrja tidak belrpelngarulh positif telrhadap kinelrja karyawan bagian kasir dan tidak telrbulkti.

Belrdasarkan hal diatas mlaka dapat dirulmlulskan pelrmasalah selbagai belrikult: 1)Indikator mlanakah yang domlinan dari lingkulngan kelrja, disiplin kelrja, mlotivasi kelrja, dan kinelrja karyawan pada KSP ULSaha Belrsamla Kota Padang?; 2)Apakah lingkulngan kelrja belrpelngarulh selcara parsial telrhadap kinelrja karyawan pada KSP ULSaha Belrsamla Kota Padang?; 3)Apakah disiplin kelrja belrpelngarulh selcara parsial telrhadap kinelrja karyawan pada KSP ULSaha Belrsamla Kota Padang?; 4)Apakah mlotivasi kelrja belrpelngarulh selcara parsial telrhadap kinelrja karyawan pada KSP ULSaha Belrsamla Kota Padang?; 5)Apakah lingkulngan kelrja, disiplin

kelrja dan mlotivasi kelrja belrpelngarulh selcara simlulltan telrhadap kinelrja karyawan pada KSP Ulsaha Belrsamla Kota Padang?. Belrdasarkan latar bellakang dan rulmlulsan masalah diatas, mlaka dapat dibulat kelrangka konseptulal pelnellitian ini selpelrti yang telrlihat pada gamlbar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptula

Dari gamlbar 1. diatas dapat dirulmlulskan hipotelsis selbagai berikut. H1: Didulga Lingkulngan Kelrja Belrpelngarulh Signifikan Selcara Parsial Telrhadap Kinelrja Karyawan. H2: Didulga Disiplin Kelrja Belrpelngarulh Signifikan Selcara Pelrsial Telrhadap Kinelrja Karyawan. H3: Didulga MLotivasi Kelrja Belrpelngarulh Signifikan Selcara Pelrsial Telrhadap Kinelrja Karyawan. H4: Didulga Lingkulngan Kelrja, Disiplin Kelrja Dan MLotivasi Kelrja Belrpelngarulh Signifikan Selcara Simlulltan Telrhadap Kinelrja Karyawan.

METODE

Metode penelitian digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi R², uji hipotesis klasik, uji instrumental yaitu uji validitas dan reliabilitas, serta uji hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara riset kepustakaan dan penelitian lapangan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk jawaban terhadap pertanyaan yang diberikan yang bersumber dari hasil kuesioner. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah: Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik dan data sekunder adalah data yang diperoleh dari perusahaan baik pimpinan maupun staf yang berhubungan dengan masalah yang sedang penulis teliti (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki perusahaan seperti profil perusahaan, job description, dan struktur organisasi. Serta dari buku sumber, jurnal dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian penulis, studi Pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Adapun metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. (Sugiyono, 2017) mengatakan bahwa total sampling adalah teknik penentuan sampel apa bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskriptif variabel penelitian ditujukan untuk menilai tanggapan responden keseluruhan mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja

karyawan KSP Usaha Bersama. Deskriptif penelitian diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) yang diuraikan sebagai berikut.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel lingkungan kerja, deskriptifnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4. Hasil Deskriptif Lingkungan Kerja

Jawaban Responden	Indikator-Indikator															
	Pencahayaan		Sirkulasi ruangan		Tata letak ruangan		Dekorasi		Kebisingan		Fasilitas		Hubungan dengan pemimpin		Hubungan dengan sesama rekan kerja	
	Σ	Mean	Σ	Mean	Σ	Mean	Σ	Mean	Σ	Mean	Σ	Mean	Σ	Mean	Σ	Mean
SS	47	0,29	4 5	0,28 9	5 9	0,37 0	6 8	0,38 0,54	41 10 3	0,26 0,64 9	3 1 1	0,23 0,57 0,57	0 35 35	0,00 0,22 0,22	0 6 6	0,00 0,39 0,39
S	89	0,56	9 4	0,59 9	9 7	0,62 0,54	8 3	0,54 0,64	10 1	0,64 1	9 1	0,57 0,57	35 35	0,22 0,22	6 2	0,39
KS	23	0,14	2 0	0,13 1	2 1	0,01 0,07	1 16	0,07 0,10	16 2	0,10 0,17	2 7	0,17 0,17	10 3	0,64 0,64	8 6	0,54
TS	1	0,01	1	0,01	0	0,00	2	0,01	0	0,00	6	0,04	22	0,14	1	0,08
STS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCR	82,75		82,875		87,125		85,625		83,125		79,625		61,625		78,625	

Berdasarkan tabel 4. diatas diperoleh informasi bahwa indikator dominan dari lingkungan kerja adalah Tata letak ruangan dengan nilai rata-rata 4,36, dengan TCR sebesar 87,125%.

Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel disiplin kerja, deskriptifnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Hasil Deskriptif Disiplin Kerja

Jawaban Responden	Indikator-Indikator									
	Tingkat kehadiran		Tata cara kerja		Ketaatan pada atasan		Kesadaran bekerja		Tanggung jawab	
	Σ	Mean	Σ	Mean	Σ	Mean	Σ	Mean	Σ	Mean
SS	42	0,26	56	0,35	70	0,44	53	0,33	56	0,35
S	89	0,56	88	0,55	75	0,47	94	0,59	90	0,56
KS	29	0,18	16	0,10	15	0,09	13	0,08	13	0,08
TS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
STS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCR	81,625		85		86,875		85		85,125	

Berdasarkan tabel 5. diatas diperoleh informasi bahwa indikator dominan dari disiplin kerja adalah Ketaatan pada atasan dengan nilai rata-rata 4,34 dan TCR sebesar 86,875%.

Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel motivasi kerja, deskriptifnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Deskriptif Motivasi Kerja

Jawaban Responden	Indikator-Indikator									
	Balas jasa		Kondisi kerja		Prestasi kerja		Pengakuan dari atasan		Pekerjaan itu sendiri	
	\sum	Mean	\sum	Mean	\sum	Mean	\sum	Mean	\sum	Mean
SS	15	0,09	14	0,09	13	0,08	8	0,05	2	0,01
S	76	0,48	80	0,50	74	0,46	99	0,62	121	0,76
KS	62	0,39	63	0,39	69	0,43	50	0,31	36	0,23
TS	3	0,02	3	0,02	4	0,03	3	0,02	1	0,01
STS	4		0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCR	71,875		73,125		72		74		75,5	

Berdasarkan tabel 6. diatas diperoleh informasi bahwa indikator dominan dari variabel Motivasi kerja adalah Pekerjaan itu sendiri yang memiliki nilai rata-rata 3,78 dengan TCR sebesar 75,5%.

Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR) pada variabel Kinerja karyawan, deskriptifnya disajikan pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Deskriptif Kinerja Karyawan

Jawaban Responden	Indikator-Indikator							
	Kualitas		Kuantitas		Pelaksanaan tugas		Tanggung jawab	
	\sum	Mean	\sum	Mean	\sum	Mean	\sum	Mean
SS	30	0,19	23	0,14	19	0,12	30	0,19
S	73	0,46	84	0,53	62	0,39	74	0,46
KS	51	0,32	48	0,30	64	0,40	49	0,31
TS	6	0,04	5	0,03	15	0,09	7	0,04
STS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
TCR	75,875		75,625		70,625		75,875	

Berdasarkan tabel 7. diatas diperoleh informasi bahwa indikator dominan dari variabel Kinerja karyawan adalah Kualitas dan Tanggung jawab yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,79 dengan TCR sebesar 75,875%.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Usaha Bersama seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Analisis regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	7.385	7.315
	Lingkungan Kerja	.209	.040
	Disiplin Kerja	.181	.037
	Motivasi Kerja	.164	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y=7.385+0.209+0.181+0.164+e$$

Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 7.385, artinya jika tidak ada lingkungan kerja, disiplin kerja dan

motivasi kerja ($X_1=X_2=X_3=0$), maka kinerja karyawan KSP Usaha Bersama adalah sebesar 7.385 satuan. Koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0.209. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan KSP Usaha Bersama sebesar 0.209 satuan. Koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0.181. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan KSP Usaha Bersama sebesar 0.181 satuan. Koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0.164. Koefisien ini bernilai positif, dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan KSP Usaha Bersama sebesar 0.164 satuan.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 9. Hasil Uji R Square (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.740	1.728

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa Adjusted R Square = 0,740, ini berarti bahwa 74% perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh perubahan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Selebihnya yaitu 26 % perubahan kinerja karyawan disebabkan perubahan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients^a

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.009	.321
	Lingkungan Kerja	5.282	.000
	Disiplin Kerja	4.838	.000
	Motivasi Kerja	4.479	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan pada signifikan 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df=n-k-1= 28$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) diperoleh nilai t tabel sebesar 1.701. Berdasarkan output SPSS dari tabel diatas diketahui sebagai berikut. Nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah $5,282 > t$ tabel 1,701 atau nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dari nilai itu dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh disignifikan terhadap kinerja karyawan KSP Usaha Bersama. Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja adalah $4,838 > t$ tabel 1,701 atau nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dari nilai itu dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Usaha Bersama. Nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja adalah $4,479 > t$ tabel 1,701 atau nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dari nilai itu dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Usaha Bersama.

Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		F	Sig.
1	Regression	30.389	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan uji f diketahui nilai F hitung $30.389 > F$ tabel 3.34 ($df_1=3$ dan $df_2=32-3-1=28$) dengan nilai signifikan sebesar $0,000$ ($\alpha < 0,05$), jadi keputusan uji f adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Usaha Bersama.

Pembahasan

Indikator Dominan Dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Indikator dominan dari lingkungan kerja adalah tata letak ruangan, menurut (Sedarmayanti, 2017) Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja. Dari hasil penelitian diatas ditemukan tata letak ruangan memiliki nilai rata-rata 4,36, dengan TCR sebesar 87,125% lebih besar dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Ketaatan pada atasan merupakan indikator yang dominan pada variabel disiplin kerja, menurut (Agustini, 2019) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik. Dari hasil penelitian diatas ditemukan bahwa ketaatan pada atasan memiliki nilai rata-rata 4,34 dengan TCR sebesar 86,875% lebih besar dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya (Arifin et al., 2023).

Indikator dominan dari variabel motivasi kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri, menurut (Afandi, 2018) pekerjaan itu sendiri merupakan karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lain. Dari hasil penelitian diatas ditemukan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri memiliki nilai rata-rata 3,78 dengan TCR sebesar 75,5% lebih besar dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya. Indikator dominan dari Kinerja karyawan adalah Kualitas dan tanggung jawab, menurut (Mangkunegara, 2017) Kualitas Adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan. Meliputi: kerapian hasil kerja, ketelitian dalam bekerja, kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja, tingkat kerja keras, dan tingkat kehati-hatian karyawan dalam bekerja. Dan tanggung jawab Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dari hasil penelitian diatas ditemukan bahwa indikator Kualitas dan tanggung jawab sama-sama memiliki nilai rata-rata sebesar 3,79 dengan TCR sebesar 75,875%, lebih besar dibandingkan dengan indikator-indikator lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas ditemukan bahwa nilai koefisien regresi linear berganda sebesar 0,209, koefisien ini bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Usaha Bersama (Adel & Anoraga, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja karyawan KSP Usaha Bersama yang semakin meningkat. Menurut (Kasmir, 2016) lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan memberikan

ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Penelitian ini sejalan dengan yang di ungkapkan oleh (Kasmir, 2016) bahwa lingkungan yang nyaman dan menyenangkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bekerja dalam lingkungan tersebut.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Adha, 2022) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian (Jannah, 2019) yang menemukan hasil bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian operator produksi di CV. Kairos Sukses Sejati (Engkizar et al., 2021).

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas ditemukan bahwa nilai koefisien regresi disiplin kerja adalah sebesar 0.181, koefisien ini bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Usaha Bersama. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada disiplin kerja akan berdampak pada kinerja karyawan KSP Usaha Bersama yang semakin meningkat. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja (Kasmir, 2016).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ambarwati & Alriani, 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian kasir terbukti. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian (Lubis, 2020) yang menemukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di MA 2 N Model Medan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diatas ditemukan bahwa nilai Koefisien regresi motivasi kerja adalah sebesar 0.164, koefisien ini bernilai positif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSP Usaha Bersama (baidar et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada motivasi kerja akan berdampak pada kinerja karyawan KSP Usaha Bersama yang semakin meningkat. Menurut (Kasmir, 2016) motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak Perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik (mutathahirin et al., 2020).

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sherlie & Hikmah, 2020) dengan hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian (Oktaviandika Rezki Putra, 2023) yang menemukan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan The Axana Hotel Padang.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat bahwa Adjusted R Square = 0,740, ini berarti bahwa 74 % perubahan variabel kinerja karyawan disebabkan oleh perubahan variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa jika lingkungan kerja karyawan dinilai baik dan

disiplin kerja karyawan semakin baik serta motivasi yang diberikan juga baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan KSP Usaha Bersama. Dari tiga faktor yang diteliti diketahui bahwa lingkungan kerja yang paling mempengaruhi kinerja karyawan KSP Usaha Bersama karena memiliki nilai t hitung paling tinggi yaitu 5.282 dibandingkan dengan disiplin kerja yang memiliki nilai t hitung sebesar 4.838 dan motivasi yang memiliki nilai t hitung sebesar 4.479.

Hasil ini didukung oleh hasil penelitian (Dulia Destafiani, 2022) yang memperoleh kesimpulan bahwa disiplin, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Pariaman dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian juga sejalan dengan hasil penelitian (Hustia, 2020) yang membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang).

KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil analisis dan pelmlbahasan yang tellah diulraikan selbellulmlnya, dapat ditarik kelsimlpullan antara lain. Adapuln indikator yang paling domlinan dalam lingkulngan kelrja adalah Tata leltak rulangan delngan nilai rata-rata 4,36, delngan TCR selbelsar 87,125%. Indikator domlinan dari disiplin kelrja adalah Keltaatan pada atasan delngan nilai rata-rata 4,34 dan TCR selbelsar 86,875%. Indikator domlinan dari variabell MLotivasi kelrja adalah Pelkelrjaan itul selndiri yang mlemliliki nilai rata-rata 3,78 delngan TCR selbelsar 75,5%. Indikator domlinan dari variabell Kinelrja karyawan adalah Kulalitas dan Tanggulng jawab yang mlemliliki nilai rata-rata selbelsar 3,79 delngan TCR selbelsar 75,875%. Lingkulngan kelrja selcara pelrsial belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadap kinelrja karyawan KSP ULSaha Belrsamla Kota Padang. Disiplin kelrja selcara pelrsial belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadap kinelrja karyawan KSP ULSaha Belrsamla Kota Padang. MLotivasi kelrja selcara pelrsial belrpelngarulh positif dan signifikan telrhadap kinelrja karyawan KSP ULSaha Belrsamla Kota Padang. Lingkulngan kelrja, disiplin kelrja dan mlotivasi kelrja selcara simlulltan belrpelngarulh signifikan telrhadap kinelrja karyawan KSP ULSaha Belrsamla Kota Padang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis mengajukan saran yang diharapkan dapat bermanfaat, sebagai berikut. Bagi KSP Usaha Bersama Kota Padang KSP Usaha Bersama agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperbaiki hubungan dengan pemimpin agar atasan dengan karyawan saling menghargai dan akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing. Perusahaan juga perlu memberikan sanksi yang lebih tegas kepada para karyawan yang sering absen atau memiliki tingkat kehadiran yang rendah. Perlu pula lebih memperhatikan lagi Balas jasa pekerjaan para karyawan seperti pemberian gaji, bonus dan kompensasi lainnya yang setimpal dan memenuhi kebutuhan hidup karyawan. Serta memperhatikan Pelaksanaan tugas para karyawan seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan akurat, pengalaman karyawan, kemampuan bekerja sama, dan pemahaman tugas yang diberikan. Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian lanjutan tentang kinerja karyawan, disarankan meneliti variabel lain yang memberikan dampak pada kinerja karyawan.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.

- Adha, R. N., Qomlariah, N., & Fakultas, A. H. H. (2022). Pelngarulh Lingkulngan Kelrja, Kelpulasan Kelrja, dan Belban Kelrja telrhadap Kinelrja. *Julrnal ELkonomli Dan Bisnis Digital (ELkobil)*, 1(2), 108–110.
- Afandi, P. (2018). *MLanajelmeln Sulmlbelr Daya MLanulsia: Telori, konselp dan indikator*. Zafana Pulblishing.
- Agulstini, F. (2019). *Strateli MLanajelmeln Sulmlbelr Daya MLanulsia*. MLeldan: ULISUL Prelss.
- Amlbarwati, R., & Alriani, I. ML. (2020). Pelngarulh Lingkulngan Kelrja, MLotivasi Kelrja dan Disiplin Kelrja Telrhadap Kinelrja Karyawan Bagian Kasir Pada Pasar Swalayan Ada Siliwangi Selmlarang. *STIEL Dharmlapultra Selmlarang*, 27(51), 1–12.
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaga: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Dullia Delstafiani, Sultardjo, A., & Anggraelni, ML. D. (2022). Pelngarulh Disiplin, MLotivasi, Dan Lingkulngan Kelrja Telrhadap Kinelrja Karyawan Pt. Pnml Cabang Pariamlan. *Julrnal MLatula*, 4(3), 1–23.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Hulstia, A. (2020). Pelngarulh MLotivasi Kelrja, Lingkulngan Kelrja Dan Disiplin Kelrja Telrhadap Kinelrja Karyawan Pada Pelrulsahaan WFO MLasa Pandelmli. *Julrnal Ilmlul MLanajelmeln*, 10(1), 81.
- Jannah, ML. K. (2019). Pelngarulh Gaya Kelpelmlimpinan Sulpelrvvisor Dan Lingkulngan Kelrja Telrhadap Kinelrja Karyawan (Stuldi Kasuls pada Karyawan Bagian Produlksi CV. Kairos Sulksels Seljati, Yogyakarta). *Julrnal Ilmlul MLanajelmeln*, 16(1), 355.
- Kasmlir. (2016). *MLanajelmeln Sulmlbelr Daya MLanulsia (Telori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Pelrsada.
- MLangkulnelgara, A. P. (2017). *MLanajelmeln Sulmlbelr Daya MLanulsia Pelrulsahaan*. Bandulng Relmlaja Rosdakarya.
- MLoahamlad Hatta. (1954). *Belbelrapa Pasal ELkonomli : Djalan Kelelkonomlian Dan Kopelrusi*. Pelrpulstakaan Pelrgulrulan Kelmlelntrian.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhira, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Oktaviandika Relzki Pultra, Salfadri, & Adawiyah Dina. (2023). Pelngarulh Kompelnsasi Dan MLotivasi Kelrja Telrhadap Kinelrja Karyawan Pada Thel Axana Hotell Padang. *Julrnal MLatula*, 5(2), 76–89.
- Seldarmayanti. (2017). *Pelrelcanaan dan Pelngelmlongan SDML ULntulk MLelningkatkan Kopelntensi, Kinelrja, dan Produlktifitas Kelja*. PT Relfika Aditamla Bandulng.
- Shelrliel, & Hikmlah. (2020). Pelngarulh MLotivasi, Disiplin Kelrja Dan Kompelnsasi Telrhadap Kinelrja Karyawan Pada Pt Belnwin Indonelsia Di Kota

Batam. *Jurnal M^Lanajemleln Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.

Sulgiyono, s. (2017). *M^Lektodel Pelhelltian Kulantitatif, Kulalitatif dan R&D*. Bandulng:Alfabelta.

Tri Nanda Rizky Siregar. (2021). Pelngaruh lingkulngan kelrja, mlotivasi kelrja dan disiplin kelrja telrhadap kinelrja pada pelgawai di dinas pariwisata kota mleldan.

Copyright holder:
© Zai, P., S. Salfadri. Sunreni.

First publication right:
Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA